

Тема: « Инновационные формы организации работы МО»

1. Организация участников. Миксер по группам.

Участники при входе в аудиторию берут «билетик» с написанной цифрой и проходят к столам по нумерации.

2. Приветствие ведущего.

Добрый день, уважаемые коллеги. Сегодня мы собрались на обучающем семинаре по инновационным формам работы МО. На семинаре вам предстоит активная работа в группах .

Методическая работа – это своеобразная мозаика.

Ее можно рассыпать, можно собрать и не трогать.

А можно совершать множество маленьких чудес:

Перекладывая, создавая новые картинки.

Сегодня под методической работой понимается «всякая деятельность, направленная на успешную организацию учебного и воспитательного процесса». (В.М. Лизинский).

Задачи методической работы:

- Формирование инновационной направленности в деятельности педагогического коллектива школы, проявляющейся в систематическом изучении, обобщении и распространении педагогического опыта, в работе по внедрению достижений педагогической науки.
- Повышение уровня теоретической (предметной), психолого-педагогической подготовки учителей.
- Организация работы по изучению новых образовательных программ, вариантов учебных планов, изменений в государственных образовательных стандартах.
- Обогащение новыми педагогическими технологиями, формами и методами обучения и воспитания.
- Организация работы по изучению нормативных документов.
- Оказание научно-методической помощи учителям на диагностической индивидуальной и дифференцируемой основе.
- Оказание консультативной помощи учителям в организации педагогического самообразования.
- Повышение общей педагогической культуры учителя.

Цель МО - совершенствование преподавания учебных предметов и проведение мероприятий по повышению педагогического мастерства учителей.

3. Мотивация на работу.

МО – команда единомышленников.

Все в твоих руках. Притча.

Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: «Скажи, мудрец, какая бабочка у меня в руках: мертвая или живая?» А сам думает: «Скажет живая, я ее умертвлю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках».

Все в наших руках .Наша главная задача – включить каждого ученика в деятельность, обеспечивающую формирование и развитие его познавательных способностей, ключевых компетенций, необходимых для успешности в учебе и жизни. Задача эта будет выполнима в случае, если усилия всех членов МО будут направлены в единое русло и из успехов каждого сложится общий успех.

Чтобы наш семинар прошел успешно, необходимо ощущение комфорта каждым из нас.

«Комфорт»- в переводе с английского- поддержка, укрепление

«комфорт» –это обстановка,. обеспечивающая удобство , спокойствие, уют.

(Работа в группах. Каждая группа подбирает ассоциации к слову «инновация»)

Результат работы групп.

- И –интеллект, интерес
- Н – нестандарт, нововведение, новшество
- Н –научность, нетрадиционность
- О – оригинальность, организация
- В – внедрение, вариации
- А – актуальность, апробация
- Ц- целеустремленность
- И – интерактивность, изменения
- Я – яркость, Я- личность

« Вы знаете, мне по-прежнему верится,
Что, если останется жить земля,
Главным достоинством человечества
Будут когда – нибудь учителя...»
Р. Рождественский.

4.Инновационные формы организации работы МО.

Перед руководителями профессиональных объединений зачастую стоит вопрос – как сделать, чтобы каждый педагог стал активным, заинтересованным участником работы различных форм профессиональных объединений? Как избавиться от пассивности отдельных педагогов? Как перевести их от репродуктивной деятельности к исследовательской? К формированию умения рефлексировать в процессе познания нового и освоения знакомого материала?

Активизация творческой деятельности педагогов возможна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с педагогами.

Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения. Необходимо разобраться с самим понятием. Слово «интерактив» пришло к нам из английского языка от слова "interact", где "inter"- это «взаимный», "act"- действовать.

Интерактивный означает способность взаимодействовать или находится в режиме беседы, диалога с чем-либо (например, компьютером) или кем-либо (например, человеком). Отсюда можно сделать выводы, что интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие учителя (руководителя МО) и ученика (педагога-участник МО).

Интерактивная деятельность предполагает организацию и развитие диалогового общения, которое ведет к взаимодействию, взаимопониманию, к совместному решению и принятию наиболее общих, но значимых для каждого участника задач. При интерактивном обучении исключается доминирование как одного выступающего, так и одного мнения.

В ходе диалогового общения у педагогов формируется умение критически мыслить, рассуждать, решать противоречивые проблемы на основе анализа услышанной информации и обстоятельств. Педагоги учатся взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, правильно выражать свои мысли, участвовать в дискуссиях, профессионально общаться с коллегами.

Ценно то, что при такой организации работы педагог может не только выразить свое мнение, взгляд, дать оценку, но и, услышав доказательные аргументы коллег, отказаться от своей

точки зрения или существенно изменить ее. У педагогов формируется уважение к чужому мнению, умение выслушивать другого, делать обоснованные заключения и выводы.

Для этого на занятиях профессиональных объединений организуются разные формы – индивидуальные, подгрупповые, парные, применяются ролевые игры, анализируются документы и информация из различных источников.

Что представляют собой формы интерактивного обучения? Рассмотрим некоторые из них.

Наиболее простая форма группового взаимодействия – «большой круг». Работа проходит в три этапа.

Первый этап – педагоги рассаживаются в большом кругу. Руководитель формирует проблему.

Второй этап – в течение определенного времени (примерно 10 минут) каждый участник индивидуально на своем листе бумаги записывает предлагаемые меры для решения проблемы.

Третий этап – по кругу каждый педагог зачитывает свои предложения, остальные молча выслушивают (без критики); по ходу проводится голосование по каждому пункту – не включать ли его в общее решение, которое по мере разговора фиксируется на доске.

Прием «большого круга» оптимально использовать, когда возможно быстро определить пути решения проблемы или ее составляющие. С помощью данной формы можно, например, разрабатывать инструкции, положения, локальные или нормативно-правовые акты.

«Круглый стол» - проводится с целью выработки общего мнения, позиции участников по обсуждаемой проблеме. Обычно продумывается 1-3 вопроса обсуждаемой проблемы.

При проведении «Круглого стола» важно обратить внимание на оформление помещения. Например, столы целесообразно расставить по периметру комнаты. Ведущий «Круглого стола» определяет свое место так, чтобы видеть всех участников. Здесь же могут находиться приглашенные специалисты, администрация и др. В ходе работы каждый вопрос проблемы обсуждается отдельно. Представляется слово педагогам, имеющим опыт работы по проблеме. Ведущий обобщает итоги обсуждения каждого вопроса. В конце он предлагает вариант общей позиции с учетом замечаний, дополнений, поправок.

«Деловая игра» - эффективна в том случае, если педагоги имеют достаточные знания по проблеме, которая отражается в игре. Деловая игра предполагает большую предварительную работу, в которой педагоги получают необходимые знания через различные формы, методы и средства: наглядную агитацию, тематические выставки, консультации, беседы, обсуждения. Если такая предварительная работа не проведена, то целесообразно деловую игру запланировать как часть мероприятия, отведенного на закрепление полученных знаний по проблеме.

Заранее готовятся карточки с вопросами или 2-3 педагогическими ситуациями по проблеме.

Стол необходимо расставить так, чтобы выделилось 2 или 3 команды (на усмотрение руководителя МО) по 4-5 человек участников деловой игры. Педагоги по желанию рассаживаются за столы, и тем самым сразу определяются команды участников. Одна из команд – эксперты судьи – это наиболее компетентные педагоги по предлагаемой проблеме.

Каждой команде вручается карточка, выбирается капитан, который будет оглашать общий вывод команды, работая над заданием. Командам дается время для подготовки решения, затем заслушиваются ответы. Порядок ответов определяется жребием капитанов. Каждой группой вносится не менее 3-х дополнений отвечающей группе, ставится поощрительный балл, который входит в общий счет очков. В конце игры определяется команда – победитель за лучший (обстоятельный, полный, доказательный) ответ.

Дискуссия – критический диалог, деловой спор, свободное обсуждение проблемы, мощное соединение теоретических и практических знаний

Методический мост.

Является разновидностью дискуссии. К проведению этой формы методической работы привлекаются педагоги разных образовательных учреждений района, города, руководители МО, родители.

Целью методического моста является обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания

«Мозговая атака (мозговой штурм)» - так же как деловая игра возможна при условии, когда педагоги имеют достаточно знаний по проблеме.

Это один из методических приемов, способствующий развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики. Этот прием удобно использовать при обсуждении методики прохождения какой-либо темы, для принятия решений по определенной проблеме.

Руководитель должен хорошо продумать вопросы, чтобы ответы были краткими, лаконичными. Предпочтение отдается ответам-фантазиям, ответам-озарениям, Запрещается критика идей, их оценка. Продолжительность мозгового штурма 15-30 минут. Затем следует обсуждение высказанных идей.

Руководитель заранее готовит вопросы, 2-3 педагогические ситуации в соответствии с решаемой проблемой, которая будет им предложена.

Столы желательно поставить так, чтобы выделились 2-3 команды педагогов.

В каждой команде выбирается капитан, который будет оглашать общий ответ. Каждой команде раздаются карточки, в которых обозначены одинаковые вопросы и педагогические ситуации. Дается время для подготовки. Команды отвечают на одни и те же вопросы и решают одни и те же ситуации.

В ходе работы одна команда дает ответ, другая дополняет его и наоборот. Победителем считается та команда, которая дала наиболее исчерпывающие ответы и сделала наибольшее число существенных дополнений к ответам коллег-соперников

Любая форма общения с педагогами должна предполагать эмоциональность, лаконичность сообщений и в то же время насыщенность необходимой информацией, подтвержденной примерами из практики и педагогического опыта.

«Методический ринг».

1 вариант – методический ринг как разновидность дискуссии при наличии двух противоположных взглядов на один и тот же вопрос.

2 вариант – методический ринг как соревнование методических идей в реализации одной и той же проблемы.

Тренинг.

При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, раздаточный материал, технические средства обучения. Тренировку целесообразно проводить в тренинговых группах численностью от 6 до 12 человек.

Основные принципы в работе тренинговой группы: доверительное и откровенное общение, ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренировки.

Решение педагогических задач.

Цель – познакомиться с особенностями педагогического процесса, его логикой, характером деятельности педагога и ребенка, системой их взаимоотношений. Выполнение таких заданий может научиться выделять из многообразия явлений существенное, главное.

Мастерство педагога проявляется в том, как он анализирует, исследует педагогическую ситуацию, как формулирует на основе многостороннего анализа цель и задачи собственной деятельности.

Методический фестиваль.

Данная форма методической работы предполагает большую аудиторию, ставит целью обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методических находок.

Здесь происходит знакомство с лучшим педагогическим опытом, с нестандартными занятиями, выходящими за рамки традиций и общепринятых стереотипов.

Во время фестиваля работает панорама методических находок и идей.

Таблица контактов.

Инструкция: можно использовать только 2 стрелки и только 2 цвета.

Желание контакта - красная стрелка, не желание – синяя стрелка.

От кого ожидала получить красные стрелки?

От кого не ожидала?

Если ожидания не совпадают с реальностью, смотри, что ты делаешь не так.

Иными становятся и задачи учителя - не поучить, а побудить, не оценить, а проанализировать. Учитель по отношению к ученику перестает быть источником информации, а становится организатором получения информации, источником духовного и интеллектуального импульса, побуждающего к действию.

5. Практическая игра. «Мозговой штурм».

- С чем вы ассоциируете слово «педагогическая деятельность»? Как вы это понимаете? (ответы записываются на доске)

Педагогическая деятельность — это вид профессиональной деятельности, содержанием которой является обучение, воспитание, образование, развитие обучающихся. Ее сущность — в переходе деятельности «для себя» в деятельность «для другого», «для других». В этой деятельности соединяются самореализация педагога и его целенаправленное участие в изменении обучаемого (уровня его обученности, воспитанности, развития, образованности). Профессиональная деятельность требует специального образования, т.е. овладения системой специальных знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения функций, связанных с этой профессией. Этими знаниями и умениями вы будете овладевать, изучая теоретическую и практическую педагогику, занимаясь самообразованием и самосовершенствованием, чтобы достигнуть высоких результатов деятельности, прийти к высокому уровню профессионализма.

Изучение личностной деятельности. Методика «Ваша деятельность в отображении вашего цвета» «Цветик-семицветик»

- Выберите тот цвет, который наиболее всего отражает, подходит к вашей деятельности. (Белый, чёрный, жёлтый, красный, зеленый, синий) Прочитайте характеристику вашей деятельности. (на листиках)

Вывод. Деятельность педагога должна быть творческой.

Белый -беспристрастно работать только с фактами, цифрами и событиями без эмоций.

Чёрный -видеть негативные стороны события, явления или проблемы.

Желтый- помогает раскрыть ресурсы, положительные стороны ситуации: увидеть «плюсы» события, явления или проблемы.

Красный- позволяет увидеть событие, явление или проблему в эмоциональных красках.

Зелёный- актуализирует творческое мышление, позволяет осуществить нестандартный подход к решению задачи, искать новые способы и приёмы.

Синий- помогает находить человеку смысл в том, что он делает. Продуктивно управлять процессом мышления, обобщать накопленный опыт, вписывать проблему, ситуацию, явление в актуальный контекст.

6.Рефлексия

На листе бумаги обведите свою ладошку.

каждый палец –это какая то позиция, по которой необходимо высказать свое мнение:

большой –для меня это важно и интересно ...

указательный- я получил конкретные рекомендации...

средний- мне было трудно (не понравилось)...

безымянный –моя оценка психологической атмосферы...

мизинец- для меня было недостаточно...

Век XXI – век открытий,

Век инноваций, новизны,

Но от учителя зависит,

Какими дети быть должны.

Желаем вам, чтоб дети в вашем классе

Светились от улыбок и любви,

Здоровья вам и творческих успехов

В век инноваций, новизны!