

Державний навчальний заклад
«Теофіпольський професійний аграрно-промисловий ліцей»



Оксана Колоднюк

Методичний посібник

Нетрадиційні та інтерактивні форми методичної роботи у закладах професійної освіти



УДК 377

К61

Розглянуто і схвалено на засіданні педагогічної ради, протокол №4 від 28.11.2022

Рецензент:

Семенова Жанна Вікторівна – методист Хмельницького професійного ліцеюелектроніки

У посібнику зібрані матеріали щодо вибору нетрадиційних та інтерактивних форм методичної роботи, розглянуто питання організації та проведення методичних заходів на основі обраних форм у навчальному закладі. Наведено приклади підготовки та проведення засідань методичних комісій, педагогічних рад за нетрадиційними та інтерактивними формами.

Розрахований на методистів закладів професійної(професійно-технічної) освіти області.

.

Зміст

Вступ

1. Теоретичні аспекти організації методичної роботи у закладах професійної(професійно-технічної) освіти.
2. Інтерактивні форми методичної .
3. Нетрадиційні форми методичної Нетрадиційні форми проведення засідань методичних комісій.

Висновки

Використанні джерела

Додатки

Вступ

В період, коли керування освітніми закладами переходить від командно-адміністративної системи до педагогіки партнерства, методична робота в закладі професійної (професійно-технічної) освіти має реалізовуватися не лише за традиційними формами. Тому варто включати іноваційні та нестандартні форми методичної роботи, що сприятимуть креативній та творчій діяльності педагогічних працівників. Що, в свою чергу, вплине на результативність викладацької діяльності. методичної роботи. На сучасному етапі в методичній роботі використовуються як традиційні, так і новітні (нетрадиційні) форми роботи. Якщо в закладі освіти систематично використовуються як традиційні так і інноваційні форми методичної роботи, на засадах спеціальна психологічна та педагогічна підготовка працівників, то методична робота в колективі буде плідною якісною та творчою. Саме за таких умов педагогічні працівники стануть «колегами», партнерами, однодумцями.

I. Методична робота в закладах професійної освіти

Методична робота в закладах професійної освіти - це система заходів з аналітичної, організаційної, пошукової, дослідницької, науково-практичної, інформаційної діяльності, спрямованих на результативне науково-методичне корегування навчально-виховного процесу, удосконалення змісту освіти, розвиток творчого потенціалу педагога, його професійної майстерності, а в завершальному етапі на формування в здобувачів освіти, високого рівня робітничої кваліфікації.

Методична робота організована і проводиться на основі Положення про методичну роботу в ПТНЗ. В ній передбачено основні напрями роботи, які спрямовані на надання практичної допомоги та передбачають підвищення педагогічної майстерності викладачів і майстрів виробничого навчання. Складовою частиною є колективна, групова та індивідуальна форми роботи, які взаємопов'язані між собою, відповідають цілям і завданням, що стоять перед навчальним закладом. Методична робота здійснюється різними формами, методами і засобами: педагогічні ради, інструктивно-методичні наради, методичні комісії, педагогічні читання, школи педагогічної майстерності та передового педагогічного досвіду, школи молодого спеціаліста, відкриті уроки, семінари, конференції, обласні методичні секції.

Ефективною формою методичної роботи є індивідуальна робота педагога, що є важливим аспектом творчої діяльності: майстер-клас, презентація творчих доробок, індивідуальні педагогічні виставки.

Методична робота реалізовується як через традиційні так і нетрадиційні форми її організації: методична толока, євріканські посиденьки, ярмарка ідей, фестиваль виховних заходів, салон педагогічної майстерності, майстер-клас, дискусійний клуб, педагогічний ринг тощо.

В системі методичної роботи найбільш наближеною до педагогічного працівника ланкою є методичні комісії – основний масовий підрозділ, найбільш мобільний за реалізацією поставлених завдань. Вони об'єднують педагогів за інтересами і створюють оптимальні умови для професійного й методичного

зростання кожного педагогічного працівника, підвищення творчого потенціалу в цілому, а в кінцевому результаті на вдосконалення навчально-виховного процесу, якості підготовки кваліфікованих робітників.

Методична робота – це важлива складова системи післядипломної освіти педагогів, ефективність якої значною мірою залежить від рівня її організації. Головна стратегія системи методичної роботи – це створення умов для задоволення фахових та загальнокультурних потреб педагогічних працівників у їх творчості та дослідницькій самореалізації. Враховуючи швидкі темпи розвитку інформаційних та інноваційних перетворень в освіті, а також зацікавленість педагогів у самоосвітній діяльності, виникає необхідність так побудувати методичну роботу в закладах професійної освіти, щоб вона забезпечила удосконалення навчального процесу і сприяла підвищенню якості підготовки кваліфікованих робітничих кадрів. Структура методичної роботи в училищі формується з урахуванням особливостей змісту та організації освітнього процесу і відбувається як процес інтерактивної взаємодії всіх методичних підрозділів, творчої співпраці адміністрації та педагогічних працівників.

Зміст роботи методичної служби навчального закладу має комплексний характер і включає такі напрями діяльності: технологічний і педагогічний та включає наступні заходи:

- планування, організація та проведення теоретичних конференцій, методичних семінарів і занять шкіл молодого викладача підвищення педагогічної майстерності з актуальних проблем методики навчання і виховання учнів, наукової організації навчального процесу;
- вивчення рівня викладання, роботи методичних комісій, ефективності використання форм і методів активного навчання, організації і проведення виховної роботи; узагальнення та пропаганди передового педагогічного досвіду роботи;

- надання методичної допомоги методичним (цикловим) комісіям в організації роботи з молодими викладачами і майстрами в/н з питань виховання, навчання, ведення навчально-методичної документації;
- систематизація та пропаганда новинок педагогічної і методичної літератури, навчальних посібників, рефератів і статей з питань навчання і виховання (разом з бібліотекою);
- участь в організації щорічних виставок навчально-методичних посібників, документації, експериментально-дослідницьких робіт;
- розробка методичних проблем, які реалізуються навчальним закладом при плануванні і проведенні відкритих занять;
- участь у складанні перспективних і поточних (семестрових) планів контролю, здійснюваних керівництвом навчального закладу, аналіз результатів контролю; участь у складанні методичних рекомендацій, програм шкіл і семінарів по підвищенню кваліфікації педагогічних працівників у навчальному закладі.
- забезпечення рецензування методичних розробок, навчальних посібників, комп'ютерних програм та інших навчально-методичних матеріалів, розроблених викладачами і схвалених методичними (цикловими) комісіями;
- встановлення творчих зв'язків з іншими навчальними закладами з метою обміну діяльністю;
- проведення інформаційно-довідкової роботи, створення картотек, банків педагогічної інформації тощо;
- організація розроблення, апробації і поширення навчально-методичних матеріалів.

Форми методичної роботи, відповідно до зазначеного Положення, у закладі професійної освіти об'єднуються у дві групи: колективні та індивідуальні.

Колективні форми методичної роботи (педагогічна рада, методичні комісії, інструктивно-методичні наради, теоретичні та практичні семінари, школи професійної майстерності, передового досвіду, науково-практичні

конференції, педагогічні читання тощо) використовуються з метою вироблення єдиного підходу до вирішення певних проблем, обговорення актуальних питань організації навчально-виробничого та виховного процесу, аналізу результату колективної діяльності, вивчення і поширення кращого педагогічного та виробничого досвіду, науково-технічної та педагогічної інформації. В свою чергу колективні форми можна класифікувати за способом організації (групові, масові) та ступенем активності учасників (активні, пасивні)

Індивідуальні форми методичної роботи використовуються для задоволення особистих потреб і конкретних запитів педагогічних працівників, їх вибір залежить від рівня освіти, професійної компетентності, специфіки діяльності, індивідуальних можливостей та інших характеристик педагогічних працівників. Індивідуальними формами методичної роботи є наставництво, консультації, самоосвіта, стажування тощо.

2.Нетрадиційні форми методичної роботи

На сучасному етапі в методичній роботі використовуються як традиційні, так і новітні (нетрадиційні) форми роботи. Якщо в закладі освіти системно використовуються нетрадиційні форми методичної роботи, яким передувала спеціальна психологічна та педагогічна підготовка працівників, то методична робота в колективі починає сприйматися як творчий процес. Тільки тоді педагоги стають справжніми «колегами»: партнерами, однодумцями, пропагандистами новаторських ідей.

Нетрадиційні форми методичної роботи можна класифікувати:

1. За методикою колективної творчості – це ярмарки педагогічної творчості, фестивалі педагогічних ідей і знахідок, панорами методичних ідей, педагогічні розсипи, клуби творчих педагогів, методичні турніри і вернісажі, творчі портрети і лабораторії, школи педмайстерності.

2. Форми, які ненав'язливо спрямовують педагогів на активну діяльність - це ділові ігри / педагогічні консиліуми, посиденьки, методичні ринги, методичні аукціони /, мозкова атака, конкурс "Кращий викладач року " тощо.

3. Форми, які посилюють наукову спрямованість роботи – це проблемні семінари, творчі групи, творчі наукові дискусії, навчальні семінари з методикою педдосліджень, консультації з науковцями, авторські школи майстерності, педагогічні колективні справи, педагогічний турнір з актуальної наукової теми, громадський науково-дослідний інститут, творчі лабораторії.

4. Форми, що посилюють практичну спрямованість роботи, - це консультації-практикуми, навчальні семінари, школи педагога-початківця, педагогічне представництво тощо.

5. Форми, які поєднують традиційну роботу з дозвіллям, - це мала академія народної педагогіки, педагогічні посиденьки, вечорниці, урок-панорама, презентації педагогічної новинки, педагогічний портрет творчого колективу тощо. Найбільшого поширення набули такі нетрадиційні форми методичної роботи з учителями, як: методичні фестивалі; панорамні та нестандартні уроки; семінари-супутники; методичні діалоги, ринги, мости, мозкові атаки; методичні аукціони; педагогічні консиліуми і тренінги; методичні посиденьки; педагогічні КВК; проблемні столи; психолого-педагогічні дискусії; педагогічні турніри тощо

Перелік нетрадиційних форм методичної роботи

1. Подорож по діагностичній карті підвищення методичної кваліфікації класних керівників.
2. Бліц-опитування «Теза навчального року».
3. Освітнянські арабески «Комунікативна компетентність педагога».
4. Методичний анонс-огляд новинок літератури «Педагогічний бестселер».
5. Презентаційний меседж «А я роблю так...».
6. Багатомінаційний конкурс педмайстерності «Методичний вояж "Так навчають в Україні"».

7. Відкриті уроки в ефірі «Телерепетитор» або урок для молодого викладача (демонстрування фрагмента інтерактивних уроків і виховних заходів).
8. Дефіле нестандартних уроків.
9. Інформаційна трибуна «Віртуальна екскурсія по інтернету».
10. Оформлення панно «Золотий розсип цікавих педагогічних ідей», «Галерея славетних уроків».
11. Захоплюючий ракурс «Методична фотосесія»
12. Лекторій з питань культурології на тему «Малюнок душі» або тренінг із красномовства.
13. Семінар-практикум «Індивідуальний освітній маршрут, або акценти успішного навчання».
14. Психологічний дивертисмент «Типологія відносин «викладач – здобувач освіти», «здобувач освіти– здобувач освіти».
15. Психологічний тренінг «На межі почуттів, або як подолати конфлікт».
16. Засідання в школі авторських ініціатив (з реалізації вектору успіху діяльності школи).
17. Вернісаж для молодого викладача (демонстрування фрагмента інтерактивних уроків і виховних заходів).
18. Панорама творчості «Наш бренд – педмайстерність і талант».
19. Ділова гра «Інтерв'ю з компетентності».
20. Усний журнал «Освітні системи світу».
21. Ділова гра «Новий формат навчання та роботи».
22. Ділова гра «Зустрінемося на олімпіаді».
23. Захист особистісних професійних планів як моделей професійного самовизначення.
24. Педагогічне шоу «На порядку денному – таланти ».
25. Захист педагогічних проектів «Портрет обдарованої дитини».
26. Семінар-практикум «Траєкторія розвитку та саморозвитку».
27. Прес-реліз «Нетрадиційні форми проведення уроку, виховного заходу».

28. Презентація методичного топ-листа «Викладацьке ноу-хау».
29. Методичний аукціон «Знай, вивчай, впроваджуй».
30. Інтелектуальна гра «Термінологічна розминка».
31. Творча зустріч «Методичні сенсації – анонси педагогіки».
32. Зустріч у Школі молодого спеціаліста.
33. «Будьмо знайомі, молодий колего».
34. Конкурс педмайстерності «Справа майстра величає».
35. Ділова гра «Конструктор уроку».
36. Ситуаційно-рольова гра «Проект» (захист педагогічних проєктів).
37. Мікрогра «Педагогічний турнір». Презентація педагогічного твору (аналітичні нотатки викладача).
38. Конкурс молодих педагогів «Ми, перший крок до зірок».
39. Семінар-кругозір «Сучасні технології навчання».
40. Аристотелівський семінар «Психологічні чинники уроку».
41. Зустріч за «круглим столом» «Освітній меридіан».
42. Теоретичний семінар «Урок від А до Я: методи і прийоми».
43. Філософсько-педагогічна мозаїка «Чинники впливу на результати успішності».
44. Панорама творчості «Ваша Величність Урок».
45. Захист проєктів «Педагогічний Еверест».
46. Конкурси педмайстерності «Педагогічний невдаха – це не я», «Методичний Сезам», «Почерк майстра», «Метри педагогіки».
47. Зустріч на педагогічному плато «Основний закон уроку».

Нетрадиційні форми методичної роботи тісно пов'язані з використанням інтерактивних методик. У психологічному супроводі інтерактивні технології допомагають розв'язувати питання психологічної освіти, психологічної профілактики, психокорекції. Серед багатьох сучасних форм і методів

інтерактивного навчання пропонуємо вашій увазі ті, які стали ефективними в нашій роботі.

Інтерактивна міні-лекція

Невелике інформаційне повідомлення ведучого на конкретно поставлену тему. Для підсилення інтерактивності можна ввести у виступ елементи діалогу, ставлячи запитання й одержуючи від аудиторії відповіді, зокрема й несподівані. У такий спосіб можна активізувати інтерес і привернути увагу учасників, опертися на їхній досвід. Можна прокоментувати деякі відповіді негайно або пізніше в процесі виступу чи тренінгу. Запитання й відповіді дають можливість оцінити підготовленість і сприйняття аудиторії.

Як наочність можна використати схеми, креслення, таблиці, малюнки, відеозаписи, будь-які предмети, що стосуються теми виступу. Тут діє принцип «краще один раз побачити, ніж сто разів почути». Корисно, якщо перед очима слухачів постійно є план виступу, ключові тези, поняття. Це слугуватиме своєрідною підказкою для лектора й водночас підсилить контакт зі слухачами.

Колаж

Слово «колаж» походить від французького collage - наклеювання. Матеріали для виготовлення колажу: папір формату А-4, А-3, А-1, ножиці, різноманітні журнали, клей. Виготовляти колажі можна індивідуально або в малих групах. Колаж передбачає велику свободу автора у виконанні роботи. Головне в колажі - подати свої думки, ідеї, свій погляд і своє розуміння теми.

Колаж – це своєрідне запрошення до розмови з приводу певної проблеми. Головне, сформулювати тему так, щоб вона зачіпала учасників, давала простір для фантазії, виявляла різні погляди й думки, але водночас не актуалізувала б глибинні особистісні переживання. Колаж розширює творчі можливості учасників тренінгу, розвиває вміння різними засобами виражати свої почуття й думки, дає змогу виявити оригінальність і унікальність особистості учасників, загалом розширює межі бачення людини. Під час обговорення один представник від кожної групи розказує, як у них тривав творчий процес, які ідеї

і за допомогою яких художніх засобів було втілено в колажі. Інші члени групи можуть доповнювати, уточнювати сказане.

У чому полягає терапевтичний ефект застосування техніки «колаж»? Під час колажування діагностика й терапія відбуваються одночасно. Позитивні ефекти використання техніки колажу: вивільнення від напруження, емоційна розрядка, катарсис; підвищення самооцінки учасників групи; розвиток схильності до аналізу продуктів власної творчості; орієнтація на інсайт; можливість усвідомлення певного досвіду й глибоких психологічних змін; усвідомлення й інтеграція набутого досвіду; розвиток творчого потенціалу.

Рольова гра

Рольові ігри поряд із творчими завданнями, груповими дискусіями, роботою в малих групах є основним прийомом на інтерактивних заняттях. У рольовій грі учасникам пропонують «зіграти» іншу людину або «розіграти» певну проблемну ситуацію. Для позначення методик цього типу використовують близькі назви (імітації, ділові ігри, моделювання).

Ці методики сприяють розвитку навичок критичного мислення, комунікативних навичок, навичок розв'язання проблем, відпрацювання різних варіантів поведінки в проблемних ситуаціях, вихованню розуміння позиції інших людей.

Ділові ігри - нетрадиційна форма організації методичної роботи, яка дає можливість активізувати творчу ініціативу викладача, забезпечити високий рівень засвоєння теоретичних знань і професійних умінь, навчає професійної діяльності шляхом її моделювання, близького до реальних умов, з обов'язковим динамічним розвитком ситуації, задачі чи проблеми, що розв'язуються в чіткій відповідальності до характеру рішень та дій її учасників.

Процес організації і проведення ділової гри можна умовно поділити на чотири етапи:

Перший етап - ознайомлення з особливостями гри як форми методичної роботи, а також із загальними вимогами до організації її проведення.

Другий етап - конструювання гри. Потрібно визначити мету, назву і зміст гри (педагогічну проблему, яку будуть розв'язувати гравці), обсяг теоретичної інформації і практичних умінь, які потрібно засвоїти, розробити сценарій гри; загальні її правила, а також інструкції для гравців і керівника гри.

Третій етап - організаційна підготовка і проведення. Педагог, який організовує гру, роз'яснює учасникам її дидактичний сенс, знайомить їх із загальною програмою і правилами, ставить перед гравцями конкретні завдання, які повинні бути реалізовані. Педагоги, які не беруть безпосередньої участі в грі, призначаються експертами, дістають завдання спостерігати, аналізувати і оцінювати як дотримуються гравці нормативних вимог і імпровізують. Визначається також час, місце, умови і тривалість гри. Для її проведення доцільно створити умови, наближені до реалій освітянського життя.

Четвертий етап - підбиття підсумків гри, докладний аналіз і оцінка її ролі в системі підвищення методичної і фахової підготовки педагогічних працівників.

Дискусія

Дискусія – з лат. означає дослідження, колективне обговорення суперечливого питання, обмін думками, ідеями між кількома учасниками.

Мета дискусії – виявити відмінності в розумінні питання й у товариській суперечці встановити істину, дійти спільної думки. Дискусії можуть бути вільними й керованими.

Дискусія - це дослідження, колективне обговорення якого-небудь спірного питання з метою правильного його розв'язання. Питання для дискусії необхідно формулювати так, щоб вони викликали у слухачів зацікавленість, прагнення висловити свою думку, переконати в ній опонентів, поділитися власним досвідом, запропонувати програму дій. У проведенні дискусії мають бути:

- зіткнення старого знання з новим;
- ланка творчої невпевненості;
- ланка створення творчої ситуації;

- ланка еврики, розвитку рішення;
- ланка критики, сумніву і підтвердження;
- етап завершення.

Дискусія є доцільною й ефективною тоді, коли вона виникає на базі знань учасників із теми, що розглядається. Дуже важливо залучити учасників дискусії у живий, творчий обмін думками. З цією метою слід вибрати для обговорення який-небудь цікавий факт (випадок, подію, ситуацію), що стимулює увагу, примушує замислитися, посперечатися.

Робота в малих групах

Робота в малих групах дає всім учасникам можливість діяти, практикувати навички співпраці, міжособистісного спілкування (зокрема, оволодіння прийомами активного слухання, вироблення загального рішення).

Роботу в групах варто використовувати, коли потрібно розв'язати проблему, з якою важко впоратися індивідуально, коли у вас є інформація, досвід, ресурси для взаємного обміну, коли одним із очікуваних результатів є набуття навичок роботи в команді.

Рефлексивні коментарі

Рефлексивне коментування проводять із метою проаналізувати результати, виокремити позитивні сторони, а також вказати на помилки, неточності і шляхи їх виправлення.

Обговорюючи дії колег, слід намагатися враховувати такі рекомендації: дати змогу тому, кого критикуєте, спочатку самому оцінити себе; ставитися з повагою до всього, що робить ваш колега; знайти успішні рішення в діях колеги й повідомити йому про його досягнення; схвалювати творчий підхід, самостійні знахідки, несподівані рішення; не забувати, що єдиного правильного підходу, поведінки немає, що можливі й інші варіанти; висловлюватися стисло й точно.

Вправа «Мікрофон»

Дає змогу всім сказати щось швидко, по черзі, відповідаючи на запитання або висловлюючи свою думку чи пропозицію.

Правила проведення цієї роботи: говорити має лише той, у кого «символічний» мікрофон; подані відповіді не коментують і не оцінюють; коли хтось висловлюється, інші не мають права переривати, щось говорити, вигукувати з місця.

Успіх проведення нетрадиційних методичних заходів залежить від організації та «долучення» членів колективу до підготовки. Підготовчий етап бажано розпочати не пізніше як за місяць до проведення заходу.

Підготовчий етап передбачає: попереднє інформування колективу про тему, мету, умови, завдання та дату проведення заходу; створення інформаційного куточка, у ньому розміщуються оголошення, завдання, умови, списки рекомендованої літератури; визначення проблеми; вивчення проблеми; виставку матеріалів та необхідної літератури в методичному кабінеті; підготовку матеріального забезпечення заходу — табличок із назвами команд, карток із завданнями, необхідних таблиць, схем, прیزів; проведення психодіагностичних досліджень; консультування учасників, надання їм певної допомоги; формулювання рекомендацій; засідання членів журі з метою обговорення умов, єдиних вимог та критеріїв оцінювання конкурсів.

3. Інтерактивні форми роботи

Інтерактивні форми роботи тісно пов'язані з використанням інтерактивних методик, які ефективно сприяють формуванню навичок і умінь, виробленню цінностей, створенню атмосфери співпраці, взаємодії, допомагають педагогам опанувати нові технології.

До інтерактивних форм методичної роботи належать:

- «пульсуючі» (групові), які реалізуються через створення авторських шкіл (програм, підручників, педагогічних технік тощо), дослідницьких експериментальних майданчиків, кафедр, ініціативних груп тощо;
- впровадження нових ідей при реалізації традиційних форм: педагогічна рада - «круглий стіл», педагогічна рада на основі роботи

проблемних (експертних) груп, педрада-презентація, педрада-консиліум; методичний фестиваль, педагогічний КВК, педагогічний бенефіс, педагогічний брифінг тощо;

- практично-спрямовані форми: методична нарада - тренінг, методичні сесії, консультації-практикуми, консультації-дебати, засідання «проблемного столу», проведення показового «відкритого» тощо;

- проблемно-діяльнісні ігри: методичний дискусійний клуб, конструювання; ділові, рольові, операційні ігри тощо;

- індивідуальні інноваційні форми: творчий портрет, майстер-клас, портфоліо педагога, авторська програма тощо.

В організації методичної роботи в професійно-технічних навчальних закладах слід звернути увагу на наступні форми роботи.

Рольова гра «Акваріум». Такий вид діяльності допомагає вдосконалити навички в малих групах. При проведенні такого заходу, необхідно дотримуватися такого плану:

1. Сформувати групу з найкомпетентніших із розглядуваної проблеми педагогічних працівників (мінімум із трьох осіб);
2. Членам групи запропонувати місце за окремим столом у центрі приміщення;
3. «Риби», їх завдання – висловити по чергову свою думку з приводу даного питання та ефективних шляхів його вирішення. Для кожного виступу пропонується 2-3 хвилини (в залежності від складності проблеми можуть бути 2-3 кола);
4. Усі інші педагогічні працівники слідкують за ходом обговорення проблеми в «акваріумі», записують незрозуміле, сумнівне, продумують запитання «рибам» і зміст своїх власних пропозицій щодо вирішення даного питання, які вони висловлюють після закінчення обговорення проблеми «рибами»;

5. Експертна група узагальнює висловлені пропозиції і виробляє певне рішення.

Дебати - обговорення будь-якого питання, обмін думками, полеміка, суперечка, дискусія. Дебати в методичній роботі можна використовувати для прийняття і відстоювання своїх рішень. Дебати вчать критично мислити, досліджувати різні теми і переконливо викладати свої погляди аудиторії. Мета - переконати іншу сторону у достовірності викладеного.

Діалогічна пара - представляє не стільки форму організації діяльності, скільки жанр. У режимі діалогу можна проводити навчання педагогів у межах процедури «акваріум» (усі зацікавлені особи сідають навколо дискутуючи і на першому етапі відбувається рефлексування ситуації, тобто обговорення позицій сторін, аргументів, переваг). Діалогічна пара заздалегідь визначає значущу психолого-педагогічну або дидактичну проблему і готується до її обговорення, потім проводиться публічний діалог в «акваріумі».

Захист авторських проєктів і розробок - нова форма групової методичної роботи, пов'язана із попередньою розробкою та наступним публічним захистом інноваційних підходів до вирішення певної педагогічної проблеми. Мета: розробка нових підходів до вирішення педагогічних проблем, спрямованих на вдосконалення навчально-виховного процесу; підготовка методичних кадрів до інноваційної діяльності; формування банку даних про інновації, їх аналіз та експертиза.

Колективні презентації - форма представлення матеріалу, коли кілька (троє або більше) осіб разом (по черзі) повідомляють інформацію аудиторії згідно з вказівками ведучого, який регулює черговість виступів, кожний, хто презентує, робить доповідь певної тривалості (зазвичай до 15-20 хв.). Як правило, кожне повідомлення присвячене якомусь одному з кількох аспектів (вимірів, поглядів) однієї теми; наприкінці колективних презентацій передбачається запитання аудиторії кожному доповідачеві.

Методична естафета - форма методичної роботи, яка складається з декількох етапів і сприяє впровадженню передового педагогічного досвіду.

Перший етап: «Стоп-кадр» (фрагменти уроку), на якому викладач демонструє нестандартні прийоми, методи, засоби навчання.

Другий етап: «Калейдоскоп нестандартних уроків», у ході якого аналізуються творчі знахідки педагогів.

Третій етап: «Трибуна вільних думок» - викладачі захищають моделі уроків і беруть участь у диспуті «Джерела педагогічної творчості».

Майстер-клас - це одна із форм передачі педагогічного досвіду шляхом прямого і коментованого показу методів і прийомів роботи педагога-майстра. Майстер-клас є разовою формою роботи .

Мета - підвищення професійної компетентності педагогічних кадрів, популяризація інноваційних ідей, технологій, знахідок педагогічних працівників, розповсюдження і впровадження інноваційного педагогічного досвіду в практичну діяльність педагогів-послідовників.

Педагог-майстер презентує власну систему роботи чи її окремі елементи, здійснює прямий коментований показ у дії методів і прийомів через навчальне заняття з колегами.

Методичний ринг - це форма методичної роботи, яка сприяє вдосконаленню знань слухачів, є однією з форм педагогічної самоосвіти, діяльністю всього колективу з вирішення однієї з актуальних для навчального закладу проблем. Методичний ринг дає можливість виявити загальну ерудицію педагогів, є різновидом дискусії.

Учасники методичного рингу об'єднуються в команди. Склад груп та їх капітани визначаються заздалегідь. Ведучий оголошує порядок та правила проведення гри й розпочинає перший раунд. Відповіді команд оцінює методичне журі.

Проблемний стіл – форма методичної роботи, яка сприяє розвитку в педагогічних працівників прагнення до самоосвіти, до пошуку нових,

результативних методів роботи. Методика проведення «проблемного столу» передбачає чітке визначення його мети і теми. Це, як правило, розширення і поглиблення знань педагогічних працівників із розглянутої проблеми, залучення їх у дискусію. Обираючи таку форму проведення роботи, важливо правильно визначити не лише проблему для обговорення, а й розкрити її найважливіші аспекти, сформулювати питання так, щоб вони викликали в учасників бажання спільними зусиллями визначити конкретні шляхи її вирішення. Заздалегідь готуються питання для обговорення, списки рекомендованої літератури, комплектуються робочі групи. Готується реквізит, створюється прес-центр. Постановкою запитань ведучий спонукає учасників до обговорення проблеми. На закінчення прес-центр підбиває підсумки, пропонує рекомендації, а згодом випускає методичний бюлетень із рубриками: «Досвід», «Проблеми», «Пропозиції».

Педагогічний клуб – інноваційна, самокерована і саморегульована організація педагогічного спілкування. Спрямована на об'єднання викладачів із спільними громадськими, професійними та особистими інтересами. Передбачає розширення педагогічного і загальнокультурного кругозору, формування навичок комунікативної культури.

Психолого-педагогічний брейнстормінг – це нестандартна форма методичної роботи, яка дає можливість виявити загальну ерудицію викладачів, являє собою різновид дискусії, це змагання різних методичних ідей реалізації однієї і тієї самої проблеми.

Психолого-педагогічний брейнстормінг сприяє максимальному залученню членів колективу до спільної групової творчої роботи з підвищення теоретичного та практичного рівнів фахової майстерності. Він дає можливість поєднувати індивідуальні та групові форми роботи з учителями, стимулює їх до творчості.

Психолого-педагогічний турнір – це нетрадиційна форма колективної роботи з педагогічними працівниками, спрямована на пошук, розвиток,

підтримку прогресивного педагогічного досвіду або пошук нових ідей, шляхів розв'язання актуальних проблем освіти.

Мета - підвищення культури міжособистісного та ділового спілкування, створення умов для обміну досвідом роботи.

Учасники турніру об'єднуються в три команди. Кожна команда вибирає капітана. Ведучий оголошує порядок та правила гри. Відповіді команд оцінює методичне журі. Час на підготовку й представлення регламентований. Оформлення візиток. Представлення членів журі.

Педагогічний аукціон – це форма творчого «продажу/купівлі» певних ідей, думок, винаходів.

Мета – пошук ефективних форм, творчого підходу до вирішення проблем навчально-виховного процесу, підтримка новаторства, винахідництва. Ведучий називає тему, завдання чи питання, дає сигнал і починає відлік. Група аналізу оцінює логічність відповіді на дане питання, готує опонентів, підбиває підсумки, знімає напруженість у разі її виникнення.

Педагогічний консиліум об'єднує педагогів окремого циклу предметів навчального закладу, інтегруючи роль належить методисту. В такому об'єднанні педагогічні працівники мають можливість виробити узгоджену єдину систему психолого-педагогічних заходів, єдиних вимог до предметів певного профілю. Його мета – створення і збереження комфортного клімату в колективі.

Педагогічна виставка(постійно діюча) – це одна з форм пропаганди та впровадження передового педагогічного досвіду у навчальну практику. Її завдання – показ досягнень педагогічного колективу навчального закладу у справі пропаганди нових зразків навчально-виховної роботи та науково-методичної діяльності педагогів, поширення передового педагогічного досвіду.

На педагогічних виставках можуть експонуватися:

- досягнення педагогічного колективу;
- пропаганда найефективніших методів навчання та виховання;

- система роботи найкращих педагогів навчального закладу;
- діяльність батьківських та учнівських органів самоврядування;
- інноваційні педагогічні та виробничі технології;
- презентації соціальних партнерів навчального закладу тощо.

На виставці можуть бути репрезентовані різні документальні та ілюстративні матеріали: тематичне планування роботи методичних комісій, методичних об'єднань, методичної ради, матеріали науково-практичних конференцій і педагогічних читань, стіннівки тощо.

Творчі групи – група педагогів-одномисльців, які поглиблено вивчають запропоновану педагогічною наукою проблему, сутність і технологію того чи іншого досвіду, а також забезпечують його творче застосування. Робота творчої групи спрямована на колективну розробку актуальної проблеми (методичної теми), яка забезпечує варіативними методичними засобами те чи інше коло питань освітньої системи. Творчі групи за характером діяльності можуть бути мобільними або динамічними.

Мобільні – група педагогів-одномисльців, здатних швидко орієнтуватися в ситуації, знаходити потрібні форми діяльності.

Динамічні – група педагогів-одномисльців, здатних розглядати певну проблему з різних точок зору і виробляти рішення).

Школа професійної майстерності планує постійне зростання педагогів і об'єднує їх навколо актуальних проблем творчого зростання. В рамках закладу розглядаються найскладніші питання розвитку професійної (професійно-технічної) освіти, засвоюються та створюються нові технології навчання і виховання. Алгоритм діяльності такої школи: «нова ідея – творчий розвиток ідеї – відкриті заняття – аналіз наслідків роботи». Школа професійної майстерності може також створюватись окремо для педагогів, які мають утруднення у реалізації своїх творчих планів. Алгоритм її діяльності: аналіз утруднень - виокремлення і постановка проблеми; самоосвіта -

тренувально-практичні заняття без учнів; моделювання, рольова гра, педагогічна діяльність – створення власного досвіду.

Ефективність проведення нетрадиційних методичних заходів залежить від організації та «доручення» членів колективу до підготовки. Підготовчий етап бажано розпочати не пізніше як за місяць до проведення заходу.

Підготовчий етап передбачає:

- попереднє інформування колективу про тему, мету, умови, завдання та дату проведення заходу;
- створення інформаційного куточка, в ньому розміщується оголошення, завдання, умови, списки рекомендованої літератури;
- визначення проблеми;
- виставку матеріалів та необхідної літератури у методичному кабінеті;
- підготовку матеріального забезпечення заходу – табличок із назвами команд, карток із завданнями, необхідних таблиць, схем, призів;
- проведення психодіагностичних досліджень;
- консультування учасників, надання їм певної допомоги;
- формулювання рекомендацій;
- засідання членів журі з метою обговорення умов, єдиних вимог та критеріїв оцінювання конкурсів.

Зрозуміло, що за умови використання інтерактивної моделі навчання методисту необхідно попередньо добре підготуватися:

- глибоко вивчити й продумати матеріал, у тому числі різноманітні тести, зразки документів, приклади, ситуації;
- старанно спланувати та розробити сценарій заняття;
- визначити ролі учасників;
- виробити критерії оцінки ефективності заняття;
- передбачити методи для привернення уваги, налаштування на роботу тощо.

Але після кількох старанно підготовлених занять методист відчуває, що викладачі стали більш зацікавленими, відвертими, творчими, і це служить додатковим стимулом для роботи за інтерактивними технологіями.

Нестандартний спосіб проведення засідання педагогічних рад є педрада-диспут, педрада-конкурс, педрада-діаграма, проблемна педрада.

Нестандартна педагогічна рада – це своєрідний викладацький семінар, тут заздалегідь вивішується оголошення про педраду, пропонуються питання для обговорення, кожне з яких пронизане педагогічною ідеєю, спираючись на яку викладач має змогу проаналізувати свій досвід або досвід колег. Наприклад, для підготовки педради-семінару на тему «Стимулювання позитивного ставлення до навчання, розвиток інтересу до навчання» педагогам може бути запропонована така програма з постулатів і питань:

1. Любов до дітей - обов'язкова умова педагогічної культури. Сердечність, доброзичливість, теплота у ставленні до здобувачів освіти є результатом тривалої роботи педагога над самовихованням почуттів.

Чи займаєтеся ви самовихованням таких почуттів і як це впливає на проведення уроків і позакласних заходів?

2. Необхідно постійно формувати в здобувачів освіти позитивні навички поведінки, боротися проти шкідливих звичок.

А як ви формуєте позитивні навички, як це впливає на проведення уроків і позакласної роботи з здобувачами освіти?

3. Із захопленням молодь вчиться лише тоді, коли сформує найважливіші вміння і навички, за допомогою яких здобуватиме нові знання. Як ви розвиваєте в здобувачів освіти інтерес до навчання? Якими формами, прийомами, засобами навчання ви користуєтеся? Що вам заважає?

4. Особистість викладача - найважливіша запорука навчання, виховання й розвитку.

Як ви своєю особистістю стимулюєте позитивне ставлення здобувачів освіти до навчання?

5. Основою будь-якої розумової педагогічної діяльності є знання молодді, джерела впливу на них.

Як ви вивчаєте інтереси, вікові особливості, організацію сімейного виховання дітей?

6. Пізнавальний інтерес здобувачів освіти розвивається на уроці за допомогою методів, прийомів, засобів.

Які методи розвитку пізнавального інтересу вам відомі? Які з них ви використовуєте?

7. Справжня педагогічна творчість можлива тільки на науковій основі. Книги яких педагогів-дидактиків, психологів про розвиток інтересу до навчання ви читали? Які рекомендації вчених втілюєте у своїй практиці? Розкажіть про них колегам.

Саме в такий спосіб педагогічна рада перетворюється на одну з форм збагачення кожного викладача методикою педагогічного аналізу. В основу такої методики поклали формулу: конкретна постановка мети – опора на ініціативу – самостійність і творчість кожного члена колективу – підвищення вимогливості до нього – перевірка виконання. Це дасть змогу максимально використати творчий потенціал кожного в колективній діяльності.

Розглянемо *педраду-диспут*. Перед проведенням такої педради методист готує план-запитувальник, який допоможе викладачу систематизувати свої знання, виділити основоположні ідеї, винесені на колективне обговорення. Вироблене на такій педраді рішення сприймається кожним як власне. Знімається психологічний опір, вільний обмін думками сприяє розвиткові здатності переконливо аргументувати свої судження, висновки, оцінки, висловлювати ставлення до позиції колег. Так народжується колективна думка, яка формується у вільній дискусії. Даний вид нетрадиційної педради, практикувався в нашому навчальному закладі. При підготовці до педради були розроблені мною запитувальники для педагогічного персоналу. Це допомогло доповідачам краще донести власні думки та ідеї, створити колективне

обговорення, що сформувалося у вільній дискусії. Педрада пройшла в теплій дружній атмосфері. Колеги отримали масу позитивних емоцій, нові ідеї, цікаву інформацію та потужний заряд ентузіазму та креативності. Проведення педрад в такій формі будемо проводити і надалі. Також в перспективі попрактикувати педраду-конкурс.

Педрада-конкурс викликає у викладачів великий інтерес. Для такої педради потрібно провести попередню підготовку: взаємовідвідування викладачами уроків; захист своїх педагогічних знахідок; оформлення в методкабінеті виставки літератури та методичних розробок з проблеми; заслухати звіти викладачів про виконання рекомендацій атестації; підготувати й провести конференцію викладачів за темою актуального питання. В проведенні педради-конкурсу організаційна робота поєднується з методичною (напередодні педради провести оперативне навчання та методичний тиждень з проблеми, наприклад : урок-панорама, урок-КВК, урок-подорож, урок-реклама, урок-роздуми та ін.). розробити пам'ятки з актуальних питань .

Можна використати *«Ділову гру»*, вона буде доречною в системі удосконалення педагогічних кадрів. За приклад можна взяти захист моделей засідань метод об'єднань викладачів з метою вивчення і впровадження передового досвіду методичної роботи.

Методичні аукціони дедалі більше входять у практику, їхньою метою є розширення й поглиблення знань педагогів із конкретної методичної теми. Учасникам дається завдання вивчити певне питання, підібрати необхідний реквізит, «Акціонерне товариство» готує питання. У ході аукціону ведучий ставить запитання, після кожної відповіді рахує до трьох, якщо більше відповідей немає, питання знімається. «Акціонерне товариство» різнокольоровими картками дає оцінки відповідям, які фіксують на табло. За приклад можна використати аукціон на тему «Розвиток пізнавальної активності учнів» включивши такі питання:

1. Як ви розумієте терміни «розвиток» і «формування»?

2. Які види діяльності знаєте?
3. За якими якісними змінами діяльності можна простежити розвиток дитини?
4. За якими показниками можна судити про творчий характер активності учня?
5. Що означає організувати навчальну діяльність школяра?
6. Що таке пізнавальний інтерес?
7. Які є два напрями формування активної пізнавальної діяльності учня?
8. Які рівні пізнавальної діяльності можна виявити?
9. Які методи і прийоми найкраще розвивають пізнавальний інтерес і мислення учня?
10. Чому самостійна робота має стимулюючий характер?
11. Назвіть показники наявності в учнів пізнавальних інтересів.
12. За яких умов пізнавальна діяльність учнів буде ефективною?
13. Який стиль керівництва викладача найефективніший?
14. Які методичні прийоми використовують учителі у своїй роботі? Що вдається найкраще?

Творчий портрет. До його проведення викладачі, керівники гуртків, класні керівники отримують завдання вивчити досвід колеги, якого представляють, зібрати цікаві факти його професійної біографії, запросити його однодумців, здобувачів освіти, у тому числі колишніх. Ведучий готує розповідь про героя заходу у стилі передачі "Від усієї душі". Члени педагогічного колективу, в якому працює вчитель, пропонують кілька номерів художньої самодіяльності, можуть виступити запрошені артисти, звучать шаржі, привітання. Захід, як правило, проходить цікаво, змістовно.

Методичні тижні рекомендовано проводити викладачам для підтвердження присвоєних їм категорій. Розпочинають цикл методичних тижнів викладачі й вихователі вищої та першої категорії. Метою перших двох проведених тижнів є: показати види мотивації, форми контролю знань

здобувачів освіти, диференціацію в межах групи, виклад матеріалу збільшеними дозами, роботу з узагальнюючими таблицями, використання наочності, роздаткового матеріалу тощо. Упродовж наступних двох тижнів беруть участь викладачі другої категорії і спеціалісти, метою цих заходів є підвищення педмайстерності та надання методичної допомоги. Викладачі роблять самоаналіз уроків, а решта присутніх – глибокий методичний аналіз з урахуванням передового педагогічного досвіду. Завершується рік тижнем молодого спеціаліста.

Для прикладу план проведення методичного тижня:

1. понеділок – інструктивно-методична нарада про зміни в програмах;
2. вівторок – методична нарада "Вимоги до ведення навчальної документації";
3. середа – консультація для викладачів, які атестуються;
4. четвер – індивідуальна консультація "Вибір методів навчання";
5. п'ятниця – день молодого спеціаліста, консультація "Вимоги до сучасного уроку";
6. субота – консультація щодо самоосвіти, організація наставництва.

На наступний навчальний рік я планую запровадити дану методику в роботі методичної служби ліцею.

При дослідженні матеріалу для даної роботи мене зацікавила ще й така форма нетрадиційної методичної роботи, як педагогічний міст *«Досвід і почин»* з теми «Роль особи викладача в перебудові навчально-виховного процесу». Реалізовується це таким чином, група досвідчених викладачів і початківців висловила свої думки щодо діяльності педагога й здобувача освіти на уроці, навчально-пізнавальної діяльності здобувачів освіти, психологічної підготовки викладача як необхідної передумови педагогічної майстерності. Обговорювалися питання «Сучасний викладач. Який він?», «Чи існує залежність між ставленням викладача до своєї роботи і ставленням здобувача освіти до предмета, який він викладає?»

3. Нетрадиційні форми проведення засідань методичних комісій

Методичні комісії - це одна з форм методичної роботи, яка сприяє підвищенню рівня фахової майстерності педагога. Методична комісія є колегіальним дорадчим органом, який виконує науково-методичний супровід навчального процесу в структурних підрозділах навчально-методичного центру шляхом вивчення і впровадження передового педагогічного досвіду, розробки пропозицій щодо підвищення змісту якості навчання, створення відповідного програмного та інформаційно-методичного забезпечення, дослідно-експериментальної роботи з єдиної науково-методичної проблеми центру. Головне для успішного вирішення навчальних завдань – добре продумана система роботи методичних комісій, а це можливо при чіткому науково обґрунтованому плануванні їх роботи.

З метою розвитку творчої активності членів методичної комісії, пропаганди та впровадження кращого досвіду можна використовувати нетрадиційні форми роботи.

Методичний ринг – це змагання різних методичних ідей реалізації однієї й тієї ж проблеми. Він проводиться, коли існують різні погляди на визначене питання і виникає необхідність виробити єдині підходи до його розв’язання. Раунди рингу (визначені акценти проблемного питання) – це поєдинки протилежних думок, поглядів, позицій. Заздалегідь готуються опоненти. Кожний опонент має групу підтримки, яка допомагає своєму лідеру у разі необхідності. Група аналізу оцінює рівень захисту відповідного погляду на питання, рівень підготовки опонента, підводить підсумки кожного раунду і рингу в цілому. Зроблені нею узагальнення є підставою для прийняття рішень. Щоб зняти напругу, треба заздалегідь подумати, чим заповнити паузу (педагогічні ситуації, ігрові завдання тощо).

Проблемний стіл - форма методичної роботи, яка сприяє розвитку в педпрацівників прагнення до самоосвіти, до пошуку нових, результативних

методів роботи. Методика проведення „проблемного столу” передбачає чітке визначення його мети і теми. Це, як правило, розширення і поглиблення знань педагогічних працівників із розглянутої проблеми, залучення їх до дискусії. Обираючи таку форму проведення засідання методичної комісії, важливо правильно визначити не лише проблему для обговорення, а й розкрити її найважливіші аспекти, сформулювати питання так, щоб вони викликали у членів методичної комісії бажання спільними зусиллями визначити конкретні шляхи її вирішення. Заздалегідь готуються питання для обговорення, списки рекомендованої літератури, комплектуються робочі групи. Готується реквізит, створюється прес-центр. Постановкою запитань ведучий спонукає учасників до обговорення проблеми. На закінчення прес-центр підбиває підсумки, пропонує рекомендації, а згодом випускає методичний бюлетень із рубриками: «Досвід», «Проблеми», «Пропозиції».

Методичні посиденьки - сприяють створенню сприятливого психологічного клімату даної групи слухачів, а також виробленню правильного розуміння певної педагогічної проблеми. Керівник планує «методичні посиденьки», бачить доцільність у всій системі методичної роботи, передбачає вихід на кінцевий результат. Для обговорення на «методичних посиденьках» пропонують питання, суттєві для розв’язання якихось вузлових завдань навчально-виховного процесу. Тему оголошують слухачам заздалегідь, до обговорення вони не готуються. Майстерність керівника виявляється в тому, що він у невимушеній обстановці викликає слухачів на відверту розмову щодо питання, яке обговорюється і підводить їх до певних підсумків. Обговорення найчастіше відбувається за чашкою чаю.

Засідання методичної комісії у формі **«методичного дня»** проводиться в межах одного навчального дня, включаючи два засідання (ранкове і вечірнє) та змістовну роботу між засіданнями. Ранкове засідання передбачає виступ голови методичної комісії стосовно проблеми та інструктаж із подальшої роботи. Протягом дня проходить взаємовідвідування членами методичних комісій

занять, випуск методичних бюлетенів тощо. На другому засіданні проводиться обговорення наслідків взаємовідвідування уроків, аналізується робота над темою засідання, виробляються рішення і рекомендації членам методичної комісії.

Творчий звіт. Доцільно практикувати проведення творчих звітів педагогів, яким за наслідками атестації присвоюються педагогічні звання «старший викладач», «викладач-методист», «майстер виробничого навчання I категорії», «майстер виробничого навчання II категорії». При цьому слід оформити виставку творчих робіт педагогів, наочно представити науково-методичний потенціал їх творчих лабораторій тощо.

Захист інновацій. Окремі члени методичної комісії (або створені творчі мікрогрупи) готують лаконічні повідомлення про інновації та їх досвід застосування в практичній діяльності. У процесі підготовки глибоко вивчається педагогічна теорія, аналізується наявний досвід, проводяться відкриті заняття. Між членами методичної комісії або у групах розподіляються ролі: автор-новатор, песимісти, реалісти-аналітики. Носії інновацій готують наочність, яку використовують під час захисту, відповідають на запитання. У результаті колективного обговорення приймається запропоноване аналітиками рішення.

Майстер-клас. Засідання методичної комісії у формі «майстер-класу» доцільно проводити з метою пропаганди і творчого впровадження ідей особливо актуального і перспективного досвіду викладача, майстра виробничого навчання, узагальненого адміністрацією навчального закладу, методичним кабінетом. Особливу увагу треба приділити розкриттю технології досвіду, відпрацюванню практичних умінь, творчої її трансформації в індивідуальну педагогічну лабораторію.

Педагогічна майстерня - форма роботи, заснована на практичних діях, пов'язаних єдиним педагогічним завданням. Вона дає можливість передавати

знання, уміння, обмінюватися досвідом роботи з проблем навчання і виховання учнів.

Тренінг – форма роботи, що використовується як методичний прийом під час проведення засідання методичної комісії, націлена на доведення певних навичок та умінь до автоматизму. Під час тренінгу широко використовують педагогічні ситуації, роздатковий матеріал, технічні засоби навчання. Тренування доцільно проводити у групі від 6 до 12 чоловік. Основні принципи в роботі тренінгової групи: довірливе і відверте спілкування, відповідальність у дискусіях та під час обговорення результатів тренування.

Мозковий штурм – один з методичних прийомів, що сприяє розвитку творчості, виробленню правильного погляду на відповідні питання педагогічної теорії і практики. Цей прийом зручно використовувати під час обговорення методики проведення якої-небудь теми тощо. Він спонукає до інтенсивного, творчого розв'язання проблем, які виникають у процесі діяльності педагогів. У пошуках істини учасники глибоко обговорюють обрану проблему чи гіпотезу, нові ідеї, виявляють свої творчі здібності, розвивають творче мислення, виявляють емоційний підйом, інтелектуальний розвиток. Керівник повинен продумати питання, щоб відповіді були стислими, лаконічними. Перевагу надають відповідям-фантазіям, відповідям-осяянням. При цьому забороняється критика ідей та їх оцінка. Заохочуються комбінації і розвиток висунутих пропозицій. Тривалість „мозкової атаки” - 15-30 хв. Потім відбувається обговорення висловлених ідей, осмислюються всі пропозиції та визначаються 3-4 найкращі.

Мозковий штурм починається з того, що всім пропонують поділитися ідеями, які спали на думку з приводу обговорюваної проблеми. Один із головних принципів мозкового штурму – свобода думки, метод мозкової атаки, припускає, що кожна людина має творчі здібності, але певні внутрішні та зовнішні чинники не дають їй змоги повною мірою використовувати свій творчий потенціал. У процесі мозкового штурму всі обмеження усуваються, і

потенціал може бути використаний повністю. На першій стадії не має бути ні зауважень, ні критики.

Правила мозкового штурму: кожен може вільно висловлювати пропозиції; учасники висловлюються по черзі, точно й стисло; будь-які пропозиції приймають і схвалюють учасники; ведучий записує всі пропозиції; не можна критикувати й коментувати пропозиції; можна розвивати попередні ідеї.

За допомогою «Аукціону» можна цікаво організувати проведення семінару-практикуму, узагальненого уроку, обговорити труднощі. Окремі учасники висувують ідеї, які можна втілити в життя, а «аукціонер» пропонує «удосконалити» їх або замінити іншими. «Аукціон» проводять доти, доки не вичерпаються ідеї-поправки. Найкращою ідеєю визначають таку, за яку проголосує більшість. Під час «аукціону» може розіграватися методична література, можна «продати» або «купити»:

- творчі ідеї педагогів;
- досвід роботи з певної проблеми;
- методичну розробку уроку;
- інновації з певної проблеми тощо.

Реклама. Засідання методичної комісії у формі творчої гри „Реклама” проводиться з метою пропаганди та впровадження перспективного досвіду. Об’єктами реклами є творчі знахідки викладача або майстра виробничого навчання, творчої групи педагогів. Автори готують повідомлення про суть досвіду та його перспективність. На виступ відводиться 8-10 хвилин. Форма виступу – довільна, однак творча, креативна. Реклама має бути змістовною, цікавою, переконливою, містити необхідні і достатні для характеристики рекламного об’єкта відомості.

Карусель - інтелектуальна атака, у період підготовки якої заздалегідь визначаються основні аспекти обраної проблеми і членам методичної комісії даються індивідуальні завдання - запропонувати свій варіант відповіді на певне питання. 16 Така форма роботи досить ефективна, оскільки вимагає від

кожного члена методичної комісії високої компетентності (спонукає до самоосвіти), стимулює ініціативу і творчу активність, підвищує особисту відповідальність педагогів за вирішення конкретної справи.

Ділову гру «*Акваріум*» доцільно проводити у численних за складом методичних комісіях. При проведенні засідання необхідно дотримуватися такого плану:

1. Сформувати групу з найкомпетентніших із розглядуваної проблеми педагогічних працівників (мінімум із трьох осіб).

2. Членам групи запропонувати місце за окремим столом у центрі приміщення.

Це «риби», їх завдання – висловити почергово свою думку з приводу даного питання та ефективних шляхів його вирішення. Для кожного виступу пропонується 2-3 хвилини (в залежності від складності проблеми можуть бути 2-3 кола).

3. Усі інші члени методичної комісії слідкують за ходом обговорення проблеми в «акваріумі», записують незрозуміле, сумнівне, продумують запитання «рибам» і зміст своїх власних пропозицій щодо вирішення даного питання, які вони висловлюють після закінчення обговорення проблеми «рибами».

4. Експертна група узагальнює висловлені пропозиції і виробляє проект рішення засідання методичної комісії. Іншими нетрадиційними формами роботи методичних комісій, які можна використовувати, є: круглий стіл, дебати, методичний турнір, дискусійний клуб, семінар-практикум, презентація, банк ідей, усний журнал, естафета тощо.

Висновки

Кожна з форм нетрадиційної методичної роботи виконує важливу роль у справі ознайомлення викладача з основними досягненнями в галузі педагогіки, психології і впровадження їх у практику, сприяє підвищенню педагогічної

майстерності, що впливає на успішність учнів і формування їхньої особистості. На основі вивчення і педагогічного аналізу різних форм можна зробити такі висновки:

- методична робота - це взаємозумовлена і взаємодіюча складова частина єдиного процесу підвищення кваліфікації педпрацівників;
- головний напрям внутрішкільної методичної роботи - навчання викладачів, вихователів, упровадження в їх практику ефективних, раціональних методів і прийомів роботи;
- зміст методичної роботи визначається на основі діагностування, результатів педаналізу діяльності викладача, рівня знань, навичок здобувачів освіти;
- методична робота має бути заснована на максимальній активності, самодіяльності, взаємодопомозі педагогів і поєднуватися з іншими формами підвищення кваліфікації;
- виправданою формою керівництва підвищенням кваліфікації педагогічних кадрів є педагогічна рада як спрямовуючий, координуючий орган, засіб обміну, узагальнення й розповсюдження передового педагогічного досвіду.

Отже організація нетрадиційних форм методичної роботи має ґрунтуватися на глибокому вивченні та аналізі результативності навчально-виховного процесу і рівня професійної підготовки кадрів, координуватися з підготовкою викладачів на курсах та іншими формами неперервного підвищення кваліфікації. Внутріліцейна методична робота нетрадиційними та інтерактивними формами роботи має особливу цінність, яка полягає в тому, що, сприяючи розвитку майстерності викладача та майстра виробничого навчання сьогодні, вона забезпечує їх професійний розвиток, відповідно підготовку висококваліфікованих робітничих кадрів.

Зазначені інноваційні форми роботи в методичній діяльності можна організовувати і проводити не тільки окремо, але і в інтеграції з іншими формами методичної роботи. Кожна форма роботи має право на реалізацію.

Якщо в навчальному закладі системно використовуються нетрадиційні форми методичної роботи, то методична робота в колективі починає сприйматися як творчий процес. Тільки тоді педагоги стають справжніми колегами, партнерами, однодумцями, пропагандистами новаторських ідей.

Слід зазначити, що використання інноваційних та нетрадиційних форм і методів роботи, не є рішенням усіх педагогічних проблем. Просто перекинути раніше придбаний педагогічний досвід не можна. Потрібно знайти оптимальний, компромісний варіант сполучення добре відомих, традиційних форм роботи з інноваційними методами і технологіями. Досягнення необхідних успіхів неможливе без відповідного науково- методичного забезпечення, спрямованого на формування професійної компетентності педагогічних кадрів, впровадження нетрадиційних інноваційного, пошукового стилю їхньої діяльності, залучення до науково-дослідної та експериментальної роботи, збереження і розвитку творчого потенціалу всього педагогічного колективу.

Додатки

Педагогічна рада-тренінг “Професійна компетентність педагога”

Мета:

- активізація творчого потенціалу педагогічних працівників закладу професійної освіти;
- забезпечення умов вільного спілкування та створення позитивного мікроклімату в колективі;
- стимулювати бажання педагогів підвищувати свій фаховий рівень;

Завдання:

- ознайомити педагогів із поняттям “професійна компетентність”,
- визначити ключові компоненти професійної компетентності педагогічних працівників;
- допомогти в організації професійного самовдосконалення та самоосвіти;
- розкрити шляхи самореалізації особистості педагогів.

Обладнання: комп'ютерна техніка, мультимедійне обладнання, «дерево знань»(макет дерева), маркери, фломастери, скотч, аркуш А1,

Портфель тренера: мультимедійні слайди, роздатковий матеріал для учасників тренінгу, відеоматеріали “Весела фізкультхвилинка”, музичний супровід, керівництво для тренера.

Час тренінгу: 1 год

Тренінгова група: 12-15 осіб

№	Зміст заняття	Час	Необхідні ресурси
1	Вступ	3 хв	Мультимедійні слайди
2	Погодження правил роботи в групі	2 хв	Мультимедійні слайди
3	Вправа «Очікування та сподівання»	8 хв	«Дерево знань»(макет дерава), роздатковий матеріал, фломастери
4	Знайомство	7 хв	Мультимедійні слайди
5	Інформаційне повідомлення «Особливості професійної спрямованості особистості педагога»	10 хв	Мультимедійні слайди
6	Дискусійна карусель « Учитель: хто він?»	10 хв	Мультимедійні слайди
7	Рухова вправа “Весела фізкультхвилинка”	5 хв	Музичний та відеосупровід
8	Інформаційне повідомлення “Професійна компетентність педагогів”	5 хв	Мультимедійні слайди
9	Інформаційне повідомлення “Ключові компоненти педагогічної компетентності”	10 хв	Мультимедійні слайди
10	Вправа “Чарівний глечик”	5 хв	Глечик, аркуші у формі краплинок
11	Вправа “Школа Радості”	5 хв	Карта школи
12	Вправа “Коли я на роботі, то...”	5 хв	
13	Вправа “Оплески”	5 хв	Мультимедійні слайди
14	Вправа «Рука допомоги»	5 хв	Роздаткові картки
15	Підведення підсумків заняття “Поле вражень”	5 хв	Роздаткові картки

Структура тренінгу

1. Вступ

(Звучить спокійна, тиха музика, тренер читає притчу про щастя)

Притча про щастя

Якось ішов дорогою мудрець. Милувався красою світу і тішився життям, і ось, стрівся йому чоловік, що, згорбившись, тягнув велетенський тягар.

- Навіщо ти прирікаєш себе на такі страждання? - запитав мудрець.

- Я страждаю заради щастя своїх дітей і онуків, - відповів чоловік, - мій прадід усе життя страждав заради щастя діда, дід страждав заради щастя мого батька. І я готовий усе життя страждати - лише б мої діти та онуки були б щасливими. - А чи був хтось щасливий у твоїй сім'ї? – запитав мудрець.

- Ні, але мої діти і онуки доконче будуть щасливі, - відказав нещасний чоловік.

- Неписьменний не навчить читати, а кротові не виховати орла, - мовив мудрець. Спершу навчися сам бути щасливим, а тоді зможеш ошчасливити своїх дітей та онуків.

Заступник з НВР

Професійна діяльність, робота є частиною життя кожної людини. А успіх у роботі є складовою щастя. Якщо говорити про педагогів, то тут варто згадати вислів “Щоб запалити вогонь в очах дитини, самому потрібно горіти”. Доречними будуть також слова Михайла Остроградського “...Хороші вчителі створюють хороших учнів”

Який же він, хороший викладач? Хто він? Якими рисами та ознаками характеризується? Про це пропоную поговорити на нашому занятті. Отож, тема тренінгу **“Професійна компетентність педагога”**

2. Погодження правил роботи в групі

Тренер звертається до групи із запитанням « Для чого потрібні правила роботи в групі? Які б правила роботи ви запропонували б нашій групі?» Після варіантів відповідей слід наголосити, що кожна окрема група осіб може мати свої правила діяльності (залежно від чисельності, особливостей роботи, сфери та напрямку

діяльності), проте є й такі, які покладені в основу роботи практично усіх груп. Також необхідно узагальнити запропоновані правила та погодити їх. Наприклад,

Правила роботи нашої групи (слайд)

- Лаконічність висловлювань
- Активність
- Доброзичливість і тактовність
- Добровільність

3. Вправа «Очікування та сподівання»

Роздати учасникам заздалегідь приготовлені картки у вигляді квітів та запропонувати записати на них свої очікування від даного заняття. Кожен учасник озвучує свої сподівання. Асистент збирає картки та закріплює їх у вигляді цвіту на дереві знань.

4.Знайомство

Учасникам пропонується познайомитися ближче (адже всі вони уже знайомі). Сидячи по колу, кожен називає своє ім'я, вказує свою одну позитивну рису, яка починається на першу букву імені. А потім учасники називають свою негативну рису, яка, на їхню думку, заважає їм у роботі. Самостійно або з допомогою тренера та групи, педагоги трансформують негативні риси та якості у позитивні та визначають яким чином ця негативна риса може допомогти у роботі (намагаються навіть у поганому побачити добре, корисне. Наприклад, Педагог №1. Позитивна риса - лояльна, негативна риса - вразлива. Будучи вразливою, можна співпереживати з здобувачами освіти, колегами, краще їх розуміти; ретельно аналізувати свої вчинки та поведінку, що дасть можливість уникати помилок).

Аналіз вправи тренером.

Заступник з НВР

Як бачимо, у кожного з нас є багато позитивних рис, і навіть негативні риси можуть іноді допомогти викладачу у його роботі. Отож, для педагогів дуже важливо вміти вирішувати проблемні ситуації, вміти наповну використовувати свій природний потенціал, вміти правильно спрямовувати свої особистісні риси.

5 Інформаційне повідомлення «Особливості професійної спрямованості особистості педагога»

Американський психолог Абрахам Маслоу вважає: для того, щоб людина повноцінно прожила своє життя, вона повинна задовольняти 5 потреб - нижчі і вищі:

1. самоактуалізація здібностей, талантів;
2. повага: визнання й оцінка;
3. любов і прив'язаність;
4. безпека;
5. фізіологічні потреби.

Якщо звзвити цей погляд до життя в професії, то щаслива людина та, якій професія дає задоволення цих потреб.

Самореалізація є, звичайно, явищем індивідуальним. Самореалізація в професії педагога – теж. Але можливе виділення 4-х основних типів самореалізації педагогів, залежно від складу особистості.

Умовно назовемо їх: ***Організатор, Предметник, Комунікатор, Інтелігент.***

Для **організатора** важливо реалізувати свою потребу в лідерстві, домінуванні, розкрити свої якості вольової, сильної, вимогливої, енергійної людини. Йому легко вдається організувати позакласні заходи, він уміє пробудити в здобувачів освіти дух колективної зацікавленості, ділового співробітництва, відповідальності.

Педагог-предметник реалізує свій інтелект, глибоке знання свого предмета. Він поважає інтелект і виховує його в здобувачів освіти засобами свого предмета. Це професійно компетентна і творча людина, віддана своєму фахові. Для нього виховувати - це навчати, зацікавлювати предметом.

Педагог-комунікатор реалізує в професії потребу в спілкуванні. Йому цікаві люди, він завжди в курсі проблем їхнього особистого життя. Він доброзичливий, співчутливий, привабливий, високоморальний. Його вплив на молодь, насамперед емоційний, через пошук шляхів сумісності з здобувачами освіти, через особистий контакт. Йому легко зрозуміти особистість молодої людини в цілому, він товаришує з ним.

Педагог-інтелігент реалізує в професії свою потребу в духовності, високоморальності та вихованні цих якостей у підростаючого покоління. Це людина з високою загальною культурою, високим рівнем інтелекту, високими моральними якостями, постійними духовними пошуками. Його вплив глибоко просвітницький. Він виховує собою, власним прикладом.

Звичайно, не можна говорити, що якийсь тип кращий чи гірший. Кожен має свої переваги й недоліки, кожен необхідний. Кожен педагог через особливості своєї професії виступає і як предметник, і як комунікатор, і як організатор, і як інтелігент. Ми говоримо про особисті особливості, які дають можливість із меншими затратами сили й часу здійснювати якусь із цих функцій.

6. Дискусійна карусель « Педагог: хто він?»

«...Хочеш усвідомити для чого ти служиш? Тоді порівняй свою службу з погляду суспільних цінностей, із професійною службою інших. І ти відчуєш, яке важливе і неповторне твоє життя для суспільства...»

Ш.О.Амонашвілі

Тренер озвучує певну точку зору , а учасники пояснюють чи погоджуються вони з почутим і чому; відповіді аргументуються або спростовуються, висловлюється своє сприйняття даної інформації.

Отже, педагог: хто він?

Педагог – завжди лікар...

Педагог – художник...

Педагог – актор...

Педагог – скульптор...

Педагог – великий психолог...

Педагог – талановитий режисер...

Педагог – щодня суддя...

Педагог – ілюзіоніст...

Педагог – творець...

Педагог – поет і письменник...

Педагог - інженер...

Педагог - менеджер...

Педагог – іноді буває клоуном...

Педагог – мудрий філософ...

Педагог – бухгалтер і економіст...

Педагог – священник...

Педагог, на жаль, буває дресирувальником...

Педагог – кат...

Педагог - будівельник...

Педагог – військовослужбовець...

Педагог – садівник...

Обговоривши дані судження, тренер зачитує уривок із праці Ш.О.Амонашвілі

«...Раніше я порівнював свою професію з професією лікаря .Чи має право лікар помилитися, коли оглядає свого пацієнта і ставить діагноз? Ну звичайно, не має такого права, це зрозуміло!

...Потім я порівнював професію педагога з професією актора . Певна річ, педагог повинен володіти перевтілюванням , умінням входити в роль...

...Спробував я порівняти свою професію з професіями архітектора, будівельника, геолога, астронома. Уявляв, що я так само проектую та будую дитячу душу, як проектують та зводять будинки архітектори і будівельники. Але незабаром я відмовився від таких думок, оскільки люди цих професій мають справу з неживою дійсністю, яка без опору підкорюється їхній багатій уяві і практичній творчості. Мені ж доводиться спілкуватися з маленькою людиною, яка сама виношує у собі власні плани, мрії і прагне їх здійснити, самоутвердитися. Ні, вчитель не архітектор, інженер і будівельник дитячої душі, бо ця душа не являє собою набору будівельних матеріалів. Вона насправді є живою душею, пристрастю, життєдайною і творчою силою. Її потрібно не будувати, а збагачувати, розвивати, наповнювати ідеалами, переконаннями, прищеплювати їй любов до людей, природи, життя. Отак кожне порівняння моєї професії з професіями залишало мені якесь правило і пам'ятку. Потім я згрупував їх і отримав пам'ятку такого змісту: (слайд)

- Будь обережний!

- Не помилися!
- Не зашкодь!
- Будь надією для учня!
- Даруй себе дітям!
- Знай, чого прагнеш!
- Постійно шукай у дитині багатство її душі!
- Будь терплячим в очікуванні дива і будь готовий до зустрічі з ним у дитині!

7.Рухова вправа “Весела фізкультхвилинка”(проходить під музичний та відеосупровід)

8.Інформаційне повідомлення “Професійна компетентність педагогів”

Успішну орієнтацію педагога в сучасному освітньо-інформаційному просторі, задоволення його індивідуальних, професійних потреб, досягнення успіху в професійному самовираженні та взаємодії з соціумом забезпечує високий рівень педагогічної компетентності. Компетентність педагога пов'язана з професіоналізмом, тому зміст поняття «професійна компетентність» визначається рівнем професійної освіти, досвідом, індивідуальними здібностями і якостями педагога, вмотивованим прагненням до неперервної самоосвіти та самовдосконалення, творчим і відповідальним ставленням до справи.

Професійна компетентність (лат. *competere* – досягати, прагнути) педагога – інтегративна риса, що включає знання, вміння, навички, зафіксовані у кваліфікаційних вимогах, та особистісні нахили й орієнтири щодо розвитку особистісної культури, поглиблення власного досвіду, здійснення інноваційної діяльності.

Основні компетентності педагога

Сучасний педагог повинен володіти такими професійними компетентностями:

- **соціальна компетентність:** здатність проектувати стратегії свого життя, індивідуумів, різних соціальних груп відповідно до усталених норм і правил соціальної взаємодії (виявляти ініціативу, регулювати міжособистісні, групові відносини; долати конфлікти тощо);
- **загальнокультурна компетентність:** полягає в культурі міжособистісних відносин, толерантності, знанні та використанні рідної та іноземних мов, застосуванні

методів самовиховання, сприянні розвитку творчості, інноваційного мислення підприємництва, формуванні гуманістичного світогляду, визначенні духовно-ціннісних орієнтирів, моральних і етичних принципів особистості; розумінні вагомості навчання впродовж життя;

- **уміння вчитись:** здатність уявляти, прогнозувати, досягати результатів діяльності; знати й застосовувати прийомисеміологічного групування матеріалу, впорядковувати та відтворювати інформацію, вміти перетворювати інформацію на спосіб діяльності, сприймати та опрацьовувати матеріал, залежно від мети діяльності, формувати узагальнення, критичні судження та оригінальні думки, моделювати, комбінувати, доповнювати, перетворювати, інтегрувати способи перевірки й контролю власної діяльності, оцінювати навчальні дії здобувачів освіти;

- **інформаційна компетентність:** здатність педагога орієнтуватись в інформаційному просторі, використовувати технічні та мультимедійні засоби, володіти й оперувати інформацією відповідно до професійних потреб, оцінювати досягнутий результат;

- **науково-методична компетентність:** поінформованість у сфері освітніх інновацій, інтерактивного навчання, використання інформаційних освітніх технологій моніторингу та управління освітніми процесами;

- **комунікативна компетентність:** об'єктивне сприйняття партнерів по взаємодії, знаходження адекватного стилю й тону спілкування, урахування індивідуальних особливостей, вміння активно слухати, вільно володіти вербальними, невербальними, комп'ютерними засобами комунікації;

- **здоров'язберігаюча компетентність:** культура здорового способу життя (підтримка власного духовного здоров'я, фізичної форми), поінформованість у способах психологічного захисту й підтримки;

- **налаштованість на саморозвиток і самовдосконалення:** потреба і готовність до самоосвітньої діяльності, творчого самовдосконалення впродовж життя через осмислення досягнутих результатів і самостійний вибір нових цілей і завдань;

Педагогічна компетентність є динамічним феноменом, систематичне оновлення якого зумовлене змінами суспільства, стратегічних орієнтирів освіти, проблемами, що впливають із особистого досвіду і специфіки діяльності кожного педагога.

9. Інформаційне повідомлення “Ключові компоненти педагогічної компетентності”

10. Вправа “Чарівний глечик” (5 хв)

Учасники отримують аркуші паперу у вигляді краплинок, записують на них основні характеристики компетентного педагога та наповнюють ними “чарівний глечик”. Тренер дістає з глечика аркуші та зачитує висловлювання.

11.Вправа “Школа радості”

Групам роздається план-схема школи. Групи за відведений час повинні:

- Назвати школу
- У кімнатах школи написати основні радості
- Зафарбувати дах школи кольором, який відповідає настрою групи.

Кожна з груп захищає свій проект.

12.Вправа “Коли я на роботі, то...”

Намалювати серце і зобразити схематично на малюнку ті почуття, які відчуваєте, коли ви на роботі.

Розшифрувати малюнок.

13.Вправа “Оплески”

Всі учасники стають по колу. Тренер дає команду: Нехай вийдуть на середину ті, хто... (по черзі зачитує твердження 1-10, зміст тверджень повинен відповідати позитивним якостям та ознакам педагога). При виході окремих учасників всі присутні їм аплодують.

1. ...хто працює в ліцеї більше 10 років.
2. ...хто в цьому році підвищував свою кваліфікацію.
3. ...хто передплачує фахові видання.
4. ...хто любить читати художню літературу
5. ...хто легко встановлює контакт з здобувачами освіти.
6. ...хто у колективі має друзів.

7. ...у кого не буває конфліктів з дирекцією.

8. ...хто має педагогічне звання.

9. ...хто володіє навиками роботи на ПК..

10...хто любить свою роботу.

Тренер підводить підсумок, акцентуючи увагу на тому, що кожен з членів колективу має риси та властивості, які є показниками професійної компетентності, і безперечно кожен працівник заслуговує на оплески, особливо ті, хто любить свою роботу і любить дітей.

14.Вправа «Рука допомоги»

Тренер наголошує, що у професійній діяльності будь-якої людини бувають складні ситуації, труднощі, непорозуміння. І тут важливою є допомога та підтримка досвідчених колег. Учасникам роздають картки у вигляді «руки допомоги» на яких пропонують записати прізвища та імена тих колег, до яких вони найчастіше звертаються за професійною допомогою. Результати вправи озвучуються. Картки з іменами, які повторюються кілька разів (більше 3-5) закріплюються навколо «дерева пізнання»(як символ праці на ниві знань). Тренер акцентує увагу на тому, що у складних ситуаціях кожному члену колективу не слід замикатися у собі, залишатися сам на сам з проблемою, що у колективі є люди, котрі завжди радо прийдуть на допомогу, нададуть консультацію, мудру пораду, підтримають.

15.Вправа «Поле вражень»

Учасники висловлюють свої враження від заходу, коротко записують їх на картках. Результативні, позитивні враження (сподобалося, задоволений, цікаво, пізнала нове, змістовно тощо) пропонується записати на картках у вигляді плодів яблук (як символ того, що робота на занятті була плідною, ефективною), негативні враження (розчарований, не сподобалося, не цікаво, пригнічений тощо) зазначаються на картках у вигляді опалого листя. Картки з враженнями закріплюються на дереві знань.

Тренер дякує учасникам заходу, наголошуючи на тому, що йому було приємно працювати та висловлює побажання колегам.

Засідання педагогічної ради у формі рольових ігор:

"Карусель"

1. Групи формуються за бажанням викладачів.
2. Кожна група обирає лідера, в обов'язки якого входить керівництво процесом обговорення й узагальнення колективної думки.
3. Протягом певного часу (5-10 хв.) кожна група ґрунтовно опрацьовує запропоноване головою педради питання. Сформовані відповіді записуються на планшеті (листі паперу).
4. За сигналом голови педагогічної ради групи обмінюються формулярами, передаючи їх по колу: перша – другій, друга третій і т.д.
5. Кожна група, ознайомившись з відповідями, думкою всіх колег протягом 3-5 хв. вносить свої доповнення, зміни, робить відповідний запис.
6. Групи обмінюються формулярами доти, доки кожна з них не отримає свій власний варіант розробки обраного питання з доповненнями інших груп.
7. Повідомлення ідей лідерами груп.
8. Експерти узагальнюють ці пропозиції, виробляють проект рішення педради, який виносяться головою на затвердження.

"Акваріум"

1. Сформууйте групу (3-6 осіб), включивши до її складу найкомпетентніших з даної проблеми педпрацівників.
2. Членам групи запропонуйте місце за окремим столом у центрі приміщення. Це - "риби". Їхнє завдання -почергово висловлювати свою думку з приводу даного питання та ефективних шляхів його вирішення. Виступ – 2-3 хв. В залежності від складності проблеми визначається 2-3 кола для обговорення. Кожен із членів групи може виконувати певну роль (директора, керівника гуртка, методиста тощо) і висловлювати своє бачення проблеми і пропозиції щодо її розв'язання з точки зору обраної ролі.
3. Всі інші члени педради слідкують за ходом обговорення проблеми в "акваріумі", записують незрозуміле, сумнівне, продумують запитання членам творчої групи

(рибам) і зміст своїх власних пропозицій.

4. Експедиційна група узагальнює висловлені пропозиції і виробляє проект рішення педагогічної ради.

5. Голова педради ставить запропонований проект на голосування.

В окремих випадках, коли проблема носить гострий характер, доцільно створити два "акваріуми", які могли б представити різні точки зору, два погляди на одну і ту ж проблему.

"Діамант"

1. Голова педради, обґрунтувавши актуальність проблеми, яка виноситься на обговорення, дає завдання назвати найважливіші аспекти даної проблеми найголовніші чинники, без яких неможливе їхнє розв'язання (їх має бути не менше дев'яти).

2. Пропонується кожному з присутніх намалювати "діамант" (ромб, поділений на дев'ять клітинок) в розташувати в ньому 9-обраних проблем у порядку їх важливості, значущості:

- у верхній частині – найважливіший, на думку кожного, чинник;
- у двох клітинах нижче – важливі;
- у трьох середніх – менш важливі;
- у двох нижчих – чинники, які не мають особливого значення;
- у найнижчій – той, що значення не має.

3. Пропонується зробити спільний діамант із сусідом по партії, в четвірці, вісімці, знайшовши оптимальний варіант розташування колегіально названих чинників.

4. По одному представнику від четвірки (вісімки) виходять до дошки і малюють спільний "діамант".

5. Порівняння індивідуальних, групових і колегіальних "діамантів".

6. Рішення педагогічної ради. "Лабораторія".

Члени педагогічної ради діляться на кілька груп: 2-4 наукові лабораторії, прес-центр, гурт аналітиків, соціологів.

Члени наукової лабораторії під керівництвом обраного завідувача проводять активну дослідницьку роботу з обговорюваних питань.

Прес-центр у складі головного редактора, художника, кореспондентів висвітлюють хід досліджень у прес-бюлетенях.

Група аналітиків (2-3 особи), аналізуючи матеріали наукових лабораторій і прес-центру, готує стисле узагальнення результатів розгляду проблеми.

Група соціологів проводить експрес-дослідження, узагальнює матеріали, підбиває підсумки.

Ведучий формулює питання дає уточнення, стислі узагальнення, слідкує за дотриманням регламенту (5-10 хв.). Після обговорення приймається відповідне рішення.

"Захист інновацій"

Створити творчі мікрогрупи, які готують лаконічні повідомлення про інновації та досвід застосування їх у практичній діяльності.

Підготовка: вивчення педагогічної теорії, аналіз наявного досвіду, проведення відкритих уроків, методичні заходи тощо.

У групах визначаються виконавці ролей: автор-новатор, песимісти (супротивники, скептики), реалісти (аналітики, які, врахувавши всі "за" і "проти", роблять необхідні висновки про доцільність застосування даної інновації).

Носії інформації готують наочність: графіки, схеми, малюнки тощо.

У результаті активного обговорення приймається запропоноване аналітиками рішення.

Використані джерела:

1. Скрипак Т.М. Методична розробка. Нестандартні форми методичної роботи ,2013.
2. Путівник сучасних форм методичної роботи (Навчально-методичний кабінет професійно-технічної освіти в Кіровоградській обл.),2018.
3. Слободян А. Методичні рекомендації. Форми методичної роботи з педагогами. 2020.
4. Путівник сучасних форм методичної роботи (Навчально-методичний кабінет професійно-технічної освіти в Кіровоградській обл.),2018
5. Корж Н.М. Нетрадиційні та інтерактивні форми методичної роботи в закладі професійної освіти (Методична розробка) / /Чернігів 2021
6. Жалюк С.Л. Нетрадиційні форми методичної роботи // Полоне 2011
7. Ткачова Т. М. Від нових форм до нового змісту: удосконалення науково-методичної роботи, як засіб педагогічної майстерності //Управління освітою. – 2002. - №13-14
8. Симчук Г. Традиційні та нетрадиційні форми методичної роботи // Директорр школи (Перше вересня). – 2001 – №39
9. Остапчук О. Шляхи підвищення інноваційного потенціалу методичної роботи / /Шлях освіти. – 2002 . - №2
10. Тимченко О.В. Науково-методична робота, як засіб професійної позиції вчителя // «Основа». – Х. – 2010
11. Полякова Г.А. Структура науково-методичної роботи// «Відкритий урок» . - 2009 . - №7-8
12. http://sarnyyceum.edukit.rv.ua/metodichna_robota/netradicijni_formi_metodichnoi_roboti/instrumentarij_psihologichnogo_suprovodu/
13. https://pidru4niki.com/10751107/pedagogika/peredoviy_dosvid_vikoristannya_aktivnih_form_metodichnoyi_roboti
14. <https://super.urok-ua.com/pedrada-trening-profesiyna-kompetentnist-pedagoga/#>

