

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 87 города Ставрополя**

**Картотека  
«Инновационные формы и методы работы  
с педагогами ДОУ»**



**Подготовила:**  
Воспитатель  
Екимкова Е.И.

Ставрополь, 2024

№ п/п	Наименование	
<b>Стадия вызова</b>		
1	<b>«Кластер»</b>	<p>Суть приёма - представление информации в графическом оформлении.</p> <p>В центре записывается ключевое понятие. Рядом записываются понятия, связанные с ключевым. Ключевое понятие соединяется линиями или стрелками со всеми понятиям "второго уровня".</p> <p>Кластер является отражением нелинейной формы мышления. Иногда этот приём называют «наглядным мозговым штурмом».</p>
2	<b>Метод «Фруктовый сад»</b>	<p>Участникам предлагается попробовать более чётко определить, что они ожидают от сегодняшнего мероприятия в целом и чего опасаются, записав ответы и прикрепив их на определённую поляну, дерево и т.д. После выполнения систематизируются сформулированные цели, пожелания, опасения и подводятся итоги.</p>
3	<b>Упражнение «Поздороваемся глазами»</b>	<p><i>Цель:</i> положительный настрой на работу, установление контакта между коллегами.</p> <p>Все встают в круг. «Давайте поздороваемся друг с другом. Будем здороваться не словами, а молча – глазами. При этом постарайтесь глазами показать, какое у вас сегодня настроение».</p>
4	<b>Упражнение «Свеча»</b>	<p>Начать встречу мне поможет свеча. Свеча – камертон души: камертон настраивает звучание музыкального инструмента, а свеча настраивает человеческую душу. Этот маленький огонек олицетворяет добрые эмоции и тепло, которое исходит от нас. Он поможет согреть душу каждого. Принимая и передавая свечу, почувствуйте это. (Участники передают зажженную свечу из рук в руки, говорят друг другу комплименты и пожелания.)</p>

## Стадия осмысления

5	<b>Круглый стол</b>	<p>Круглый стол – это коллективное обсуждение заданной темы равноправными участниками. Виды круглых столов, наиболее часто используемые в практике работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- учебные круглые столы проводятся для изучения нового или воспроизведения забытого материала;</li> <li>- проблемные – служат для презентации и обсуждения проблемных вопросов или ситуационных заданий;</li> <li>- организуются для обсуждения новых публикаций по интересующей тематике, анализа литературы по определенной теме; дискуссии о применении теоретических знаний на практике;</li> <li>- системные – это комплекс мероприятий, на которых обсуждаются вопросы в определенной последовательности с целью более глубокого знакомства с проблемой или приведения знаний в систему.</li> </ul> <p><b>Формы проведения круглого стола:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- коллективная беседа по проблемным вопросам обсуждаемой темы;</li> <li>- регламентированная дискуссия или диспут – публичное обсуждение спорного вопроса, проводимое по итогам освоения темы, рассмотрения проблемы;</li> <li>- учебная конференция предназначена для освоения легкого, но объемного материала (участники мероприятия выступают с заранее подготовленными мини-сообщениями по теме, остальные задают вопросы);</li> <li>- учебные встречи со специалистами за круглым столом (участники заранее готовят по теме вопросы, которые смогут задать специалисту).</li> </ul>
6	<b>Метод SWOT – анализа</b>	<p>это метод анализа в виде процедур сбора данных и установления соответствия между внутренними сильными и слабыми свойствами учреждения, благоприятными и неблагоприятными факторами внешней среды. SWOT - анализ может быть использован как форма проведения всего педсовета, так и как</p>

отдельный интерактивный метод. Как правило, используется для стратегического планирования.

Для проведения SWOT - анализа:

- Сначала необходимо выбрать вопрос для обсуждения, который заносится на отдельный лист и развешивается на стене или доске.

- Затем педагогам предлагается самостоятельно определиться по рабочим группам для обсуждения той или иной проблемы, вытянув по очереди карточки разного цвета. Таким образом, коллектив будет разделен не по интересам, а по принципу случайной подборки.

- Каждая группа садится за отдельный стол и обсуждает проблему, используя матрицу SWOT - анализа, распределяя по специальным категориям, какие у неё можно выделить «сильные стороны», какие «слабые стороны», что можно рассматривать как «возможности», а что будет являться «угрозой и препятствием» для осуществления намеченных целей.

- После обсуждения в малых рабочих группах их решение выносится на всеобщее обсуждение. После чего руководитель или творческая микрогруппа заполняет общую для всего коллектива матрицу SWOT -анализа, на её основе формируется решение.

**Образец матрицы SWOT – анализа**

Сильные стороны	Слабые стороны
Возможности	Угрозы и препятствия

7

**Метод «Кейсов»**

Этот метод, как правило, применяется в процессе **ситуационной деловой игры**, которая сама по себе также является интерактивным игровым методом и предполагает развертывание особой (игровой) деятельности педагогов – участников имитационной модели, воссоздающей условия и динамику воспитательно - образовательного процесса или сотрудничества с родителями воспитанников.

При использовании метода «Кейсов» все

	<p>обсуждаемые ситуации делятся на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ситуации – иллюстрации;</li> <li>- ситуации – упражнения;</li> <li>- ситуации – оценки;</li> <li>- ситуации – проблемы.</li> </ul> <p>Все перечисленные методы достаточно эффективны. После их применения выявляются позитивные изменения общего уровня профессиональной компетенции педагогов.</p> <p>Таким образом, применение интерактивных методов обучения позволяет создать условия для самостоятельной и творческой работы педагогов, познакомиться с предлагаемым опытом работы, развить умение работать коллективно, плодотворно сотрудничая друг с другом, повысить их педагогическую компетентность, активизировать деятельность педагогов на педсоветах и семинарах, заинтересовать их в участии в профессиональных конкурсах не только муниципального, но и регионального уровня.</p> <p>Этапы организации работы по методу кейсов</p> <p>На подготовительном этапе организатором занятия конкретизируются цели работы с педагогами; ведется подбор и разработка ситуаций, соответствующих цели; написание сценария мероприятия.</p> <p>Ознакомительный этап – это презентация практической ситуации организатором, ее первоначальное обсуждение. Этот этап работы рекомендуется организовывать в малых группах.</p> <p>Аналитический этап включает в себя следующие направления работы: выявление группой сути проблемы, ее конкретизация; поиск путей решения проблемы, необходимых источников информации; формулирование микрогруппами или отдельными участниками работы вариантов решения; анализ группой различных решений, выявление их сильных и слабых позиций.</p> <p>Итоговый этап – выбор единого варианта решения, анализ хода и содержания</p>
--	---

		<p>проделанной работы, рефлексия.</p> <p>Метод кейсов, или метод анализа практических ситуаций, признан одним из самых эффективных в мировой практике повышения квалификации специалистов. Основная задача работы в рамках данного метода – применение накопленных знаний в конкретных ситуациях, связанных с повседневной профессиональной деятельностью.</p> <p>Предлагаемые к обсуждению ситуации могут являться реальными событиями или искусственно сконструированными описаниями, в основе которых должно лежать рассмотрение профессиональной деятельности, эмоционально-поведенческих аспектов взаимодействия участников образовательного процесса.</p> <p>При изучении конкретной ситуации, ее анализе участники работы должны "вжиться" в предлагаемые обстоятельства, понять ситуацию, оценить обстановку, определить, есть ли в ней проблема и в чем ее суть. Каждому участнику предлагается обозначить свою роль в решении проблемы и выработать целесообразную линию поведения.</p> <p>При выборе или разработке практической ситуации важно учитывать ряд обязательных требований:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• содержание ситуации должно отражать реальные события и факты; соответствовать рассматриваемой теме, профессиональным потребностям педагогов;</li> <li>• решение проблемы в предложенной ситуации должно быть по силам педагогам, вызывать желание с ней справиться и испытать чувство успеха;</li> <li>• на начальных этапах педагогам должны быть предоставлены четкие инструкции по работе над проблемной ситуацией, идеи по решению данной проблемы.</li> </ul>
8	<b>Деловые игры.</b>	<p>Операционные игры помогают отрабатывать выполнение конкретных специфических операций, в них моделируется соответствующий рабочий процесс.</p> <p>Моделирование конкретной ситуации –</p>

		(например, процесс обучения детей звукобуквенному анализу. Педагоги делятся на две группы: воспитатели первой группы объясняют материал педагогам второй группы, которые выступают в роли детей. Организатор просит педагогов объяснить "детям", что такое звук. "Дети" должны вести себя в соответствии с ситуацией: если объяснение не точно – могут "не понимать", неправильно выполнять задание (в данном случае моделируется конкретная операция).
9	<b>«Большой круг»</b>	<p>Работа проходит в три этапа.</p> <p>Первый этап – педагоги рассаживаются в большом кругу. Руководитель формирует проблему.</p> <p>Второй этап – в течение определенного времени (примерно 10 минут) каждый участник индивидуально на своем листе бумаги записывает предлагаемые меры для решения проблемы.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
10	<b>«Аквариум»</b>	<p>«Аквариум» - форма диалога, когда педагогам предлагают обсудить проблему «перед лицом общественности». Группа выбирает вести диалог по проблеме того, кому она может доверить. Иногда это могут быть несколько желающих. Все остальные выступают в роли зрителей. Отсюда и название – «аквариум».</p> <p>Что дает этот прием педагогам? Возможность увидеть своих коллег со стороны, то есть увидеть, как они общаются, как реагируют на</p>

		чужую мысль, как улаживают назревающий конфликт, как аргументируют свою мысль и какие доказательства своей правоты приводят и так далее.
11	<b>«Вечера вопросов и ответов»</b>	<p>«Вечера вопросов и ответов» - за месяц до намеченного срока мероприятия педагогам предлагается подумать, какие вопросы образования, воспитания, методологии и развития наиболее актуальны в данный период. Затем вопросы, которые могут быть и анонимными, за 1-1,5 недели до Вечера классифицируются по проблемам. Участники решают, на какие вопросы они могут ответить сами, какие вопросы требуют объяснения специалистов. По некоторым вопросам можно предложить поделиться опытом работы самим участникам профессионального объединения. Каждая проблема, к которой относится группа вопросов, заданных педагогами, раскрывается по возможности наиболее полно. Педагоги должны четко представлять теоретические основы проблемы, пути ее решения, формы организации, методы и приемы работы и другое. Метод «Модерации» (moderator – посредник, регулятор). Этот метод позволяет «заставить» людей действовать в одной команде для разработки в кратчайшие сроки конкретных реализуемых предложений, нацеленных на решение проблемы.</p> <p>При использовании этого метода каждый педагог может:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сосредоточиться на содержании;</li> <li>• действовать целенаправленно;</li> <li>• сохранить возможность для импровизации;</li> <li>• проявить самостоятельность каждому участнику обсуждения;</li> <li>• проводить обсуждение в свободной и коллегиальной обстановке.</li> </ul> <p>Метод произвольно создает коллегиальную обстановку, не опрос или выступление по очереди, а решение в процессе работы.</p>
12	<b>Мастер – класс</b>	Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы,



		<p>авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов. Мастер – класс можно проводить как внутри ДОУ, так и для педагогов ДОУ города и области.</p>
13	<p><b>«Коучинг–сессия» или «коуч-сессия»</b></p>	<p>Это интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия (вопрос - ответ). Принцип «Сделай за меня» практически не действует, здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит и пути для решения проблем. Конфуций говорил: «Давай наставления только тому, кто ищет знаний. Оказывай помощь только тому, кто не умеет внятно высказывать свои заветные думы. Обучай только того, кто способен, узнав про один угол квадрата, представить себе остальные три», В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности. Например: «Работа с аттестуемым педагогом».</p> <p>Коуч-сессия – это периодическая (обычно 1-2 раза в неделю, длится обычно от 30 до 90 мин) и особым образом структурированная беседа Коуча (старшего воспитателя, например) с Клиентом (воспитателем, педагогом), задача которой состоит в продвижении к поставленной цели Клиента (аттестация).</p> <p>Основные характеристики коуч-сессии:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- периодичность (1-2 раза в неделю), продолжительность коуч-сессии в среднем от 30 до 90 минут, продолжительность самого коучинга в среднем от 2 месяцев до 1 года, бывает и дольше (в зависимости от целей и задач Клиента)</li> <li>- самостоятельная работа Клиента между сессиями (домашнее задание)</li> <li>- структурированность (есть определенный план беседы, контролируемый коучем, если Клиент отходит от темы, Коуч вернет беседу в нужное русло, ведь Вы встретились не для того, чтобы</li> </ul>

		<p>поговорить)</p> <p>- после каждой коуч-сессии подводится итог, составляется план действий на период между этой сессией и следующей</p> <p>Коуч не просто задаёт вопросы. Он спрашивает, даёт обратную связь и помогает клиенту найти ответы на такие вопросы, которых тот ещё не задавал или не хотел себе задать, а также помогает подойти к ранее изучаемой Клиентом проблемы с другой стороны. Искусство Коуча – это содействовать развитию творческого потенциала клиента.</p> <p>Условно работу Коуча с Клиентом можно разделить на следующие этапы (например, перед прохождением Клиентом (воспитателем) аттестации:</p> <p>Каждый Коуч работает по-своему, но обычно все эти этапы присутствуют на каждой коуч-сессии, ведь на каждую коуч-сессию Клиент приходит с какой-то задачей, которую необходимо решить для достижения главной цели, а значит есть сложившаяся ситуация, есть ресурсы и можно составить план, чтобы изменить к лучшему то, что есть.</p>
14	<b>Метод модерации</b>	<p>Moderare – в переводе с латинского – приводить в равновесие, управлять, регулировать.</p> <p>Модерация – это эффективная технология, которая позволяет значительно повысить результативность и качество образовательного процесса, это способ проведения учебных занятий или профессиональных совещаний, который быстрее приводит к результатам и даёт возможность всем участникам принять общие решения как свои собственные</p> <p>Модерация – это структурированный по определенным правилам процесс группового обсуждения в целях идентификации проблем, поиска путей их разрешения и принятия общего решения</p> <p>Модератор — организатор групповой работы, активизирующий и регламентирующий процесс взаимодействия участников группы на основе демократических принципов</p> <p>Метод модерации при проведении деловых</p>

	<p>совещаний обеспечивает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нейтрализацию или снижение эмоционального напряжения при обсуждении животрепещущих проблем;</li> <li>- оперативность в выработке вариантов решений и достижения согласия относительно выбора оптимального из них;</li> <li>- логичное завершение обсуждения проблемы составлением плана конкретных действий;</li> <li>- возможность всем участникам почувствовать свой вклад в выработку решения и принять персональную ответственность за реализацию принятых решений.</li> </ul> <p>Цель модерации – это достижение эффективного уровня деловой коммуникации при демократическом планировании и стимулировании активного участия сотрудников.</p> <p>Методы модерации направлены на достижение конкретной цели и обеспечение комфортности в группе каждого слушателя</p> <p>Методы модерации отличаются от автократичных дидактических способов обучения.</p> <p>В ходе модерации групповой работы происходит совместное развитие и обучение и участников, и самого модератора</p> <p>Модерация так же, как и другие виды сопровождения, имеет следующие характеристики:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>сосредоточена на конкретной проблеме;</li> <li>ориентирована не на конкуренцию, а на кооперацию;</li> <li>исключает формальный контроль и оценку;</li> <li>содержит способы деятельности, указывающие путь решения проблемы для группы;</li> <li>создает психологически комфортные условия для субъектов профессиональной деятельности</li> </ul> <p><i>Фазы модерации</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>фаза знакомства</li> <li>вхождение или погружение в тему (сообщение целей)</li> <li>выяснение ожиданий участников (планирование программы)</li> </ul>
--	---

	<p>передача и анализ информации (инпут)          проработка содержания (групповая работа)          подведение итогов (рефлексия)          эмоциональная разрядка (разминки)          Знакомство. Вхождение          (цель - формирование, закрепление позиции, понимание своей роли субъекта деятельности).          На этапе знакомства происходит знакомство участников друг с другом; создается определенная психологическая атмосфера, доброжелательная комфортная обстановка.          Далее происходит приветствие и представление организаторов, знакомство участников, сообщение темы, цели, программы дня, режима работы.          Выяснение ожиданий участников          (цель - осознание собственных потребностей, целей и самоопределение на собственную деятельность в семинаре).          Данный этап обеспечивает каждому участнику возможность сформулировать свои потребности и ожидания, осознать их; учесть приоритеты и потребности всех обучающихся; обсудить всю программу работы на семинаре, представить ожидания участников; использовать материал для рефлексии          Метаплан          (цель – структурировать содержание с привлечением участников семинара).          Метод презентации материала с использованием цветных карточек, на которых пишутся ключевое слово(слова или фраза), затем во время общей презентации они располагаются по значимости задач, блоков-карточек становится меньше. Потом опять презентация и систематизация карточек по значимости, но теперь их нужно обобщить и записать название укрупненных тем, присвоение символов, рейтинг и обсуждение результатов.          В ходе семинара или курсов можно постоянно обращаться к метаплану.          Инпут          Теоретическое вливание в тему занятий          Предполагает чередование мини- лекций по 20-</p>
--	---

	<p>25 минут</p> <p>Групповая работа (цель – проработка содержания занятия в практической деятельности)</p> <p>В зависимости от темы и цели семинара может быть организована совместная деятельность участников (дискуссии, деловые игры, проектирование, индивидуальная работа и т.п.).</p> <p>Рефлексия (цель – оценка деятельности всех участников и организаторов этапа, упражнения, семинара, подведение итогов, что изменилось, перспективы).</p> <p>Короткие разминки (цель - поддержание заинтересованности, активности и положительного настроения обучающихся)</p> <p>Процесс движения активизирует мыслительную деятельность, устанавливает между участниками взаимопонимание, формирует чувство команды)</p> <p>Предпочтительные методы и формы образования взрослых</p> <p>практическая работа; формы для снятия психической нагрузки; методы консультативно-индивидуальной работы; групповые формы; активные методы обучения; проведение тренингов</p> <p>При организации модерации необходимо обратить внимание на процессы, составляющие ядро метода и обеспечивающие его результативность: визуализацию, вербализацию, презентацию и обратную связь.</p> <p>Под визуализацией понимается наглядное представление мнений и идей, высказанных в ходе работы, групповых решений, которые могут быть представлены словесно или в виде схем, образных рисунков. Визуализация способствует абстрагированию, выделению главного, а также структурированию и запоминанию целостного процесса дискуссии.</p> <p>Вербализация, то есть словесное выражение</p>
--	--

		<p>коммуникаций, возникающих в ходе обсуждений, требует особого внимания в силу того, что общение в группах не всегда проходят упорядоченно, в режиме заинтересованного диалога.</p> <p>Презентация — представление итоговых или промежуточных результатов работы в малых группах, является комбинацией вербальных и невербальных (мимика, жесты, позы и т. п.) средств общения, с обязательной визуализацией. Успешность презентации, а значит и принятие группой предложенных идей, во многом зависит от уровня развития презентационных навыков.</p> <p>Трудно переоценить значение продуктивной обратной связи как в ходе обсуждений, так и при принятии окончательного решения. Обратная связь представляет собой обмен содержательной и эмоциональной информацией между участниками обсуждения, что позволяет добиться точного понимания сказанного, идентифицировать проблематику дискуссии, корректировать ход обсуждения и регулировать эмоциональный настрой группы.</p> <p>Для обеспечения продуктивного протекания процессов вербализации, визуализации, презентации и обратной связи целесообразно предложить группе «правила игры». Хорошо, если сама группа дополнит эти правила своими собственными предложениями, в таком случае, группа более ответственно относится к их выполнению.</p>
15	<p><b>«Конверт дружеских вопросов»</b></p>	<p>Форма проведения: конверт дружеских вопросов – свободный обмен мнениями на самые различные темы в особо созданной дружеской обстановке. Приготавливается большой красивый конверт, в него вкладывается на отдельных карточках множество (числом равным количеству присутствующих) вопросов по определённой теме. Но формулировка вопроса программирует выход отвечающего на уровень духовности. Например: «Если Вы разозлились, то учитываете ли Вы в это время состояние того, на кого разозлились?» и др. Пакет с вопросами передается из рук в руки.</p>

		<p>Причем, ответивший на вопрос преподносит пакет тому, чьи суждения ему особенно интересны. После ответа на вопрос карточка в пакет уже не вкладывается.</p> <p>Видоизмененный вариант «Конверта дружеских вопросов» с успехом можно использовать во время чаепитий, «огоньков», посиделок и др. форм работы.</p>
16	<b>«Корзина грецких орехов»</b>	<p>«Грецкий орех» - зрительный образ трудного вопроса жизни, стоящего перед любым родителем. Иногда он надеется на чью-либо помощь, часто уверен, что сам справится со своими проблемами. Однако момент обозначения проблемы, ее формулировки, выдвижения в качестве главного вопроса жизни – уже начало разрешения.</p> <p>«Корзина грецких орехов» - это разговор о том, что заботит педагогов, с чем не могут пока справиться, - вопросы крепкие, как грецкий орех. Эти вопросы произносятся, как будто бы бросают в общую корзину, как будто бы хотят посмотреть, велика ли эта корзина и каково же ее содержание. Никто не дает никаких советов, не предлагает ответов – внутренняя реакция участников остается тайной каждого, о ней лишь можно догадаться по мимическим, пластическим проявлениям, изредка – по репликам, брошенным кем-либо вслед «грецкому ореху», опущенному на дно корзины. У каждой группы педагогов может быть своя «корзина грецких орехов» (для занятия можно использовать корзину, сделанную из папье-маше или сплетенную из ивовых прутьев).</p>
17	<b>Игровые приемы</b>	<p><b>Древо мудрости</b> – педагогам предлагается записать на «листочках» трудные, непонятные спорные вопросы в реализации определенной темы, и прикрепить их к Древу мудрости. Затем каждый по очереди подходит к дереву, «срывает листок», пытается ответить на вопрос. При затруднении обращаются к другим педагогам или к Мудрецу (ведущему игры).</p>
18	<b>Мини-сочинение</b>	<p>Вначале каждому педагогу предлагается написать мини-сочинение. Затем педагоги</p>



		делятся на группы, и дальнейшая работа происходит в группах. В группах составляется статья для какого-либо издания, рубрики. По окончании работы представители от каждой группы зачитывают свои статьи. Делается вывод
19	<b>Упражнение «Имена прилагательные»</b>	Каждый участник выбирает себе имя прилагательное, характеризующее его положительно. Имя прилагательное должно начинаться с той же буквы, что и имя участника.
20	<b>Упражнение «Я в лучах солнца»</b>	Инструкция. На листе нарисуйте солнце так, как его рисуют дети – с кружком посередине и лучиками. В кружке напишите свое имя и нарисуйте автопортрет. Около каждого лучика напишите что-то хорошее о себе. Носите солнце с собой всюду. Добавляйте лучики. А если станет особенно плохо на душе, достаньте солнце, посмотрите на лучики, и вспомните, о чем думали, когда записывали что-то хорошее о себе.
21	<b>Упражнение «Ладонь»</b>	Инструкция. Обведите свою ладонь. Напишите свои положительные качества. Затем по команде передаем листок соседу справа. Задача соседа написать несколько положительных качеств об этом человеке. Листки по команде передаются дальше, пока не вернуться к владельцу. Посмотрите на записи и почувствуйте свои ощущения.
22	<b>Макс -технология</b>	1 – введение в изучаемую проблему (актуальность, сложность и значение решения) 2 – постановка задачи (определяется круг задач, границы анализа и поиски решений, устанавливается режим работы) 3 – групповая работа над ситуацией 4 – групповая микродискуссия (обсуждение точек зрения и решений, формирование единого подхода к проблемам, выбор лучшего решения в данной ситуации) 5 – итоговая беседа (подведение итогов с опорой на заранее разработанный «ключ» анализа ситуации – оптимальный вариант решения проблемы)
23	<b>Педагогическая мастерская</b>	Педагог – мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными идеями своей воспитательно – образовательной

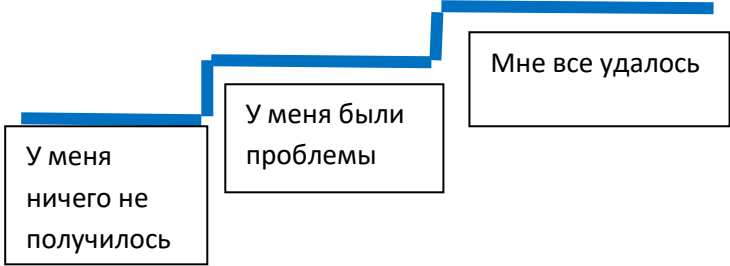
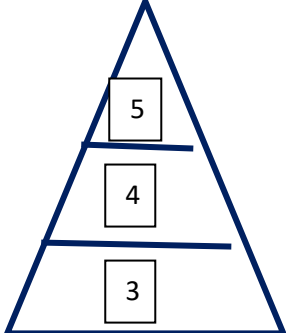


		системы и практическими рекомендациями по её реализации.
24	<b>Консультация - парадокс</b>	Цель такой консультации – привлечь педагогов к наиболее сложным аспектам излагаемой темы, повысить их активность, побудить размышлять, анализировать. В начале консультации педагогам объясняют, что в изложении будет допущена определенное количество ошибок и предлагает фиксировать правильные и неправильные положения консультации. После изложения темы проводится работа над ошибками.
25	<b>Экспресс - опрос</b>	Цель его проведения быстро и оперативно выявить, насколько педагоги понимают обсуждаемую на педсовете или семинаре проблему, чтобы потом при проверке, уточнить наиболее сложные вопросы. Задания предлагаются письменно и устно.
26	<b>Турнир - викторина</b>	Проводится как сочетание вопросов и ответов в несколько туров. Вопросы для каждого тура подбираются в соответствии с небольшой тематикой исходя из основной темы.
<b>Приёмы и методы рефлексии</b>		
27	<b>Метод «Незаконченные предложения»</b>	Педагогам предлагается закончить предложения мне было легче всего... я столкнулась с проблемой... я научилась хорошо делать... мне было трудно выполнить...
28	<b>Упражнение «Плюс-минус-интересно»</b>	Это упражнение можно выполнять как устно, так и письменно, в зависимости от наличия времени. Для письменного выполнения предлагается заполнить таблицу из трех граф. В графу «П» - «плюс» записывается все, что понравилось на мероприятии, информация и формы работы, которые вызвали положительные эмоции, либо по мнению педагога могут быть ему полезны для достижения каких-то целей. В графу «М» - «минус» записывается все, что не понравилось на мероприятии, показалось скучным, вызвало неприязнь, осталось непонятным, или информация, которая, по мнению ученика, оказалась для него не нужной, бесполезной с

		<p>точки зрения решения жизненных ситуаций. В графу «И» - «интересно» педагоги вписывают все любопытные факты, о которых узнали на мероприятии и что бы еще хотелось узнать по данной проблеме, вопросы к учителю. Эту таблицу придумал Эдвард де Боно, доктор медицинских наук, доктор философии Кембриджского университета, специалист в области развития практических навыков в области мышления.</p>
29	<b>«Рефлексивный ринг»</b>	<p>Поочередно каждый из участников состоявшегося дела приглашается на рефлексивный ринг (в круг), рефлексируя итоги и ход дела по заданному алгоритму:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• эмоциональное состояние, мотивы деятельности, состояние знаний;</li> <li>• причины состояния;</li> <li>• оценка прошедшего дела и т.д.</li> </ul> <p>После рассказа-рефлексии одного участника другие обращаются к нему с разнообразными вопросами, углубляя рефлекссию. Возможен и другой вариант реализации этого технологического приема, когда на рефлексивный ринг приглашается по паре участников. Сначала они обмениваются вопросами между собой, рефлексируя состоявшееся дело, затем к ним могут обратиться с вопросами другие участники взаимодействия.</p>
30	<b>«Все у меня в руках!»</b>	<p>На доску прикрепляется плакат с изображением ладони. Большой палец – «Над этой темой я хотел(а) бы еще поработать», указательный – «Здесь мне были даны конкретные указания», средний – «Мне здесь совсем не понравилось», безымянный – «Психологическая атмосфера», мизинец – «Мне здесь не хватало...». Участники рисуют на листах бумаги свою руку и вписывают внутри контура свои ответы на эти вопросы. Затем листы вывешиваются, и всем участникам предоставляется время для знакомства с ответами друг друга. В круге обсуждаются результаты работы. Можно в ходе работы семинара предложить участникам отдельные ответы перенести на карточки,</p>

		<p>которые затем прикрепляются к общему большому рисунку руки. Это поможет преподавателю, ведущему окончательное обсуждение итогов работы, классифицировать ответы и представить их в виде резюме.</p>
31	<p><b>«Шести шляп»</b> <b>Эдвард де Боно</b></p>	<p><i>Белая шляпа</i> – беспристрастные факты, информация. Надев шляпу белого цвета, учащиеся констатируют факты, цифры без каких-либо эмоций и субъективных оценок. <i>Желтая шляпа</i>-это положительное, позитивное мышление. Учащиеся данной группы выделяют только позитивные стороны для аргументирования. <i>Черная шляпа</i> – минусы. Надев шляпу данного цвета, учащиеся выявляют противоречия, недостатки, их причины, называют только отрицательные черты. <i>Красная шляпа</i> - эмоции. Надев красную шляпу, учащиеся группы называют эмоции, возникшие в связи с исследуемым предметом, указывают, с чем они связаны, как изменяются эмоции, определяют связь изменения эмоционального состояния с рассматриваемыми явлениями. <i>Зеленая шляпа</i>-это творческое начало и расцвет новых идей, поиск новых граней в изучаемом материале. Надев зеленую шляпу, учащиеся презентуют свой проект, свою идею остальным членам групп. Предлагают свой вариант того, что можно усовершенствовать. <i>Синяя шляпа</i> связана с организацией и управлением. Это осмысление, поиск обобщающих параллелей, общие выводы. Надев шляпу синего цвета, учащиеся группы обобщают и анализируют полученную информацию, оценивают работу каждой творческой группы с точки зрения поставленной перед данной группой цели. Шляпу очень легко надеть и снять. Это важно всегда, во всех ситуациях, когда человек должен уметь применять все ресурсы своего</p>

		<p>мышления, уметь менять тип мышления и деятельности в зависимости от поставленной задачи.</p> <p>Технология «Шесть шляп мышления»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- позволяет одновременно <i>оптимизировать учебный процесс</i>, обеспечить его <i>целостность в развитии познавательной и личностной сферы</i> учащихся;</li> <li>- дает возможность ученику осознать себя в деятельности, учит самоорганизации, самооценке, позволяет каждому обучающемуся видеть уровень усвоения знаний: обучающийся <i>максимальное время работает самостоятельно, учится целенаправленно</i>;</li> <li>- реализуется через работу учащихся в составе команд (групп);</li> <li>- является мощным стимулом к познанию, т.к. деятельность носит творческий характер.</li> </ul>
32	<b>«Корзина Рефлексии»</b>	<p>Перед нами «Корзина Рефлексии». Наполним её плодами. Выразите своё отношение к работе нашей мастерской.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Яблоки - символизируют работу нашей мастерской. Насколько для Вас была полезна эта работа ? Выберите любое яблоко, напишите свои мысли, пожелания. Положите яблоки в корзину, можно озвучить написанное.</li> <li>- Закончить работу нашей мастерской хотелось бы словами Бернарда Шоу «Если у Вас есть яблоко и у меня есть яблоко, и если мы обменяемся этими яблоками, то у Вас и у меня останется по одному яблоку. А если у вас есть идея и у меня есть идея, и мы обменяемся этими идеями, то у каждого будет по две идеи...»</li> </ul>
33	<b>«Синквейн»</b>	<p>Предлагается сочинить стихотворную форму «Синквейн» по алгоритму:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 строчка – 1 существительное</li> <li>2 строчка – 2 прилагательных</li> <li>3 строчка – 3 глагола</li> <li>4 строчка - фраза, предложение, цитата или крылатое выражение, выражающее свое отношение к теме;</li> <li>5 строка- слово-резюме.</li> </ul>

34	<b>«Дерево успеха»</b>	<p>Предлагается выбрать яблоко:  Красное – мне все было интересно, я много узнал нового.  Желтое – я не весь материал усвоил. Остались вопросы.  Зеленое – мне было скучно, материал в практической деятельности не пригодится.</p>
35	<b>«Лесенка успеха»</b>	
36	<b>«Конверты»</b>	<p>Перед педагогами 4 конверта им предлагается выбрать конверт, который соответствует их впечатлениям после проведенного мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Мне понравилось....</li> <li>- Мне не понравилось....</li> <li>- Я задумалась.....</li> <li>- В следующий раз мне хотелось бы....</li> </ul>
37	<b>«Светофор»</b>	<p>Красный – мне нужна помощь. Я многое не понял  Желтый – мне многое было понятно.  Зелёный – я все понял! У меня все получилось!</p>
38	<b>«Радуга»</b>	<p>Красный цвет– теперь я многое могу...  Оранжевый цвет – я научилась...  Желтый цвет – было трудно...  Зелёный цвет – у меня получилось...  Голубой цвет – было интересно...  Синий цвет – меня удивило...  Фиолетовый цвет – сегодня я узнала...</p>
39	<b>«Гора успеха»</b>	 <div data-bbox="1023 1805 1426 1935" style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <p>5 – в своей деятельности я достиг -</p> </div>

		<p data-bbox="917 257 1439 481">4 – у меня есть небольшие результаты и на достигнутом я останавливаться не буду.</p> <p data-bbox="976 537 1380 761">3 – мне еще нужно работать, над тем, чтобы достичь хороших результатов</p>
--	--	---