

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

**ОРГАНИЗАЦИЯ И СОДЕРЖАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ  
С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КАДРАМИ.**

**НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ.**

**ИННОВАЦИОННОСТЬ В СИСТЕМЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

**ОТДЕЛ ТЕХНОЛОГИЙ**

**Кулик Михаил Сергеевич**

***E-mail: [iprotexno@mail.ru](mailto:iprotexno@mail.ru)***

***Телефон: 071-309-60-46***

**Важнейшим средством повышения педагогического мастерства учителей, связующая в единое целое всю систему работы школы является **методическая работа.****

**Роль методической работы школы возрастает в современных условиях в связи с необходимостью рационально и оперативно использовать новые методики, приемы и формы обучения и воспитания.**

## **СМЫСЛ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

**- оказание реальной, действенной  
помощи всем членам педагогического  
коллектива  
и создание условий для  
профессионального роста педагогов.**

# ЦЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

- **Оказание действенной помощи учителям и классным руководителям:**
- **в улучшении организации обучения и воспитания школьников,**
- **повышение теоретического уровня и педагогической квалификации учителей и администрации школы,**
- **овладение современными образовательными технологиями,**
- **обобщение и внедрение перспективного педагогического опыта.**

# Основные задачи методической работы

- Обеспечить высокий методический уровень проведения всех видов занятий.
- Организовать профессиональное становление молодых (начинающих) учителей.
- Повысить качество проведения учебных занятий на основе внедрения новых информационных технологий.
- Продолжить педагогические эксперименты по поиску новых технологий, форм и методов обучения.
- Выявлять, обобщать и распространять перспективный педагогический опыт творчески работающих учителей.
- Организовать взаимодействия с другими учебными заведениями, научно-исследовательскими учреждениями с целью обмена опытом и передовыми технологиями в области образования.
- Привести методическое обеспечение учебных предметов в соответствие с требованиями ГОС.

**ЦЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ** – обеспечение качества образования, повышение педагогического мастерства каждого педагога и педагогического коллектива в целом;

**ЗАДАЧИ:**

- Управление образовательным процессом (ведущая).
- Совершенствование педагогического мастерства.
- Развитие профессиональной компетентности педагогов.
- Формирование потребности педагогов в самообразовании.
- Организация работы с родителями.

## ***Критерии эффективности методической работы***

**Основными критериями эффективности методической работы, кроме результативных показателей (уровня педагогического мастерства, активности классных руководителей и др.), являются характеристики самого методического процесса:**

- системность**
- дифференцированность**
- этапность**

# Системность

- соответствие целей и задач содержанию и формам методической работы.

**Цель** - это идеальный планируемый результат. Такими целями методической работы могут быть:

- ✓ повышение педагогического мастерства каждого классного руководителя
- ✓ формирование индивидуальных методических систем отдельных классоводов;
- ✓ освоение новых педагогических технологий и др.

# Системность

- **Задачи** - для повышения педагогического мастерства классных руководителей необходимо решить следующие задачи:
  - а) выявить исходный уровень педмастерства каждого классного руководителя, т. е. уровень его знаний, способностей и умений;
  - б) выработать у классруков потребность в саморазвитии, самообразовании, самовоспитании;
  - в) развить гуманистическую направленность личности каждого классрука;
  - г) развить педтехнику, т. е. организаторские, коммуникативные и другие умения.

# Системность

## Методические формы повышения квалификации

Индивидуальные	Групповые	Фронтальные
<ul style="list-style-type: none"><li>– Индивидуальное шефство</li><li>– Наставничество</li><li>– Консультации заведующей, методиста, психолога</li><li>– Самообразование (самовоспитание)</li><li>– Моделирование индивидуальных вариантов методической работы для каждого классрука</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Проблемные консультации</li><li>– Творческие микрогруппы</li><li>– Тематические семинары</li><li>– Психологический тренинг</li><li>– Школа педагогического мастера</li><li>– Организационно-деятельностные, ролевые игры</li><li>– Коллоквиумы</li><li>– Психолого-педагогический практикум</li><li>– Школа молодого классоведа</li><li>– АКС (анализ конкретных ситуаций)</li><li>– Взаимопосещение</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Педсовет</li><li>– Методсовет</li><li>– Психолого-педагогические семинары</li><li>– Аукционы знаний, методических находок, идей</li><li>– Педагогические и методические ринги</li><li>– «Круглый стол»</li><li>– «Час защиты позиций»</li><li>– Теоретические, методические и практические конференции</li><li>– КМН (конкурс методических находок)</li><li>– Фестиваль методических идей</li></ul>

# Дифференциация

- **Дифференциация** - второй критерий эффективности методической работы - как раз предполагает больший удельный вес в системе методической работы индивидуальных и групповых занятий с классоведами, исходя из уровня их профессионализма, готовности к саморазвитию и других показателей.

Выделяют три уровня педмастерства:

- низкий (интуитивный);
- средний (поисковый);
- высокий (мастерский).

# Дифференциация

- В школе нет двух одинаково подготовленных в теоретическом и методическом отношении классных руководителей, даже среди тех, кто проработал много лет. В соответствии с уровнем педмастерства для каждого классного руководителя руководителю МО необходимо разработать индивидуальные варианты методической работы. Так, методическая работа с классруками низкого уровня ориентируется на выработку положительного отношения к педагогической деятельности, овладение теоретическими знаниями. Цели методической работы с классоведами среднего уровня - формирование ориентации на общение, диалог, овладение педтехникой (системой умений), осознание собственной индивидуальности.
- Методическая работа с классоведами высокого уровня предполагает стимулирование ценностной ориентации на творчество в их педагогической деятельности, на создание индивидуальной методической системы. При этом ставка делается на самообразование и самоанализ собственных достижений, инициативу в апробации новых вариантов воспитания школьников.

# Этапность

- показатели эффективности методической работы

- Процесс методической работы включает в себя определенные последовательные этапы:



# Взаимосвязь этапов и форм методической

№ П/П	ЭТАПЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ	ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ
1	<b>ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ</b>	Лекция, научно-теоретическая конференция, теоретический и проблемный семинары, консультация, аукцион педагогических знаний, обзор литературы
2	<b>МЕТОДИЧЕСКИЙ</b>	Методическая консультация, оперативка, коллоквиум, обзор передового опыта, психолого-педагогический семинар, психологический тренинг, организационно-деятельностные игры («Диалог», «Вертушка», «Регламентированная дискуссия», и др.). аукцион методических знаний, научно-методические конференция и семинар, педагогический и методический «ринги», «посиделки»
3	<b>ПРАКТИЧЕСКИЙ</b>	Практикум, «экскурсия в творческую лабораторию педагога», взаимопосещения, «час защиты позиции», творческий отчет, научно-практический семинар, конференция; «круглый стол»
4	<b>АНАЛИТИЧЕСКИЙ</b>	Организационно-деятельностные игры, «эстафета» педагогического опыта, конкурс педагогического мастерства, аукцион методических идей, педсовет (по итогам месячников, акций и т.д.)

# Диагностический подход позволяет:

- точно учесть потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства;
- объективно оценить промежуточные и конечные результаты;
- определить перспективы создания наиболее благоприятных условий для развития творческой деятельности;
- наметить программу роста педагогического мастерства каждого педагога путем совершенствования учебно-воспитательной работы всего коллектива;
- учесть при организации методической работы не только проблему взаимопомощи в овладении профессиональными знаниями, но и аспекты психологической совместимости в создании микрогрупп передового опыта;
- обеспечить тесную взаимосвязь методической работы с учебой классных руководителей, с повышением их общего культурного кругозора;
- обеспечить оптимальное планирование методической работы в школе, которое является функцией и составным элементом общей системы образовательного управления;
- систематизировать всю работу школьных учреждений.

# ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ШКОЛЫ



# Структура воспитательно-образовательного процесса

**анализ**



**планирование**



**организация**

**коррекция**



**контроль**



**мотивация**

# СОДЕРЖАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ШКОЛЕ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ СЛЕДУЮЩИЕ НАПРАВЛЕНИЯ:

- диагностика профессиональных запросов учителей;
- изучение нормативно-правовых документов органов образования, направленных на совершенствование учебно-воспитательного процесса;
- изучение новых педагогических технологий;
- изучение психолого-педагогических проблем обучения и воспитания, проблем управления образовательным процессом;
- подготовка учителей к аттестации;
- повышение квалификации через курсовую подготовку;
- организация и проведение семинаров и методических дней;
- мониторинг учебных достижений;
- работа по оснащению кабинетов программными, методическими, диагностическими материалами;
- внеклассная работа по предметам;
- организация исследовательской деятельности учителей и учащихся;
- изучение перспективного педагогического опыта коллег.

# ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ:

- тематические педагогические советы;
- методические совещания;
- школьное методическое объединение;
- работа учителей по самообразованию;
- методические дни;
- предметные недели;
- творческие группы по внедрению инновационных технологий;
- круглые столы;
- творческие отчеты школьных методических объединений;
- открытые заседания методических объединений;
- теоретические семинары, семинары-практикумы;
- педагогический мониторинг;
- школа молодого учителя;
- аттестация учителей;
- повышение квалификации через курсовую подготовку;
- методические выставки и др.



**Педсоветы**

**Школьное  
МО**

**Метод.  
дни**

**Предметные  
недели**

**Круглые  
столы**

**Проблемные  
группы**

**Творческие  
отчеты МО  
методически  
й**

**РИНГ**

# **формы работы**

**Педагогич.  
мониторинг**

**Курсовая  
подготовка**

**Аттестация  
учителей,  
наставничеств**

**Деловые игры**

**Творческие  
конкурсы**

**Семинары  
практикумы**

**Школа молодого  
учителя**

**Метод.  
совещания**

# АКТИВНЫЕ ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

## Традиционные

Педсовет

Семинар-практикум

Деловая игра

Методический час

## Новые

Выставки- ярмарки педагогических идей

Педагогические ситуации

Круглый стол

## Новейшие

Банк идей

Мастер-класс

Творческий час

Педагогический ринг

<b>Цель</b>	<b>Форма</b>
<b>Совершенствование педагогической техники</b>	<b>Семинары, практикумы, школа молодого педагога</b>
<b>Совершенствование педагогического мастерства</b>	<b>Педагогические мастерские</b>
<b>Развитие креативных способностей</b>	<b>Творческие группы</b>
<b>Становление стиля педагогической деятельности</b>	<b>мастер-классы, тренинги</b>
<b>Формирование готовности к инновациям</b>	<b>Школа педагогического мастерства</b>
<b>Формирование педагогической культуры</b>	<b>Психолого-педагогические, методические семинары – практикумы</b>
<b>Разработка авторских методик, программ, технологий</b>	<b>Проектировочные семинары</b>
<b>Создание индивидуальной, дидактической, воспитательной, методической системы</b>	<b>Школа педагогического опыта, научно-методические семинары</b>

# Как понимаете термин?

- Инновационные технологии
- Педагогическое мастерство
- Интерактивное обучение
- Профессионализм

# Инновационные технологии

*наборы методов и средств,  
поддерживающих этапы реализации  
нововведения.*

**Инновационные технологии - это нововведения в области педагогики, целенаправленное прогрессивное изменение, вносящее в образовательную среду стабильные элементы (новшества), улучшающие характеристики, как отдельных ее компонентов, так и самой образовательной системы в целом.**

# ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ МАСТЕРСТВО

*- высокий уровень профессиональной деятельности учителя*

**Педагогическое мастерство –**  
*комплекс свойств личности, обеспечивающий высокий уровень самоорганизации профессиональной деятельности.*

# Интерактивное обучение

— это специальная форма организации познавательной деятельности.

**Интерактивное обучение** – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие учителя и ученика.

# Профессионализмом

- является профессиональное мастерство, степень овладения человеком профессиональными навыками.

# Деловая игра

*«Думать легко,  
а превращать мысли в  
действия – самая трудная  
вещь на свете»*

*И.В.Гёте*

## Цель:

1. Отработать определенные профессиональные навыки.
2. Повысить уровень усвоения теоретических знаний.
3. Активизировать творческую инициативу учителей.

## Задачи:

- Развивать потребность к познанию своих способностей и личных качеств.
- Формировать культуру общения.

# МЕТОДИКА АНАЛИЗА УРОКА/КЛАССНОГО ЧАСА

## ЗАДАЧИ:

- совершенствование профессиональных умений анализа и самоанализа урока/классного часа,
- демонстрация различных позиций при восприятии новых форм и методов обучения,
- формирование культуры общения,
- формирование умения работать в дефиците времени.



# МЕТОДИКА АНАЛИЗА УРОКА/КЛАССНОГО ЧАСА

## КОМПЛЕКТ РОЛЕЙ:

- *Учитель, дававший урок.*
- *Сподвижник учителя.*
- *Новатор.*
- *Консерватор.*
- *Критик.*
- *Конформист.*



# МЕТОДИКА АНАЛИЗА УРОКА/КЛАССНОГО ЧАСА

## СХЕМА РАЗЫГРЫВАНИЯ РОЛЕЙ :

*Учитель – конформист – новатор – конформист –  
консерватор – конформист – критик – конформист  
– сподвижник – конформист – учитель*



# МЕТОДИКА АНАЛИЗА УРОКА/КЛАССНОГО ЧАСА

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

- *вживаемость в роль, естественность*
- *аргументация позиции*
- *глубина анализа*
- *соблюдение анализа*



# ДЕЛОВАЯ ИГРА " МАЯТНИК"

**ТЕМА: " ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ТЕХНИКА В РАБОТЕ УЧИТЕЛЯ"**

## **ЗАДАЧИ:**

- 1. Углубление знаний по теме игры, обогащение практического опыта педагога*
- 2. Формирование умений свободно ориентироваться в обсуждаемой проблеме.*
- 3. Формирование умения вести диалог.*
- 4. Развитие педагогического мышления.*



# ДЕЛОВАЯ ИГРА " МАЯТНИК"

## ОРГАНИЗАЦИЯ ИГРЫ :

*Формируются 2 команды и группа экспертов.*

*а) Жеребьевка (кто первым начнет задавать вопросы)*

*б) Ведущий объясняет правила игры.*



# ДЕЛОВАЯ ИГРА " МАЯТНИК"

**Педагогическая техника** – совокупность приемов, способствующих гармоническому единству внутреннего содержания деятельности учителя и внешнего его выражения.

**Выделяют две группы компонентов педагогической техники:**

**1 Умение управлять собой.**

**2. Умение взаимодействовать с личностью и коллективом в процессе решения педагогических задач.**



# ДЕЛОВАЯ ИГРА " МАЯТНИК"

**К первой группе компонентов относятся:**

**1.1. Внимание и наблюдательность в педагогическом процессе.**

**1.2. Умение слушать и понимать собеседника.**

**1.3. Основные способы воздействия в педагогическом общении (заражение и подражание, убеждение и внушение).**

**1.4. Невербальное общение в педагогической деятельности учителя.**

**1.5. Педагогические приемы расположения к себе людей в общении.**

**1.6. Элементы режиссерского мастерства в педагогической деятельности.**

**1.7. Методика и техника проведения индивидуальной беседы.**

**1.8. Техника организации диалога и дискуссии при обучении и воспитании.**

**1.9. Особенности взаимодействия с учащимися с разным типом характера.**

**1.10. Педагогические приемы стимулирования личной включенности учеников в педагогический процесс.**

**1.11. Умение учителя решать и предотвращать конфликтные ситуации.**



# ДЕЛОВАЯ ИГРА " МАЯТНИК"

***Ко второй группе компонентов относятся:***

***2.1 Техника речи учителя: техника дыхания и голос.***

***2.2 Выразительность речи учителя.***

***2.3 Элементы актерского мастерства в педагогической деятельности.***

***2.4 Мастерство учителя в управлении своим эмоциональным состоянием.***

***2.5 Техника педагогической рефлексии.***

***2.6 Технология решения педагогических задач.***

***2.7 Индивидуальный стиль деятельности учителя.***

***2.8 Техника использования метода "Портфолио" в профессиональном развитии учителя.***



# ДЕЛОВАЯ ИГРА " МАЯТНИК"

## ***Ход игры***

***Команды сами решают, вопросы о каких компонентах задавать друг другу. Нельзя использовать в обсуждении один компонент два раза.***

***В течение игры эксперты оценивают вопросы, ответы, связки – в баллах (до 5).***

***Учитывается компетентность, умение ориентироваться в проблеме, быстроту реакции, находчивость, оригинальность, логичность, уместность вопросов, ответов, культуру общения. Отдельно оценивается решение педагогических ситуаций и участие в практикуме.***



# ДЕЛОВАЯ ИГРА «ЗАЩИТА»

**ТЕМА: " Профессиональные объединения педагогов. Новые модели методической службы в образовательном учреждении".**

## **ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИГРЫ:**

- *выявить уровень усвоения знаний по проблеме,*
- *развивать логическое мышление, умения анализа и синтеза,*
- *формирование навыков культуры общения и ведения диалога.*

## **ОБОРУДОВАНИЕ:**

таблички:

- СОИСКАТЕЛИ
- ОППОНЕНТЫ
- СПОДВИЖНИКИ
- АНАЛИТИКИ
- ЭКСПЕРТЫ



# ДЕЛОВАЯ ИГРА «ЗАЩИТА»

**ТЕМА: " Профессиональные объединения педагогов. Новые модели методической службы в образовательном учреждении".**

***ВСЬ ПРОЦЕСС ОРГАНИЗАЦИИ ИГРЫ И ЕЕ ПРОВЕДЕНИЯ ДЕЛИТСЯ НА 4 ОСНОВНЫХ ЭТАПА:***

- 1. Вводная теоретическая часть в форме лекции по теме.***
- 2. Моделирование игры.***
- 3. Проведение игры в соответствии с разработанной моделью.***
- 4. Подведение итогов игры. Анализ.***



# ДЕЛОВАЯ ИГРА «ЗАЩИТА»

**ТЕМА: " Профессиональные объединения педагогов. Новые модели методической службы в образовательном учреждении".**

## ***ХОД ИГРЫ:***

Для всех групп предлагается общее задание :

***ПОКАЗАТЬ РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ В ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ.***

- Задача СОИСКАТЕЛЕЙ: показать , что роль ШМО не уменьшается с течением времени.
- Задача ОППОНЕНТОВ: аргументированно возразить группе соискателей.
- Задача СПОДВИЖНИКОВ : защитить соискателей.
- Задача АНАЛИТИКОВ: дать оценку исполнения ролей.



# ДЕЛОВАЯ ИГРА «ЗАЩИТА»

**ТЕМА: " Профессиональные объединения педагогов. Новые модели методической службы в образовательном учреждении".**

## **ПРАВИЛА ИГРЫ.**

- Регламент игры. Выступления – от 3 до 5 минут. Ответы на вопросы – 2 минуты.
- Выступление лидера соискателей.
- Вопросы. Ответы.
- Выступления оппонентов.
- Дополнения.
- Выступления сподвижников.
- Возражения. Дополнения. Предложения. Вопросы.
- Выступления аналитиков.
- Выступления экспертов по проведению игры.



Деловая игра — заседание методического совета  
по проблеме «Модернизация методической работы  
в школе: стимулы и препятствия»

**Цель:** изыскать возможности активизации и обновления методической работы в школе.



**Деловая игра — заседание методического совета  
по проблеме «Модернизация методической работы  
в школе: стимулы и препятствия»**

**ЧАСТЬ 1**

***публичное выступление директора  
школы о роли методической работы  
в развитии образовательного учреж-  
дения, педагога, учащихся***



# Деловая игра — заседание методического совета по проблеме «Модернизация методической работы в школе: стимулы и препятствия»

## ЧАСТЬ 2 ГРУППОВОЕ ИНТЕРВЬЮ

*Участники распределяются по малым группам (при проведении в школе — по метод объединениям. При этом руководители школы составляют отдельную группу). В ходе совместного обсуждения им предстоит оценить успешность работы своей метод группы, перечислить факторы, способствующие и препятствующие эффективному проведению методической работы, выявить ресурсы улучшения ситуации.*



**Деловая игра — заседание методического совета по проблеме «Модернизация методической работы в школе: стимулы и препятствия»**

## **ЧАСТЬ 3 «МОЗГОВОЙ ШТУРМ»**

*Участники получают бланки и, проводя обсуждение в этих же группах, заполняют их. По выбору участников работа может проводиться в двух направлениях: а) обсуждение того, как устранить причины, мешающие методической работе; б) как усилить действие факторов, способствующих осуществлению методической работы.*



**Деловая игра — заседание методического совета по проблеме «Модернизация методической работы в школе: стимулы и препятствия»**

**ЧАСТЬ 4 ГРУППОВАЯ ДИСКУССИЯ НА ТЕМУ**

**«САМООБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА УЧИТЕЛЯ - ПОВИННОСТЬ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБЯЗАННОСТЬ ИЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ТВОРЧЕСТВО ДЛЯ ИЗБРАННЫХ?»**

*Участники получают бланки и, проводя обсуждение в этих же группах, заполняют их. По выбору участников работа может проводиться в двух направлениях: а) обсуждение того, как устранить причины, мешающие методической работе; б) как усилить действие факторов, способствующих осуществлению методической работы.*



# **Технология проведения мастер- класса**

# *Что такое мастер-класс?*

**Занятие**, даваемое **мастером**, на котором опыт и мастерство передается участникам путем прямого и комментируемого показа приемов работы.

# **Цель** **мастер-класса:**

**знакомство с авторскими  
наработками педагога-мастера,  
освоение и отработка практических  
умений по различным методикам и  
технологиям обучения и воспитания.**

# В чем особенность мастер-класса как формы ПК?

- Принцип мастер-класса: «Я знаю, как это делать, и научу вас» .
- Гибкость, импровизация, творчество в организации, формах и методах, **НО:**
- 1)желателен диалог, основанием для которого могут служить материалы подготовленные мастером и изученные участниками;
- 2) освоение содержания и проблематики мастер-класса происходит на основе продуктивной деятельности всех участников.
- Продолжительность мастер-класса от 2 - 4-х часов до 2-3-х дней. **Конкурсный вариант: 15-20 минут**
- Количество участников мастер-класса может колебаться от 5 до 30 человек .

# Требования к проведению мастер-класса

- В ходе МК педагог демонстрирует конкретные методические приемы, методы, методику преподавания, технологию обучения и воспитания
- МК состоит из заданий, которые направляют деятельность участников на решение поставленной педагогической проблемы, им необходимо осуществить выбор, пути исследования средств для достижения поставленной цели, выбора темпа работы
- МК всегда начинается с актуализации знаний каждого по предлагаемой проблеме

# Алгоритм технологии мастер – класса (автор Русских Г. А)

- **Презентация педагогического опыта мастера**
- **Представление системы занятий**
- **Деятельность с участниками мастер-класса с демонстрацией приемов эффективной работы с детьми**
- **Моделирование**
- **Рефлексия**

# Структура мастер-класса

1. Введение в мастер-класс, обозначение основных целей и ключевых проблем.
2. Актуализация знаний участников в данной проблемной плоскости, предоставление возможности высказаться каждому участнику
3. Объединение в группы для решения проблемы
4. Проведение открытого занятия или имитационной игры с участниками, где демонстрируются приемы педагогической работы.

# Структура мастер-класса (продолжение)

5. Моделирование участниками собственных занятий в режиме продемонстрированной педагогической технологии.

6. Представление результатов работы, обсуждение и корректировка результатов работы (рефлексия)

7. Анализ проведенного занятия (педагогом-мастером; руководителем мастер-класса); вопросы участников к мастеру по проведенному занятию; общая дискуссия; заключительное слово педагога-мастера по всем замечаниям и предложениям.

# Примерный вариант описания мастер-класса

- *Тема МК*
- *ФИО, должность мастера*
- *Полное наименование образовательного учреждения*
- *Введение (вводное слово)*
- *Цель, задачи, принципы организации МК*
- *Описание содержания, этапы МК*
- *Описание форм, методов, средств, используемых в МК*
- *Комментарии мастера по практическому использованию материала*
- *Заключение*
- *Список литературы*

## Каковы критерии качества подготовки и проведения мастер-класса?

- **Эксклюзивность**
- **Прогрессивность**
- **Технологичность**
- **Интерактивность**
- **Мотивированность участников**
- **Проявление творческой активности**
- **Оптимальность**
- **Профессионально-личностные качества педагога-мастера**

# Виды методической продукции

- *Методические рекомендации*
- *Методические разработки*
- *Методическое пособие*
- *Тематическая подборка материала*
- *Инструктивно - методический плакат*

# «КРУГЛЫЙ СТОЛ»

**Инновационная  
деятельность в  
общеобразовательной  
организации: зачем и как?**

Какие преимущества и  
дополнительные возможности дает  
школе участие в эксперименте или  
осуществление инновационной  
деятельности? Что при этом школа  
может потерять?

**Может ли инновационная деятельность ПОЗИТИВНО повлиять на качество образования? Как предотвратить возможные негативные влияния инновационной деятельности на условия и результаты работы школы (если Вы их замечаете)?**

Для кого инновационная  
деятельность наиболее **важна**  
(полезна, «выгодна»): для ученика,  
для учителя, для родителя, для  
директора, для методической  
службы, для отдела образования?  
Почему?

**Кто к инновациям в школе наиболее  
безразличен?**

**Главный противник (или  
сдерживающий фактор) инноваций в  
школе сегодня?**

**Как определить степень готовности  
педагогических работников школы к  
инновационной деятельности (что и  
как измерить и оценить для  
выводов)?**

Как руководитель школы может  
ПОВЫСИТЬ МОТИВАЦИЮ сотрудников  
школы на включение их в  
инновационную деятельность ?

**Как директор может привлечь работников школы к инновационной деятельности? Чем конкретно руководитель может поддержать и поощрить инициативных педагогов?**

Какие условия в первую очередь необходимо создать в школе, чтобы инновационная деятельность была психологически, физически и морально безопасной для участников образовательного процесса?

**Какую помощь руководитель школы  
хочет и должен получить от  
методической службы своего  
города/района, ДонРИДПО, органов  
управления образованием при  
организации и осуществлении  
инновационной деятельности?**

**Какую помощь руководитель школы  
хочет и должен получить от  
методической службы своего  
города/района, ДонРИДПО, органов  
управления образованием при  
организации и осуществлении  
инновационной деятельности?**

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ БЛОК

# Тайм-менеджмент современного педагога

# Тайм-менеджмент

**«ТЕХНОЛОГИЯ, ПОЗВОЛЯЮЩАЯ НЕВОСПОЛНИМОЕ  
ВРЕМЯ ЖИЗНИ ИСПОЛЬЗОВАТЬ В СООТВЕТСТВИИ С  
ЛИЧНЫМИ ЦЕЛЯМИ И ЦЕННОСТЯМИ».**

## Предстоит пройти следующие этапы:

- **Учет времени**
- **Анализ, рассмотрение использования времени**
- **Соотнесение с важными целями**
- **Определение желаемого (идеального) состояния**
- **Контроль достижения желаемого состояния**

# Упражнение 1. «СНЕЖНЫЙ КОМ»



Упражнение 2.  
«Поменяйтесь местами те,  
кто...»



# Что такое Время? Куда уходит наше время?

(По данным французских социологов из материалов журнала «Наука и жизнь») за 70 лет современный средний европеец:

- Стоит 30 лет.
- Спит 23 года.
- Сидит 17 лет.
- Ходит 17 лет.
- Работает 8-9 лет.
- Ест 6-7 лет.
- Едет в транспорте 3 года.
- Разговаривает и слушает разговоры 2 года.
- Смотрит телевизор 6 лет.
- Смеется 623 дня.
- Готовит еду 560 дней.
- Болеет насморком 500 дней.
- Занимается шопингом 440 дней.
- Болеет 440 дней.
- Отмечает праздники 340 дней.
- Заполняет различные документы 305 дней.
- Читает 250 дней.

Упражнение 3.  
«Ассоциации»

**Время**

## Упражнение 4. «Мои сферы жизни»

- **семейная жизнь;**
- **профессиональная деятельность;**
- **личное развитие;**
- **общение с друзьями;**
- **финансовое благополучие;**
  
- **образование;**
- **быт;**
- **духовная жизнь;**
-

План на день

Краткосрочный план

Долгосрочный (на годы) план

Генеральный план достижения цели

Глобальная цель (достойная цель творческого человека)

Главные жизненные ценности (чего человек хочет от жизни)

*Тест 5.  
«Хронотип»*



- **0 – 7 баллов – «Жаворонок»**
- **8 - 13 баллов – «Голубь»**
- **14 - 20 баллов – «Сова»**

## ***□ Закон Парето (Принцип Парето)***

**«20% усилий дают 80% результата,  
а остальные 80% усилий дают  
только 20%».**

# «Поглотители

- нечеткая постановка цели;
- отсутствие приоритетов;
- попытка слишком много сделать за один раз;
- не планирую предварительно свой день;
- не умею отделить важные дела от второстепенных;
- личная неорганизованность, недисциплинированность (беспорядок на письменном столе, в комнате и т.п.);
- отсутствие самодисциплины;
- не всегда знаю, что нужно делать;
- «расплывчатые» должностные обязанности, отсутствие понимания зон ответственности;
- отвлекаюсь на телефонные звонки (и надолго);
- не умею сказать «нет»;
- не довожу начатое до конца;
- долго раскачиваюсь в начале каждого дела;
- много времени трачу на мелкую и рутинную работу, а до важных дел руки не доходят;
- не знаю своего личного ритма физической и умственной активности;

## Название хронофагов

- Отсутствие целей
- Нечеткая постановка целей
- Отсутствие приоритетов
- Попытка слишком много сделать за один раз
- Плохое планирование дня
- Личная неорганизованность, незнание того, с чего начать.
- Недостаток мотивации
- Хаос в бумагах и на столе, необходимость тратить время на поиски необходимых записей
- Спешка, нетерпение
- Медлительность

## Способы нейтрализации

Прием: «Список конкретных дел».

1. Прием «АБВ-анализ»
2. Прием «7±2»
3. Прием «Четыре типа задач»

1. Прием «Возможности и желания».
2. Прием «Якорь для начала работы»

Прием «Каталог моих дел»

Повышение своей эффективности в соответствии с типом ВНД (темперамента)

# «Эффективные приемы по организации времени»

**Метод Эйзенхауэра** – техника расстановки приоритетов. Он выделил следующие 4 категории ежедневных дел по критериям – важности и срочности:

- ✓ Категория А: Важные и срочные
- ✓ Категория Б: Важные и не срочные
- ✓ Категория В: Не важные и срочные
- ✓ Категория Г: Не важные и не срочные

	Срочно	Не срочно
Важно	<p><b>1</b></p> <p>Авралы Конфликты Проекты с жесткими сроками Неожиданные возможности</p>	<p><b>2</b></p> <p>Планирование Анализ Обучение Построение отношений Профилактика Проекты по совершенствованию Развитие Полноценный отдых</p>
Не важно	<p><b>3</b></p> <p>Текучка Действия не в своей зоне ответственности Пустые совещания Свопки Просьбы Незначимые люди</p>	<p><b>4</b></p> <p>Перебирание бумаг Высидивание дела, которое не идет Серфинг по инету Курилка Праздность Тупой просмотр ТВ программ</p>

# МАТРИЦА ЭЙЗЕНХАУЭРА

**СРОЧНЫЕ ДЕЛА**

**НЕСРОЧНЫЕ ДЕЛА**

**ВАЖНО**

- РАЗРЕШЕНИЕ КРИЗИСОВ;
- НЕОТЛОЖНЫЕ ЗАДАЧИ;
- ПРОЕКТЫ, У КОТОРЫХ ПОДХОДЯТ СРОКИ;

- ПЛАНИРОВАНИЕ НОВЫХ ПРОЕКТОВ;
- ОЦЕНКА ПОЛУЧЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ;
- НАЛАЖИВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ;
- ОПРЕДЕЛЕНИЕ НОВЫХ ПЕРСПЕКТИВ, АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ПРОЕКТОВ;

**НЕВАЖНО**

- ПРЕРЫВАНИЯ, ПЕРЕРЫВЫ;
- НЕКОТОРЫЕ ТЕЛ. ЗВОНКИ;
- НЕКОТОРЫЕ СОВЕЩАНИЯ;
- ОБЩЕСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ;

- РУТИННАЯ РАБОТА;
- НЕКОТОРЫЕ ПИСЬМА;
- "ПОЖИРАТЕЛИ" ВРЕМЕНИ;
- РАЗВЛЕЧЕНИЯ.

## Прием «7±2»

*Основания для объединения дел  
могут быть такими:*

- итоговый результат;
- единообразиие действия;
- территориальная близость.

# Прием «Якорь для начала работы»

- Любая организационная, подготовительная работа. Как говорят художники, «прежде чем делать эскиз, наточи карандаши».
- «Метод швейцарского сыра», то есть начинать выполнение дела, «выгрызая» из разных мест наиболее простые и приятные дела (подобрать иллюстрации или написать несколько понятных абзацев к отчету).
- «Промежуточная радость». Разбить работу на несколько этапов и за прохождение каждого назначить себе небольшую награду.

# Прием «пяти пальцев»

- **М (мизинец)** — **Мысли**, знания, информация. Что новое сегодня я узнал? Узнал ли я что-то новое о своем времени? Придумал ли новые «хитрости», чтобы лучше управлять им?
- **Б (безымянный)** — **Близость к цели**. Какие оперативные задачи, приближающие меня к достижению важных целей (долгосрочных стратегических), я сегодня решил?
- **С (средний)** — **Состояние**. Какие дела были особенно интересными? Что было связано с положительными эмоциями и высокой мотивацией? Напротив, какие дела были скучными, субъективно тяжелыми, делались «через силу»?
- **У (указательный)** **Услуга**, помощь, сотрудничество. Кому я помог, кому оказал ценную услугу, с кем нашел общий язык, с кем вместе хорошо работал?
- **Б (большой)** — **Бодрость**. На какие задачи я затратил больше всего энергии, физических сил? Что сделано мною сегодня для поддержания здоровья и физической формы?



