



**Татьяна СОЦЕНКО,**  
кандидат психологических наук,  
заведующий кафедрой дошкольного  
и начального образования,

**Анастасия ОРЛОВА,**  
магистр педагогических наук,  
старший преподаватель  
кафедры дошкольного и начального образования,

**Алеся ЕЛУПАХИНА,**  
исследователь в области психологических наук,  
старший преподаватель кафедры  
дошкольного и начального образования,  
Минский областной институт развития образования

## ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Каждое методическое мероприятие уникально. Даже если его содержание универсально или скопировано, состав конкретной группы, личный опыт участников, новые условия и обстоятельства создают неповторимость мероприятия. Вместе с тем оптимально подобранные формы и методы организации методической работы, наилучшим образом способствующие пониманию сути предлагаемого содержания по тем или иным проблемным вопросам, обеспечивают индивидуальный подход в повышении квалификации и профессионального мастерства как конкретного педагогического работника, так и целого коллектива.

### Формы организации методической работы

**Форма организации методической работы** — это ограниченный временными рамками отдельный компонент методической работы с чёткой структурой, последовательностью и порядком проведения.

В педагогической литературе формы организации методической работы классифицируются по способу коммуникативного взаимодействия между участниками:

*индивидуальные* — подразумевают взаимодействие заместителя заведующего по основной деятельности с одним педагогическим работником (например, консультирование, самообразование);

*коллективные* — предполагают проведение методических мероприятий (обучающих, информационных и др.) со всеми участни-

ками в едином темпе и с общими задачами (например, круглый стол, мастер-класс, конференция, семинар-практикум);

*парные* — заместитель заведующего по основной деятельности организует взаимодействие между двумя участниками, которые могут решать общую задачу, осуществлять взаимообучение и взаимоконтроль (например, наставничество) [1; 3; 4; 15].

### Индивидуальные формы организации методической работы

*Консультация* (лат. *consultation* — совещание, рассмотрение, обсуждение) — это сообщение или разъяснение специалиста по конкретному вопросу с целью углубления или расширения профессиональных знаний педагогического работника [6].

Консультации бывают внеплановыми и заранее запланированными, могут возникать по инициативе педагогических работников и заместителя заведующего по основной деятельности. При их проведении используются методы объяснения и вопросы, которые активизируют опыт педагогических работников.

Консультация для педагогических работников должна отвечать следующим требованиям:

- научно достоверное содержание (в соответствии с достижениями современной педагогики и психологии, методик дошкольного образования);

- логичный и последовательно представленный материал;



- обеспечение дифференцированного подхода в изложении материала с учётом опыта педагогических работников, возрастной группы воспитанников, вида группы;

- в процессе проведения консультации необходимо конкретизировать рекомендации, оценить реальность их выполнения.

*Самообразование* — целенаправленная познавательная деятельность педагогического работника по расширению и углублению своих теоретических знаний, развитию имеющихся и приобретению новых профессиональных умений и навыков в соответствии с современными требованиями педагогической и психологической науки [14]. Его ценность — в самостоятельном поисковом размышлении, в свободном усвоении выбранной области знаний. В учреждении дошкольного образования самообразование может выступать одной из форм непрерывного самосовершенствования педагогического работника, управляемого заместителем заведующего по основной деятельности.

К функциям самообразования относят: накопление новых знаний, ликвидацию недостатков в общей или профессиональной культуре, саморазвитие, предупреждение инерции собственного мышления, сохранение жизненной энергии и ощущения полноты жизни.

Источники самообразования педагогических работников разнообразны: книги, периодическая печать, интернет-ресурсы, обучение на курсах, работа, хобби и др.

Этапы и содержание деятельности по управлению процессом самообразования педагогических работников:

1-й этап: формируется потребность в самообразовании. По результатам педагогической диагностики и всестороннего анализа выполняемой работы совместно с заместителем заведующего по основной деятельности осуществляется постановка целей и задач самообразования;

2-й этап: теоретическое изучение проблемы. Деятельность руководителя учреждения дошкольного образования заключается в создании условий для работы: тематическая подборка научно-методической литературы, видеозаписей, материалов из опыта работы и др.;

3-й этап: познавательная деятельность педагогического работника, имеющая положительную мотивационную активность и самоорганизованность, характеризуется проявлением волевых усилий и системы познавательных умений. Заместитель заведующего по основной деятельности на

данном этапе осуществляет методическое сопровождение и оказывает необходимую помощь по запросу.

Результаты самообразования могут быть представлены в форме: консультаций для педагогических работников; выступлений на заседаниях педагогического совета; методических мероприятий; разработанных картотеки игр и пособий, рекомендаций по организации и осуществлению образовательного процесса по проблематике изучаемого вопроса; выставок работ детей или педагогического работника; распространения передового педагогического опыта.

Основными критериями самообразования педагогических работников являются: творческий рост, внедрение новых педагогических технологий в образовательный процесс, высокое качество образовательного процесса, положительная динамика показателей развития воспитанников.

### **Групповые и коллективные формы организации методической работы**

*Активная лекция* (коллективная консультация). В традиционном понимании лекция — это систематизированное, последовательное, монологическое изложение учебной информации, как правило, теоретического характера. Одним из недостатков традиционной лекции является пассивная роль слушателей, что вызывает у них явное утомление и понижает интерес к обучению [10]. В связи с этим в методической работе с целью актуализации и расширения профессиональных знаний по определённому направлению педагогической деятельности, распространения и популяризации передового педагогического опыта, повышения психолого-педагогической культуры участников образовательного процесса целесообразно применять активные формы лекций, в основе которых заложены следующие принципы обучения: проблемная, игровая и совместная коллективная деятельность, диалогичное общение.

*Проблемная лекция* — новый материал подаётся в виде проблемных ситуаций, что способствует вовлечению педагогических работников в совместный анализ и поиск решений.

*Лекция-визуализация* — развёрнутое комментирование наглядных материалов (слайды, диафильмы, видеозапись, кинофильмы, рисунки, схемы, диаграммы).

*Лекция-консультация* — педагогические работники задают вопросы по теме одному или нескольким специалистам, который / которые в процессе лекции дают на них ответы.



*Бинарная лекция* — диалог двух специалистов по одной теме и взаимодействующих на проблемном материале как между собой, так и с педагогическими работниками.

*Лекция с заранее запланированными ошибками* рассчитана на стимулирование педагогических работников к постоянному контролю предлагаемой информации для поиска ошибки.

*Интерактивная лекция* — выступление специалиста с применением активных методов обучения (демонстрация слайдов и видеосюжетов, дискуссия, мозговой штурм, постановка задачи, генерация и отбор идей).

В современной андрагогике активные лекции по своему содержанию приравниваются к групповым консультациям и могут быть интегрированы в качестве методов в другие формы методической работы.

*Практикум* (греч. *praktikos* — деятельный) — это практическое занятие, в ходе которого педагогические работники самостоятельно выполняют определённое задание (комплекс заданий) в соответствии с планом работы. Участники практикума могут выполнять одновременно одинаковые задания. В результате активной практической деятельности педагогического работника формируются его профессиональные компетенции.

Разновидностью практикума является *воркшоп* (англ. *workshop* — мастерская) — практическое занятие, на котором происходит обучение педагогических работников конкретным умениям в процессе групповой работы в специально подготовленных условиях (оборудованных зонах с необходимым инвентарём). Теоретическая информация подаётся в кратком изложении и играет незначительную роль. Воркшопы нацелены на создание эффективных условий обучения, где каждый из педагогических работников активно участвует в интенсивном групповом взаимодействии, предлагает свои решения и отрабатывает практический навык. Заместитель заведующего по основной деятельности предоставляет необходимые материалы, наглядно показывает суть рабочего процесса и объясняет все нюансы, но в процессе обучения активно не участвует.

*Семинар* (лат. *seminarium* — рассадник, теплица) — это групповое занятие, на котором происходит диалог, дискуссия или обсуждение определённой темы по заранее подготовленным сообщениям [11]. Такие «теплицы знаний» организуются с целью повышения квалификации и образовательного уровня педагогических работников, обмена опытом и мнениями по вопросам, связанным

с педагогической деятельностью участников. Заместитель заведующего по основной деятельности выступает координатором обсуждения проблемы семинара, сам является экспертом или приглашает специалистов по заявленной теме. Важно, чтобы итоги семинаров оформлялись в виде конкретных и реально выполнимых рекомендаций, а их реализация находилась под контролем.

Разновидностями семинара могут быть семинар-практикум и вебинар.

*Семинар-практикум* — это образовательное мероприятие, которое нацелено на практическое освоение полученных теоретических знаний в плане их приложения к существующей профессиональной проблеме. Сочетает в себе теоретическую подготовку и практическую деятельность педагогических работников, состоит из двух частей:

- теоретическая часть: краткая лекция, обсуждение материала, вовлечение всех участников в активный диалог, прояснение для себя сложных моментов из теории и методики;

- практическая часть: работа над решением проблемы, поиск способов решения профессиональных задач, анализ ситуаций из педагогической практики, просмотр и анализ видеокейсов.

*Вебинар* (англ. *webinar*) — это онлайн-форма обучающего занятия, проводится посредством интернет-технологий в режиме реального времени. Представляет собой виртуальное пространство, где педагогические работники собираются вместе, чтобы получить новые знания. Онлайн-трансляция организована таким образом, что один или несколько докладчиков говорят голосом и видны всем участникам, а остальные общаются с ними в чате с помощью текста. К основным возможностям вебинаров относят: возможность загрузки и просмотра презентаций и видео, текстовый чат, электронную доску рабочего стола докладчика, запись трансляции для дальнейшего просмотра.

*Мастер-класс* (англ. *masterclass*: *master* — лучший в какой-либо области, *class* — занятие, урок) — форма обучающего занятия, в ходе которого специалист, достигший высоких образовательных результатов, делится (рассказывает, показывает, объясняет) с участниками своим опытом, авторскими способами решения профессиональных задач, практическими разработками. Во время проведения мастер-класса педагогические работники могут как знакомиться с презентацией опыта специалиста и наблюдать за его работой в реальном времени, так и принимать участие в выполнении практических заданий.



*Открытый показ* (коллективный просмотр) — это форма проведения мероприятия, на котором педагогический работник демонстрирует коллегам фрагменты организации образовательного процесса (занятие, игры, другие виды деятельности, режимные моменты), эффективные методы и приёмы или достигнутые результаты в работе с воспитанниками по определённой теме, образовательной области, годовой задаче. Открытый показ проводится педагогическим работником, имеющим достаточный уровень профессиональной подготовки, с целью обучения конкретному методу, приёму или способу организации работы с воспитанниками и/или демонстрации результативного опыта педагогической деятельности.

*Деловая игра* — это форма обучающего занятия, направленная на моделирование фрагмента профессиональной деятельности для решения актуальной теоретической и практической проблемы [9]. При этом игровая ситуация максимально приближена к решению проблем делового и профессионального характера (например, родительское собрание). В игре участвуют педагогические работники, наделённые дифференцированными ролевыми функциями и имеющие различную информацию по выполнению действий по заданным правилам. Деловая игра обладает рядом признаков:

- погружение участников в комплекс игровых отношений, близких к реальным ситуациям;
- обучение способам деятельности, необходимым в профессиональной сфере;
- усвоение знаний в игровой форме (проблематизация, целеполагание и др.);
- актуализация познавательного, нравственного, эмоционального и креативного опыта;
- формирование умений групповой работы.

*Тренинг* — это форма организации групповой работы посредством интерактивных упражнений, направленных на формирование новых аспектов знаний, определённых профессиональных умений и навыков, коррекцию и формирование способностей и социальных установок, изменение отношения к проблеме. При его проведении широко используются разные виды активности, такие как обсуждение, групповая дискуссия, моделирование педагогических ситуаций (ролевая игра), упражнения (психогимнастика), наблюдения и др. Эти виды активности направлены на то, чтобы практиковать новые формы поведения и получать обратную связь от участников.

*Конференция* (лат. *confercio* — собирать в одно место) — это форма публичного обсуждения актуальных проблем образования в процессе представления педагогическими работниками сообщений (докладов, материалов из опыта педагогической деятельности). Конференции позволяют услышать новые идеи, познакомиться с эффективными практиками, обменяться альтернативными мнениями о различных подходах к решению профессиональных задач в разных учреждениях образования.

*Круглый стол* — это форма публичного обсуждения актуальных проблем или разных аспектов профессиональной деятельности, когда участники, имеющие равные права, высказываются по очереди или в определённом порядке. Как правило, для круглого стола продумываются 1–3 вопроса по обсуждаемой проблеме, привлекаются разные специалисты, что позволяет расширить кругозор участников, обеспечить комплексный подход к оценке проблемы и в итоге обобщить идеи и разные мнения, принять конкретные решения по обсуждаемой проблеме.

*«Мировое кафе»* (англ. *world cafe*) — это форма сфокусированного свободного обсуждения, выстраиваемого вокруг значимых для учреждения дошкольного образования или группы педагогических работников вопросов. Такое общение состоит из множества ограниченных по времени бесед, сменяющих друг друга, постепенно превращающихся в цепь новых идей, которые помогают рассмотреть разные варианты решения профессиональной проблемы. Особенности организации являются: оформление помещения под кафе (столики на 4–5 человек); наличие «скатертей» (листы бумаги для записей); составление списка вопросов и определение количества раундов для обсуждения темы (длительность 20–30 мин); выбор «хозяина» за каждым столом. Остальные участники выступают в роли «путешественников». Их задача — перенести наработанные идеи за другие столики и обсудить их с иной точки зрения. Таким образом, в каждом раунде формируются новые группы для обсуждения. «Хозяин» столика приветствует новую группу и кратко сообщает основную идею, темы и вопросы, обсуждаемые здесь, а каждый «путешественник» делится идеей из своей предыдущей группы. Важной составляющей организации неформального обсуждения является создание комфортной атмосферы, располагающей к исследованию проблемы, свободным высказываниям в общении, воплощению оригинальных идей.



Благодаря своей уникальной структуре «Мировое кафе» позволяет за период от 40 мин до 3 ч организовать площадку для рефлексии полученного опыта, планирования и создания новых творческих идей и продуктов.

«Открытое пространство» (англ. *open space*) — это форма свободного обсуждения в малых группах педагогических ситуаций и решения конкретных практических задач на основе активизации инициатив, творческого потенциала и опыта участников образовательного процесса. В «Открытом пространстве» целенаправленно создаются условия для сбора большого количества мнений по заданной теме за короткий период времени. Встречи начинаются с формулировки главной темы, вокруг которой участники получают возможность вынести на обсуждение интересующие их вопросы для параллельной работы в группах. Участники, инициирующие вопросы для обсуждения, назначают время и место встречи рабочих групп. Количество вопросов, которые можно формулировать, неограниченно. Время обсуждения фиксировано (одна сессия — от 30 мин до 1,5 ч), после окончания первого круга устраивается небольшой перерыв, и участники начинают следующую сессию в новом составе и по новому вопросу. В случае, когда участник записался в несколько групп, работающих параллельно, он может свободно перемещаться от одной группы к другой — в этом также реализуется принцип свободного пространства. Каждая группа в ходе обсуждения ведёт протокол, суммирующий все высказываемые участниками тезисы и аргументы. По окончании мероприятия протоколы объединяются в один документ, который тиражируется и вручается каждому из участников (возможна электронная рассылка).

**Конкурс** — это форма организации методической работы, направленная на оценку профессиональных достижений, а также выявление, обобщение и распространение опыта лучших педагогических работников. Организация конкурсов способствует повышению качества дошкольного образования, развитию творческих инициатив, выявлению талантливых педагогических работников, содействует профессиональной и личностной самореализации, росту профессионального мастерства. В организацию конкурса входят его подготовка и проведение:

- формулировка темы (названия);
- разработка положения о конкурсе (цель, задачи, сроки, место, условия проведения);
- определение состава жюри, критериев оценивания, вариативность поощрения

участников (грамоты, благодарности, дипломы и др.);

- рекомендации участникам;
- подведение итогов.

**Фестиваль** — это форма организации методической работы, нацеленная на демонстрацию профессиональных достижений и лучшего педагогического опыта, обмен новыми идеями и методическими находками. Программа фестиваля состоит из различных мероприятий: открытых показов, мастер-классов, выставок, презентаций, творческих лабораторий и др.

### Парная форма организации методической работы

**Наставничество** — это форма организации профессионального взаимодействия, при которой передача знаний (опыта) происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный педагогический работник (наставник) передаёт свои навыки молодому специалисту или новичкам, пришедшим в трудовой коллектив. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личностного развития.

### Методы организации методической работы

**Метод организации методической работы** — это способ взаимодействия заместителя заведующего по основной деятельности и педагогических работников, в результате которого происходит решение профессиональных задач или достижение определённой цели.

В традиционной организации методических мероприятий (консультация, семинар) в качестве способа передачи информации используется преимущественно односторонняя коммуникация, суть которой заключается в трансляции заместителем заведующего по основной деятельности (специалистом) информации для её усвоения или последующего использования педагогическими работниками. В такой ситуации педагогический работник как обучающийся занимает лишь позицию воспринимающего.

Психологические особенности взрослых требуют специфических методов к профессиональному обучению педагогических работников. Проведённые в США исследования (National Training Laboratories in Bethel, Maine) позволили обобщить данные относительно эффективности (средний процент усвоения знаний) различных методов в обучении взрослых [5]. Были получены следующие показатели:



- лекция (информационное сообщение) — 5%;
- чтение — 10%;
- использование видео- и аудиоматериалов — 20%;
- демонстрация — 30%;
- дискуссионные группы — 50%;
- практические действия — 70%;
- обучение других, групповое обучение — 90%.

Результаты исследования дают основания полагать, что эффективность и высокую вовлечённость взрослых в процесс обучения обеспечивают активные методы (дискуссии, практические упражнения, работа в парах, группах и др.), внедрение которых является одним из важнейших направлений современного профессионального развития.

Следует различать активные и интерактивные методы обучения педагогических работников.

*Активные методы обучения* — это способы организации взаимодействия заместителя заведующего по основной деятельности и педагогических работников, которые побуждают к самостоятельной активной мыслительной и практической деятельности за счёт использования коллективных, подгрупповых, парных форм обучения. Методы активного обучения строятся в основном на диалоге, предполагающем свободный обмен мнениями о способах разрешения той или иной проблемы.



*Интерактивные методы обучения* ориентированы не только на активное взаимодействие заместителя заведующего по основной деятельности с педагогическими работниками, но и на совместную деятельность педагогических работников друг с другом.



*Разминка* представляет собой небольшую игру, нацеленную на снятие напряжения и

создание психологически комфортной атмосферы мероприятия. Может проводиться в начале, после перерывов и в процессе методического мероприятия, когда требуется помочь участникам расслабиться, снять социальные и иерархические барьеры.

«*Энерджайзеры*» — это короткие упражнения на эмоциональный и физический «разогрев», которые обычно не имеют образовательной функции, связанной с содержанием методического мероприятия. Служат для того, чтобы установить определённый уровень энергии, создать настроение или синхронизировать внимание участников. В зависимости от типа энергии и настроения, которые необходимо установить в группе, могут быть весёлыми и активными, а также медленными, расслабляющими, заземляющими, успокаивающими.

«*Ледоколы*» — это коммуникативные упражнения на знакомство и вхождение в работу методического мероприятия, установление контакта и сближения с другими участниками, укрепления сплочённости группы.

«*Опрос ожиданий*» — упражнение, направленное на проведение диагностики проблем обучения, прояснение содержания методического мероприятия для участников.

*Установочная лекция/презентация* обеспечивает общение, понимание темы (проблемы) методического мероприятия, показывает диапазон решаемых задач. Проводится не более 20 мин.

*Работа с текстом* предполагает самостоятельное изучение краткого, хорошо структурированного информационного материала с условием отметки ключевых понятий. Проверка понимания текста осуществляется в процессе экспертного обсуждения с помощью вопросов, на которые участники отвечают индивидуально, в парах или малых группах. После изучения текста может быть предложено задание, успешное выполнение которого возможно при условии понимания содержания текста.

*Работа в малых группах* — совместная, структурированная и ограниченная во времени работа участников над заданием. Ведущий объединяет участников в группы (5–6 человек), даёт каждой задание, предлагает структуру работы над темой/вопросом. Задание должно быть понятно сформулировано и визуализировано (на флипчарте, доске, карточках), содержать ясные требования. Группы за определённый промежуток времени выполняют его и представляют результаты совместной работы по единой форме презентации.



Формирование групп осуществляется:

- по принципу «случайного выбора»: сидят за одним столом; при расчёте (одинаковые цифры); выбирают части одного пазла или одинаковые цифры (буквы).

Преимущества — экономичность во времени, гетерогенность групп, условия для знакомства.

- по принципу «общего интереса»: выбирают одну тему; выбирают понятия одного тематического поля, одинаковые символы, картинки и т.д.

Преимущества — взаимосвязь с темой мероприятия, повышение мотивации обучения.

- по принципу симпатии: возможно при условии работы всех групп над одной темой.

Преимущества — благоприятная атмосфера, способствующая продуктивности работы.

**Кейс-метод** — это анализ конкретных практических ситуаций для изучения той или иной проблемы, оценки и выбора решений. Под конкретной ситуацией понимается событие, которое включает противоречие (конфликт) или вступает в противоречие с окружающей средой. Цель кейс-метода — научить педагогических работников анализировать информацию, выявлять ключевые проблемы, выбирать альтернативные пути решения, оценивать их, находить оптимальный вариант и формулировать алгоритм действий.

Разработка практических ситуаций может происходить двумя путями: на основе описания реальных событий и действий или искусственно сконструированных ситуаций. Существуют три основных типа ситуаций, с которыми обычно сталкивается человек в профессиональной деятельности:

- стандартная — часто повторяющаяся ситуация при одних и тех же обстоятельствах, имеющая одни и те же причины;

- критическая — нетипичная ситуация, разрушающая первоначальные расчёты и планы, требующая радикального вмешательства;

- экстремальная — уникальная ситуация, не имеющая аналогов в прошлом, приводящая к негативным последствиям.

Процедура кейс-метода включает следующие этапы:

- введение в изучаемую проблему (актуальность, сложность решения);

- постановка задач (определяются круг задач, границы анализа и поиска решений, устанавливается время для обсуждения);

- групповая работа над ситуацией;

- групповая микродискуссия (обсуждение точек зрения и решений, формирование еди-

ного подхода к проблемам, выбор лучшего решения в данной ситуации);

- итоговая беседа (подведение итогов с опорой на заранее подготовленный оптимальный вариант решения проблемы).

**Метод мозгового штурма** — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать альтернативные варианты решения задачи-ситуации, в том числе самые фантастические. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.

**Метод дискуссии** — это критический диалог, деловой спор, свободное обсуждение проблемы. Назначение дискуссии заключается в поисках истины посредством сопоставления и столкновения разных точек зрения, обмена мнениями. Тема дискуссии определяется её целью, степенью подготовленности участников к обсуждению той или иной проблемы. Конструктивность обсуждения задаётся правилами.

#### **Алгоритм конструктивной критики:**

Определить достоинства, которые нужно сохранить. *(Мне нравится, что в проведённом Вами занятии содержание соответствует задачам учебной программы дошкольного образования, связано с жизнедеятельностью детей.)*

Определить недостатки, которые нужно исправить. *(Я заметила, что в начале занятия не было создано мотивирующей ситуации, дети не поняли, для чего им нужно было узнавать про... Это привело к тому, что некоторые воспитанники часто отвлекались, не слушали познавательный материал занятия.)*

Запрос/предложения, идеи, которые позволяют сохранить достоинства и исправить недостатки. *(Полагаю, содержание занятия заинтересует детей больше, если продумать детскую мотивацию.)*

Каким образом вы можете решить эту проблему? *(Необходимо продумать сюжет занятия, той истории или события, которые будут ориентированы на интересы и желания детей: предложить кого-то найти, спасти, угостить, удивить, научить и др.)*

**Метод рефлексии** — это фиксация пережитых чувств, запоминающихся/полезных идей и событий во время совместной работы на методическом мероприятии.

Каждый этап методического мероприятия выполняет свои функции и поэтому предполагает использование определённых методов работы:



- вводная часть (знакомство с участниками, установление контакта, диагностика имеющегося опыта и образовательных потребностей) — разминка, «энерджайзеры», «ледоколы», «опрос ожиданий» и др.;

- основная часть (информационное наполнение, групповая работа) — лекция, презентации, сообщения, работа с текстом, задания для самостоятельной работы, мозговой штурм, дискуссии, работа в малых группах, ролевая игра и др.;

- заключительная часть (обратная связь, подведение итогов) — рефлексия, блиц-опрос и др.

При проведении методического мероприятия ведущему необходимо учитывать критерии выбора и применения форм и методов работы со взрослыми:

какова цель мероприятия (знания/умения/обсуждение проблемы);

кто будет участниками (наличие личного опыта, размер группы);

какие условия для проведения мероприятия (гибкость, ограничения по времени, в пространстве и др.);

будет ли участникам обеспечена возможность самостоятельного поиска решения;

будет ли создана возможность общения и сотрудничества с другими участниками группы;

насколько близки процессы обучения к реальной профессиональной ситуации.

Следует помнить, что не существует универсальных форм и методов обучения, одинаково подходящих для любой группы взрослых. Почти каждый из методов можно изменять и творчески адаптировать под конкретную цель (учебную задачу, группу, сегодняшние условия) именно для данного методического мероприятия. Таким образом, использование разнообразных форм и методов организации методической работы может дать положительный эффект только в том случае, если учитываются возрастные особенности и профессиональные интересы педагогических работников.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Активные формы работы в процессе повышения квалификации руководителей и педагогов дошкольных учреждений : учеб.-метод. пособие / В. Н. Шашок [и др.] ; под общ. ред. М. М. Ярмолинской ; ГУО «Акад. последиплом. образования». — Минск : АПО, 2010. — 110 с.

2. Василенко, Н. Мастер-класс как форма методического сопровождения в учреждении дошкольного образования / Н. Василенко, Л. Котенёва // Пралеска. — 2019. — № 4. — С. 26–30.

3. Виноградова, Н. А. Методическая работа в ДОО. Эффективные формы и методы : метод. пособие / Н. А. Виноградова, Н. В. Микляева, Ю. Н. Родионова. — 2-е изд. — М. : Айрис-пресс, 2009. — 187 с.

4. Жук, А. И. Деятельностный подход в повышении квалификации: активные методы обучения / А. И. Жук, Н. Н. Кашель. — Минск : Ин-т повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов образования, 1994. — 96 с.

5. Змеёв, С. И. Андрагогика: основы теории, истории и технологии обучения взрослых / С. И. Змеёв. — 2-е изд., доп. и перераб. — М. : ПЕР СЭ, 2007. — 272 с.

6. Казимировская, И. И. Консультация / И. И. Казимировская, Л. В. Луцевич // Белорусская педагогическая энциклопедия : в 2 т. / редкол.: Н. П. Баранова [и др.] ; науч. ред. : С. П. Самуэль, З. И. Малейко, А. П. Чернякова. — Минск : Адукацыя і выхаванне, 2015. — Т. 1. А–М. — С. 556.

7. Луговцова, А. Всемирное кафе: маленькие беседы с большим смыслом [Электронный ресурс] / А. Луговцова // Адукатар. — № 1 (19). — 2011. — С. 37–41. — Режим доступа: [http://adukatar.net/wp-content/uploads/2011/07/19\\_Pages\\_37-41.pdf](http://adukatar.net/wp-content/uploads/2011/07/19_Pages_37-41.pdf). — Дата доступа: 04.02.2020.

8. Недвецкая, Т. Возможности использования технологии «Open Space» / Т. Недвецкая // Пралеска. — 2016. — № 8. — С. 27–30.

9. Позняков, В. В. Деловая игра / В. В. Позняков // Белорусская педагогическая энциклопедия : в 2 т. / редкол.: Н. П. Баранова [и др.] ; науч. ред.: С. П. Самуэль, З. И. Малейко, А. П. Чернякова. — Минск : Адукацыя і выхаванне, 2015. — Т. 1. А–М. — С. 328.

10. Ратникова, И. Э. Лекция / И. Э. Ратникова // Белорусская педагогическая энциклопедия : в 2 т. / редкол.: Н. П. Баранова [и др.] ; науч. ред.: С. П. Самуэль, З. И. Малейко, А. П. Чернякова. — Минск : Адукацыя і выхаванне, 2015. — Т. 1. А–М. — С. 595.

11. Ратникова, И. Э. Семинар / И. Э. Ратникова // Белорусская педагогическая энциклопедия : в 2 т. / редкол.: Н. П. Баранова [и др.] ; науч. ред.: С. П. Самуэль, З. И. Малейко. — Минск : Адукацыя і выхаванне, 2015. — Т. 2. Н–Я. — С. 294.

12. Соценко, Т. Методическая поддержка профессионального развития педагогических работников учреждения дошкольного образования / Т. Соценко, А. Орлова // Пралеска. — 2020. — № 11. — С. 11–15.

13. Соценко, Т. Особенности организации методической работы в учреждении дошкольного образования / Т. Соценко, А. Орлова // Пралеска. — 2020. — № 10. — С. 6–9.

14. Торхова, А. В. Самообразование / А. В. Торхова // Белорусская педагогическая энциклопедия : в 2 т. / редкол.: Н. П. Баранова [и др.] ; науч. ред.: С. П. Самуэль, З. И. Малейко. — Минск : Адукацыя і выхаванне, 2015. — Т. 2. Н–Я. — С. 282.

15. Хуторской, А. В. Дидактика : учебник для вузов / А. В. Хуторской. — СПб. : Питер, 2017. 720 с. : ил. — (Серия «Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения»).