

Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Новосибирской области
«Новосибирский институт повышения квалификации и переподготовки работников образования»

Кафедра дошкольного образования

Методические рекомендации

Интерактивные формы и методы организации заседаний муниципальных методических объединений

Чечулина О.Г., Данилова Е.Ю.

Новосибирск, 2022

Содержание

1.	Цели, задачи и направления деятельности муниципальных методических объединений в системе образования	2
2.	Интерактивные формы организации заседаний муниципальных методических объединений	3
3.	Использование интерактивных методов при организации заседаний муниципальных методических объединений	9
3.1.	Игровые упражнения для знакомства	10
3.2.	Разогревающие игры и упражнения в начале встречи	11
3.3.	Коммуникативные игры и упражнения для завершения встречи	13
3.4.	Методы, направленные на генерацию идей	17
3.5.	Продуктивные игры	23
	Литература	26

1. Цели, задачи и направления деятельности муниципальных методических объединений в системе образования

Муниципальные методические объединения (ММО) являются важным элементом в структуре методического сопровождения и непрерывного образования педагогов, обеспечивающим профессиональное и личностное развитие педагогов.

Цели деятельности ММО¹:

- содействие функционированию и развитию региональной системы образования;
- проведение методической, инновационной, экспертной деятельности
- достижение целей Национального проекта «Образование» через устранение профессиональных дефицитов педагогов и улучшение качества общего образования.

Задачи:

- выявление профессиональных дефицитов на основе объективных оценочных процедур (ГИА, ВПР, НИКО и др.) и самооценки работников образования (аттестация, конкурсы и пр.);
- развитие потенциала и консолидация усилий педагогов, направленных на совершенствование проектирования и реализации образовательного процесса и улучшения качества образования.

Направлениями деятельности методического объединения педагогов в системе дошкольного образования являются:

Обеспечение профессионального развития членов ММО:

- изучение нормативных документов, новых педагогических технологий, новинок психолого-педагогической и методической литературы;
- проблемный анализ результатов образовательного процесса;
- внесение предложений по изменению содержания образовательных программ и их учебно-методического обеспечения;
- сопровождение внедрения эффективных образовательных технологий, тьюторство и наставничество;
- изучение и диссеминация лучшего педагогического опыта;
- совместное проектирование образовательных мероприятий и образовательных программ;
- разработка методических рекомендаций для педагогов и родителей;
- участие в подготовке и проведении муниципальных методических событий;

¹ Порядок научно-методического сопровождения муниципальных методических объединений в сфере образования Новосибирской области (приказ ГАУ ДПО НСО НИПКИПРО от 07.12.2021 №1918)

- подготовка педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства и т.д.
- формирование банков данных по различным направлениям деятельности.

Экспертная деятельность:

- проведение первоначальной экспертизы инновационных программно-методических материалов.

Информационная деятельность:

- распространение ММО информации о своей деятельности;
- разработка и направление в образовательные организации рекомендаций по рассматриваемым в ходе заседаний вопросам.

Эффективность деятельности методического объединения зависит от актуальности тематики, содержания заседаний и от правильности выбора форм работы.

Основными формами организации работы методического объединения могут быть:

- заседания методических объединений;
- конференции, «круглые столы», совещания и семинары;
- мастер-классы, творческие отчеты педагогов, открытые просмотры и взаимопосещение образовательных мероприятий.

2. Формы и методы организации заседаний муниципальных методических объединений

Заседания методического объединения могут проводиться в разных формах, таких как:

- семинар;
- методический практикум (методический диалог, деловая игра, педагогический ринг);
- онлайн-семинар (веб-конференция, вебинар);
- «круглый стол»;
- конференция;
- методический интенсив (многодневный семинар с использованием активных форм обучения и тренинговых технологий);
- методический тренинг;
- творческая мастерская;
- дискуссия;
- методический фестиваль (ярмарка методических идей);
- викторина;
- видеотренинг и др.

Семинар

Изначально семинар – это форма интерактивного обучения, которая дополняет лекцию. Обмен мнениями в течение всего семинара, открытый разговор между его участниками, то есть именно интерактивность — отличительная особенность этой формы. Семинар используется для ознакомления членов ММО с современными достижениями педагогической науки и передовым педагогическим опытом, закрепления, углубления, расширения, систематизации и обобщения знаний.

Семинар требует от выступающих (ученых, специалистов органов управления образованием, руководителей учреждения образования, педагогов) доступного освещения в сообщениях, лекциях, докладах актуальных вопросов организации образовательного процесса, содержания современных образовательных технологий, методик, методов и приемов обучения, воспитания и развития.

Вопросы для обсуждения предлагаются обычно заранее, чтобы участники имели достаточно времени для самоподготовки.

Обмен мнениями в течение всего семинара, открытый разговор между его участниками, то есть именно интерактивность – отличительная особенность этой формы. На семинаре продолжительность выступления (15-20 минут) примерно равно длительности его обсуждения.

Методический практикум

Методический практикум – система практических заданий, направленных на совершенствование методического мастерства, разработку (отбор) приемов для более эффективного решения проблемы.

Условиями повышения эффективности методического практикума являются:

- принятие педагогами методической проблемы как жизненно необходимой;
- учет уровня методической подготовленности педагогов;
- обеспечение педагогов четким инструментарием;
- возможность вариантного решения проблем, обеспечивающих выбор наиболее эффективного варианта (приемом).

Подготовка методического практикума включает:

- вычленение общей проблемы практикума с учетом профессиональных дефицитов педагогов;
- постановка общей цели работы;
- разделение общей проблемы на составные части, соответствующие видам практических работ, определение цели и задач каждой;
- разработку практических заданий, в которых определяются цели и задачи, содержание, методы проведения и формы организации деятельности педагогов, предполагаемый результат, его оформление и способы представления;
- обеспечение учебным материалом, подбор источников информации, подготовка раздаточного материала и т.д.;

- подготовка инструкций для участников.

Формы проведения методического практикума: методический диалог, деловая игра, педагогический ринг.

Методы и приемы проведения: практические методы (самостоятельная работа участников) в сочетании со словесными (описание, объяснение, эвристическая беседа), наглядными (демонстрация диапозитивов, слайдов, видеозаписей, фрагментов учебных кинофильмов, схем, таблиц и т.д.).

Структура методического практикума:

1. Введение педагогов в методическую проблему, включающее в себя раскрытие истории вопроса;
2. Освещение проблемы в научно-методической литературе, обоснование актуальности данной проблемы;
3. Практическая работа. Проводится в соответствии с инструкцией (определяются приемы работы по анализу учебного материала, составлению схем, диаграмм, таблиц, решению логических задач, подготовке проблемных заданий, вопросов);
4. Защита выполненной работы;
5. Выработка методических рекомендаций.

Круглый стол

Круглый стол (round table) – групповое обсуждение нескольких проблемных вопросов, участники которого выражают собственное мнение на равноправной основе с целью выработки общего мнения, позиции участников по обсуждаемой проблеме. Для проведения «Круглого стола» столы целесообразно расставить по периметру комнаты.

В ходе работы отдельно обсуждается каждый поставленный вопрос (обычно продумывается 1-3 вопроса), представляется слово педагогам, имеющим опыт работы по проблеме. Сообщения на круглом столе должны быть очень короткими (до 5 минут), а их обсуждение – превышать время выступления.

Итоги обсуждения каждого вопроса подводит ведущий. В конце он предлагает вариант общей позиции с учетом замечаний, дополнений, поправок.

Конференция

Цель конференции – обобщение, ознакомление и пропаганда лучшего опыта работы. Определяющими чертами конференции являются: многочисленный состав участников, наличие участников, приглашенных со стороны (из других образовательных и научно-методических учреждений); всестороннее освещение проблемы.

Практическая часть конференции реализуется в секциях и состоит из просмотра фрагментов образовательных мероприятий, демонстрации приемов, методов, средств, технологий обучения, воспитания и развития. Как правило, тематика научно-практических конференций определяется наиболее актуальными

проблемами педагогики, психологии и связана с практической деятельностью системы образования.

Одной из разновидностей конференции является «Продленная конференция». При подготовке к проведению открытого образовательного мероприятия педагог обсуждает с членами ММО всю технологию его проведения. После проведения открытого мероприятия продолжается обсуждение эффективности полученных результатов.

Методический интенсив

Методический интенсив – это форма реализации персональной траектории профессионального развития педагогов, которую педагог определяет самостоятельно из предложенных форм активности.

В программу Методического интенсива могут входить семинары авторитетных ученых, методистов и педагогов, мастер-классы победителей профессиональных конкурсов, тренинги и рекомендации педагогов-наставников и др.

Творческая мастерская

Творческая мастерская – одна из форм профессионального развития педагогов и распространения позитивного педагогического опыта. Творческая мастерская представляет собой объединение педагогов, желающих освоить практический опыт педагога-мастера.

Целью творческой мастерской является создание условий для освоения профессионального творческого опыта (приема, метода, формы работы) педагога-мастера участниками мастерской, пропаганды эффективной педагогической практики, стимулирования творчески работающих педагогов; профессионального общения в ходе обмена опытом работы.

Количество участников мастерской составляет 3 – 10 человек. Руководителем мастерской является педагог, имеющий высокие достижения в профессиональной области, творческий педагогический опыт, способный обобщить результаты своего труда и организовать деятельность участников мастерской по освоению опыта.

Организация работы творческой мастерской включает в себя следующие этапы:

- представление заявок на открытие творческой мастерской;
- подбор участников мастерской;
- предварительная встреча участников мастерской и уточнение запроса на педагогический опыт;
- составление программы мастерской руководителем;
- деятельность творческой мастерской.

Сроки работы мастерской от трех до шести месяцев.

Программа мастерской включает в себя:

Пояснительную записку, в которой определяется цель проведения творческой мастерской, содержание, методы, формы организации деятельности участников мастерской, ожидаемые результаты.

План работы мастерской может включать:

- 1) демонстрацию педагогом-мастером профессионального опыта;
- 2) представление педагогом-мастером системы своего профессионального опыта (ознакомление с концепцией профессиональной деятельности или обобщение опыта в любой форме). Прямой и комментированный показ педагогом-мастером последовательности действий, методов, приемов, форм организации деятельности (мастер-класс со взрослой аудиторией);
- 3) совместная отработка участниками и руководителем мастерской методических способов решения проблемы;
- 4) совместное посещение и анализ образовательных мероприятий, разработанных и проводимых участниками мастерской по осваиваемой теме;
- 5) рефлексия участников мастерской приобретенного опыта (анализ уровня овладения опытом педагога-мастера);
- 6) оказание помощи участникам мастерской в определении задач саморазвития и составлении индивидуальной программы работы по самообразованию в контексте изученного опыта (индивидуальные консультации по запросу).

Дискуссия

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

Цель дискуссии – вовлечение слушателей в активное обсуждение проблемы; выявление противоречий между практиками и наукой; овладение навыками применения теоретических знаний для анализа действительности.

Форма проведения – коллективное обсуждение теоретических вопросов.

Этапы подготовки:

- 1) определение цели и содержания обсуждаемой проблемы, прогноз итогов;
- 2) определение узловых вопросов, по которым будет организована дискуссия (случайные, второстепенные вопросы на обсуждение не выносятся);
- 3) составление плана;
- 4) предварительное ознакомление участников с основными положениями обсуждаемой темы.

Этапы проведения:

- ознакомление педагогов с проблемой, ситуационной задачей; вопросы педагогам предъявляются последовательно в соответствии с планом;
- организация обсуждения противоположных точек зрения по существу рассматриваемой проблемы;
- заключение, подведение итогов обсуждения.

В заключении ведущий отмечает активность или пассивность аудитории, оценивает ответы педагогов, при необходимости аргументировано опровергает неправильные суждения, дополняет неполные ответы, делает общий вывод по результатам обсуждения, благодарит педагогов за участие в обсуждении.

Ведущий должен:

- хорошо знать проблему, тему дискуссии;
- изучить позицию и аргументы оппонентов;
- не допускать отклонения разговора от предмета дискуссии, подмены понятий.

Разновидностью дискуссии при наличии двух противоположных взглядов на один и тот же вопрос является «**Методический ринг**». Форма проведения – групповая работа (определяются оппоненты, группы поддержки оппонентов, группа анализа).

Например, на для дискуссии предлагается вопрос: «Какой метод более эффективен для развития самостоятельности у старших дошкольников – игра или проектная деятельность?»

Заранее готовятся два оппонента. Каждый из них имеет группу поддержки, которая помогает своему лидеру в случае необходимости.

Группа анализа оценивает уровень подготовки оппонентов, качество защиты определенной версии, подводит итоги.

Методический фестиваль

Данная форма работы предполагает подведение итогов работы ММО и ставит своей целью обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методических находок.

Программа фестиваля состоит из различных мероприятий: открытых образовательных мероприятий, конкурсов, выставок, презентаций, приглашений в творческую лабораторию педагога и др.

На фестивале происходит знакомство с лучшим педагогическим опытом, с нестандартными подходами в решении педагогических задач.

Завершается фестиваль чествованием педагогов, показавшим высокие результаты работы за год.

Викторина

Викторина – занимательная игра, в ходе которой в определённой последовательности (логической, хронологической и др.) перед участниками ставятся вопросы, на которые они дают ответы в устной или письменной форме.

Викторина позволяет расширить и углубить знания, полученные в результате самообразования и практической деятельности, усовершенствовать умения анализа и систематизации информатизации из различных источников, моделирования и прогнозирования действий, направленных на творческие изменения в педагогической практике.

Викторины являются самостоятельным видом методической работы, но могут проводиться и на заседаниях ММО в форме показа рисунков, фотографий, воспроизведения магнитофонных или видеозаписей, демонстрации опытов.

Перед началом викторины участников знакомят с правилами.

1. Каждый ответ участников оценивается жюри: за правильный и полный ответ присуждаются два очка, за правильный, но не полный ответ – одно очко.

В конце игры очки суммируются, определяется победитель.

2. Если задание викторины давалось заранее, демонстрация его осуществляется в соответствии со сценарием.

3. Ответы на вопросы должны быть достаточно отчётливыми и содержательными. Желаящие, с разрешения ведущего, дают ответы на вопросы.

4. Задания в письменной форме передаются в жюри через капитана.

5. Объявление результатов и поощрение победителей проводится после окончания викторины.

Итог игры, выражающийся в анализе её результатов, даёт руководитель, акцентируя внимание присутствующих на лучших ответах, отдельные из которых цитируются.

Видеотренинг

Видеотренинг – это тренинг с применением видеозаписи решения педагогических этюдов или экстремальных ситуаций, которые подвергаются анализу с позиции владения не только вербальными, но и невербальными коммуникативными методами воздействия и взаимодействия.

Метод заключается в расчленении педагогического акта на отдельные технические приемы и педагогические навыки, которые должны быть проанализированы и исправлены, восприняты.

Инструментом в данном случае является видеозапись, с помощью которой детально изучаются шаги, этапы модели педагогического процесса, отрабатываются умения и навыки, осуществляется обратная связь.

Видеотренинг – незаменимый помощник при формировании рефлексивных умений и навыков у педагогов.

3. Использование интерактивных методов при организации заседаний муниципальных методических объединений

При выборе форм организации заседания ММО его руководителю стоит отдавать предпочтение тем из них, которые предполагают использование **интерактивных методов**.

Интерактивные методы относятся к активным методам обучения, которые характеризуются высокой степенью включенности участников в процесс,

активизирующий их познавательную и творческую деятельность при решении поставленных задач.

Отличительными особенностями интерактивных методов являются:

- взаимодействие участников не только с организатором мероприятия, но и друг с другом;
- максимальная вовлеченность всех участников;
- воздействие на каждого участника;
- непрерывный обмен знаниями и идеями;
- формирование самостоятельных мнений и навыков;
- самостоятельная творческая выработка решений, повышенная степень мотивации и эмоциональности участников;
- наличие обратной связи.

Среди интерактивных методов можно выделить:

1. Игровые упражнения для знакомства.
2. Разогревающие игры и упражнения в начале встречи.
3. Коммуникативные игры и упражнения для завершения встречи.
4. Методы, направленные на генерацию идей.
5. Организационные игры.
6. Продуктивные игры.

3.1. Игровые упражнения для знакомства

Цель: знакомство участников друг с другом и ведущим; создание в группе атмосферы психологического комфорта, гармонизация эмоционального состояния, самопрезентация.

Время проведения большинства представленных игр и упражнений: 10 - 15 минут.

«Игра в имена»

Ведущий предлагает участникам встречи встать в круг. Участники по очереди называют свое имя и дают себе характеристику по первой букве своего имени.

«Игра в мяч»

Участники встают в круг. Ведущий берет мяч и бросает его одному из участников. При этом он должен назвать имя того участника, которому бросает и свое имя. Например, «Вас зовут..., а меня...» ... Если кто-то ошибается, то это воспринимается доброжелательно. Игра до тех пор, пока не будут представлены все участники.

«Имя и жест»

Участники садятся в круг так, чтобы хорошо видеть друг друга.

Условия игры: каждый участник представляет предыдущих выступавших и себя, называя их имена и повторяя (демонстрируя) жесты, которыми сопро-

вождались имена. Реализация этой технологии начинается с ведущего, который называет свое имя, сопровождая его каким-либо жестом. Следующий участник сначала называет имя ведущего и показывает его жест, а затем представляет свои имя и жест. Так продолжается до последнего участника, которому необходимо назвать имена и продемонстрировать жесты всех участников взаимодействия.

«Профессиональное Я в лучах солнца»

Ведущий предлагает каждому участнику на листке нарисовать круг и написать свое имя в нём. Далее вокруг круга нарисовать лучи солнца. Около каждого луча написать что-нибудь хорошее о себе с профессиональной точки зрения. Задача — написать о себе как можно лучше. Качества должны быть положительными.

Затем каждый участник презентует свой листочек «солнце», представляя себя: называет свое имя и те качества, которые написаны на лучах солнца.

В конце упражнения ведущий обобщает сказанное участниками, отмечая, что у всех есть общие качества, важные для любого педагога.

«Символика»

Ведущий дает следующую инструкцию: «Каждый из вас на время сегодняшней встречи должен обзавестись своей собственной личной символикой. Вам предстоит сейчас придумать три символических атрибута: во-первых, псевдоним, во-вторых, именной отличительный знак и, в-третьих, девиз. Именной отличительный знак должен быть нарисован на листке. Он должен быть достаточно прост и символичен. Девиз должен быть кратким и образным. Например, псевдоним – «Дядя Вася», отличительный знак – лопата, девиз – «Рою глубоко!». Если задание понятно, можно приступить к работе. Теперь обменяйтесь своими рисунками, обсудите их и попытайтесь дать каждому из собравшихся его личностную характеристику. Кроме того, вам предстоит оценить, насколько удачно были выбраны символические атрибуты каждым из участников группы».

3.2. Разогревающие игры и упражнения в начале встречи

Цель представленных игр и упражнений – включение всех участников в активную деятельность, настройка на общение и взаимодействие, развитие умения непринужденной передачи информации в рамках заданной темы.

«Приветствие»

Каждый участник говорит своему соседу, называя его по имени: «Здравствуйте, я рад вас видеть!» - и добавляет что-нибудь приятное для человека. Каждый говорит по очереди всем приветствие, причем не повторяясь. Можно на разных языках.

Предлагается разделить на малые группы (по цвету, одежде, знаку зодиака, по первой букве имени и т.д.) и придумать соответствующее приветствие всем участникам.

«Связующая нить»

Участники встают в круг. Ведущий держит в руках нить: «У меня в руке ниточка. Сейчас я передам ниточку одному из Вас. Тот, у кого в руках нить, один её конец оставляет у себя, а другой конец нити передаёт по кругу, постепенно разматывая её и произнося следующие слова: «Здравствуйте, меня зовут... Я рада приветствовать всех присутствующих на этой встрече».

Примечание: как только пущенный конец нити дойдёт до конца, ведущий объявляет родителям тему встречи и цель.

«Все, кто ...»

Ведущий называет определенный признак, свойство человека, характеризующее внешность, эмоциональное состояние, интересы и т.д. Все, кому данный признак или свойство присущи, должны пересесть, поменяться местами или поднять руку. Например, «Все, кто с бусами, пересядьте. Все, кто оптимист ... Все, кому нравятся наши занятия ...».

«Желаю Вам...»

Участники стоят / сидят в кругу. По очереди, передавая какой-либо предмет, например, мячик, каждому участнику предлагается сделать комплимент-пожелание на предстоящую встречу соседу слева, начиная со слов «Желаю вам...

«Рассказ по кругу»

Для развития умения непринужденной передачи информации в рамках заданной темы ведущий предлагает группе незаконченную ситуацию, связанную с темой обсуждения. Участники по кругу продолжают рассказ. Минимальный вклад — одно предложение, максимум — 1 минута рассказа. Ведущий отмечает, что в конце рассказ обязательно должен хорошо закончиться.

«Дерево ожиданий и дерево опасений»

Упражнение позволяет актуализировать ожидания и потребности участников в профессиональном и личностном саморазвитии; предоставляет возможность каждому выразить свои цели и предварительные установки.

Ведущий предлагает участникам встречи написать на стикерах свои ожидания и опасения относительно встречи или цикла предстоящих встреч (одни стикер – одно ожидание / опасение). Записав свои ожидания и опасения, участники по очереди зачитывают полученные результаты и размещают их на соответствующих листах с нарисованными деревьями. Если кто-то не хочет предьявлять свои ожидания всему кругу, то ведущий не настаивает на этом. После

заполнения деревьев стикерами, ведущий систематизирует информацию, представленную на них, выделяя общность / схожесть ожиданий и опасений участников. По ходу возможны некоторые размышления, уточнения, вопросы группы и ведущего.

«Таблица готовности»

Метод используется для фиксации уровня готовности к началу мероприятия.

Участникам перед началом встречи предлагается при помощи карточки определить уровень своей готовности к занятию. Ведущий анализирует готовность группы, проводя необходимую коррекцию хода встречи / занятия.

Таблица готовности

5 баллов (хочу знать, делать, решать)	4 балла (я готов к работе)	3 балла (я не очень хорошо себя чувствую, я не понимаю материал, мне нужна помощь)

Понадобятся карточки красного цвета (5 баллов), желтого цвета (4 балла), синего цвета (3 балла) по количеству участников, таблица готовности (вывешивается на стене, на доске).

3.3. Коммуникативные игры и упражнения для завершения встречи

Цель: подведение итогов встречи, рефлексия эмоционального состояния участников мероприятия, оптимизация психологической атмосферы.

Примерное время проведения представленных игр и упражнений – от 5 до 15 минут.

«Ответ по кругу»

Участники стоят в кругу. Ведущий предлагает участникам, передавая по кругу какой-либо предмет, например, мячик, ответить на один из предложенных вопросов по своему выбору:

«Что нового вы сегодня узнали?»,

«Что было трудным?»,

«Что привлекло ваше внимание на встрече?»

«Игра в мяч»

Ведущий предлагает участникам ответить одним предложением на поставленный вопрос. Принимая мяч, участник отвечает на вопрос, отдавая мяч – задает вопрос другому участнику.

«Жест дня»

Ведущий предлагает всем участникам выразить, продемонстрировать свое отношение к результатам встречи соответствующей мимикой и жестом.

«Слово дня»

Ведущий предлагает всем участникам встречи на маленьких листочках бумаги написать одно слово, с которым у них ассоциируется содержание состоявшегося мероприятия, результаты взаимодействия, либо выразить свое отношение к проведенной встрече. Для выполнения этой работы дается 2—3 минуты. По истечении времени каждый из участников по цепочке называет вслух свое слово и размещает свой листочек на общей доске.

«Эмоция по кругу»

Участники располагаются в кругу. Начинаящий невербально (при помощи мимики, пантомимики) демонстрирует соседу справа ту эмоцию, которую вызвала текущая встреча. Сосед принимает (кивком головы) и далее по кругу передает свою. По завершении круга группа выносит решение о преобладании того или иного эмоционального состояния и представляет его ведущему в виде рисунка.

«Телеграмма»

После завершения встречи каждому участнику предлагается заполнить бланк телеграммы, получив при этом следующую инструкцию:

«Что вы думаете о прошедшей встрече? Что было для вас важным? Чему вы научились? Что вам понравилось? Что осталось неясным? В каком направлении нам стоит продвигаться дальше? Напишите мне, пожалуйста, об этом короткое послание — телеграмму из 11 слов. Я хочу узнать ваше мнение для того, чтобы учитывать его в дальнейшей работе».

На следующей встрече ведущему необходимо поделиться своими соображениями о полученных результатах и рассказать о том, как они будут учитываться в дальнейшей совместной работе.

«Термометр настроения»

Отдельные разделы темы (вопросы) или аспекты проведения мероприятия представляются в виде шкалы нарисованного на большом листе термометра.

Для ориентации шкала термометра маркируется в верхней, средней и нижней части: например, внизу, где низкая температура, — «Я остался холоден», в центре — «От этого мне было ни жарко, ни холодно», вверху — «Я загорелся этой идеей». Участники выражают свое мнение, наклеивая маркеры или делая отметку фломастером возле соответствующего участка шкалы. Образуется некоторое количество значков, по которому можно судить о распределении мнений и оценок по аспектам или вопросам.

«Цепочка пожеланий»

Каждому участнику встречи по цепочке (в определенной последовательности) ведущий предлагает обратиться с пожеланиями к себе и другим по итогам взаимодействия. Пожелания могут быть направлены на предстоящее взаимодействие, будущие дела. Заканчивает цепочку пожеланий ведущий, подводя определенный итог.

«Чемодан, корзина, мясорубка»

Участникам предлагаются три больших листа, на одном из которых нарисован огромный чемодан, на втором — мусорная корзина и на третьем — мясорубка.

На желтом листочке, который затем приклеивается к плакату с изображением чемодана, необходимо нарисовать (написать) тот важный момент, который участник вынес от работы (в группе, на занятии), готов забрать с собой и использовать в своей деятельности. На синем листочке — то, что оказалось ненужным, бесполезным и что можно отправить в «мусорную корзину», т. е. прикрепить ко второму плакату. Серый листок — это то, что оказалось интересным, но пока не готовым к употреблению в своей работе. Таким образом, то, что нужно еще додумать, доработать, «докрутить», отправляется в «мясорубку», т. е. прикрепляется к третьему плакату.

Листочки заполняются анонимно и по мере готовности приклеиваются участниками самостоятельно.

«Ресторан»

На доске приклеиваются картинка «Повар» и лист бумаги с вопросом: «Насытились?». Ведущий предлагает участникам на отдельных карточках продолжить предложения:

1. Я «съел бы» еще этого...
2. Больше всего мне понравилось...
3. Я почти «переварил»...
4. Этот ресторан...
5. Я «переел»...
6. Пожалуйста, добавьте...

«Рефлексивная мишень»

Материал: лист бумаги формата А3, маркеры по количеству участников.

На листе бумаги формата А3 нарисована мишень, которая делится на четыре (можно больше или меньше) сектора. В каждом из секторов записываются параметры – вопрос рефлексии состоявшейся деятельности, взаимодействия. Например, 1-й сектор – оценка содержания; 2-й сектор – оценка формы, методов взаимодействия; 3-й сектор – оценка деятельности ведущего; 4-й сектор – оценка своей деятельности / активности.

Каждый участник встречи маркером или фломастером (ручкой, карандашом) четыре раза (по одному в каждый сектор) «стреляет» в мишень, делая метку (точку, плюс и т. д.). Метка соответствует его оценке результатов состоявшегося взаимодействия. Если участник очень низко оценивает результаты, то метка ставится им в «молоко» или в поле «0» на мишени, если выше, то в поле «5». Если результаты оцениваются очень высоко, то метка ставится в «яблочко», в поле «10» мишени. После того как каждый участник взаимодействия «выстрелил» (поставил четыре метки) в рефлексивную мишень, она вывешивается на всеобщее обозрение и ведущий организует ее краткий анализ.

«Острова»

На большом листе бумаги рисуется карта с изображением эмоциональных «островов»: о. Радости, о. Грусти, о. Недоумения, о. Тревоги, о. Ожидания, о. Просветления, о. Воодушевления, о. Удовольствия, о. Наслаждения, Бермудский треугольник и др.

Карта островов вывешивается на доске (стене) и каждому участнику взаимодействия предлагается выйти к карте и маркером нарисовать свой кораблик в соответствующем районе карты, который отражает душевное, эмоционально-чувственное состояние участника после состоявшегося взаимодействия.

Например,

«Мое состояние после состоявшегося взаимодействия характеризуется удовлетворением, осознанием полезности дела, положительными эмоциями. Я нарисую свою яхту дрейфующей между островами Удовольствия, Радости и Просветления». Каждый из участников имеет право нарисовать на карте и какой-либо новый остров со своим названием, если его не совсем устраивают уже имеющиеся. После заполнения карта вывешивается на всеобщее обозрение, ведущий может предложить проанализировать ее.

Примечание. Эта технология может быть использована в конце каждого учебного дня на протяжении определенного периода времени. Карты каждого дня можно вывешивать в аудитории и в конце недели сравнивать их, выясняя, как изменилось состояние обучающихся.

«Анкета-газета»

На большом листе бумаги (ватмана) участникам встречи ведущий предлагает выразить свое отношение, дать оценку состоявшегося взаимодействия в виде рисунков, дружеских шаржей, карикатур, стихотворных строк, небольших прозаических текстов, пожеланий, замечаний, предложений, вопросов и т. п. После того как в оформлении и выпуске газеты все приняли участие, она вывешивается на всеобщее обозрение.

3.4. Методы, направленные на генерацию идей

Цель: стимулирование поиска нестандартных и эффективных решений, развитие креативности и преодоление профессионального выгорания.

«Брейнстроминг» (Мозговая атака)

Ход: Все педагоги делятся на две группы по 7-9 человек.

Первая группа – «генераторы идей» - должны в течение заданного времени предложить как можно больше вариантов решения обсуждаемой проблемы. При этом они не имеют права обсуждать эти варианты. Специально выбранный человек занимается фиксацией всех предложенных вариантов. Предпочтение отдается количеству поступивших предложений, а не их качеству.

Вторая группа – «аналитики» – получают от первой группы списки вариантов и, не добавляя ничего нового, рассматривают каждое предложение, выбирая наиболее разумное и подходящее. Выбранные предложения группируются и объявляются.

Проведя первый круг мозговой атаки, группы меняются своими функциями и проводят второй круг.

Критическая оценка идей и выбор альтернативных вариантов может проводиться двумя способами:

- «классический» — ведущий благодарит участников игры за проделанную работу, сообщает, что высказанные идеи будут доведены до руководства, которое оценит их с точки зрения возможности применения на практике;
- оценка идей самими участниками.

Обратная мозговая атака

Участников знакомят с проблемой, описывают ситуацию после ее решения, затем спрашивают, какие, по их мнению, обстоятельства привели к этим изменениям.

«Реверсированная мозговая атака или «разнос»

Метод отличается от «мозгового штурма» тем, что вместо отсрочки оценочных действий участникам предлагается проявлять максимальную критичность, придирчиво указывая на все недочеты и узкие места процесса, системы, решения, или идей. Этим обеспечивается подготовка к выдвижению идей, направленных на преодоление недостатков.

«Ментальные карты»

Ментальные карты – метод, направленный на визуализацию связей и активизацию ассоциативного мышления. Он позволяет лучше охватывать всю картину изучаемого вопроса и активизирует творческое мышление благодаря использованию графики.

В центре листа (доски) изображается (записывается) проблема. На вет-

ках, которые от него будут отходить от центра фиксируются идеи решения. При помощи ассоциативного мышления каждая ветка делится на более мелкие. Это позволяет детально проработать каждую новую мысль.

«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.

Метод Уолта Диснея

Метод предполагает генерацию и технологическую проработку идей. Участники выбирают роли мечтателей, реалистов или критиков.

Мечтатель – придумывает самые безумные идеи и идеальные решения идеальными методами.

Реалист – рассматривает замыслы Мечтателя с точки зрения текущих возможностей, ищет пути воплощения идей, составляет проект (план).

Критик – ищет изъяны в проекте (плане) Реалиста, анализирует идеи, выявляет слабые места и ошибки. Передает все замечания Реалисту для доработки плана.

Схема командной работы была такой: сначала мечтатели (или визионеры) придумывали идею и отправляли ее описание реалистам.

«Двойное кольцо Сократа»

Участники (15 и более человек) делятся на две группы: в центре и вокруг. В центре стоят семь стульев, шесть из них занимают участники, а седьмой всегда свободен. Во внешнем круге, на периферии существует запрет на разговоры – здесь можно лишь писать. Говорить и обсуждать тему могут только те, кто находится во внутреннем круге. Если у кого-то во внешнем круге возникнет желание высказаться, он занимает свободный стул, и тогда кто-нибудь из внутреннего круга должен уйти, освободив седьмой стул.

«Совет пиратов»

Все участники (6-10 человек), кроме эксперта рассаживаются в круг, распределяя роли от юнги до капитана потерпевшего кораблекрушение корабля. Начиная от младшего к старшему, идет обсуждение темы. Каждый должен высказать новую идею. Того, кто не сможет сформулировать ее, «съедают» голодные пираты, т.е. он выбывает из игры. В конце концов, остается самый плодовитый пират.

«ПОПС-формула»

Использование методики «ПОПС - формула» позволяет помочь участникам аргументировать свою позицию в дискуссии.

Краткое выступление в соответствии с ПОПС - формулой состоит из четырех элементов:

П – позиция (в чем заключается точка зрения)	я считаю, что ...
О – обоснование (довод в поддержку позиции)	... потому, что ...
П – пример (факты, иллюстрирующие довод)	... например ...
С – следствие (вывод)	... поэтому ...

«Инфо-карусель»

Общая тема разбивается на отдельные вопросы, количество которых должно быть вдвое меньше количества педагогов, участвующих в мероприятии. Например, из темы «Формирование предпосылок функциональной грамотности у дошкольников» можно выделить вопросы: какие формы образовательной работы можно использовать для формирования предпосылок функциональной грамотности, какие методы и приемы способствуют этому, какие образовательные результаты будут говорить о наличии у детей предпосылок функциональной грамотности, как вовлечь родителей в формирование предпосылок функциональной грамотности у детей.

Затем педагоги образуют два круга: внешний и внутренний, располагаются лицом друг к другу. Каждый из сидящих во внутреннем круге педагогов выбирает вопрос, ответ на который он будет последовательно выслушивать от всех педагогов, находящихся во внешнем круге. Каждый педагог из внешнего круга последовательно делится своим опытом решения всех вопросов. Внешний круг педагогов движется вокруг неподвижного внутреннего круга. Задача педагогов внутреннего круга – собрать как можно больше информации по выбранному вопросу, обобщить ее и сообщить всем.

«Развивающаяся кооперация»

Ход: Сначала каждый педагог, не советуясь с другими, обдумывает способ правильного решения заданной проблемной ситуации. Затем участники

объединяются в пары и пытаются убедить друг друга в правильности именно своего варианта. Пара должна выработать единое мнение по обсуждаемому вопросу. Затем пары объединяются в «четверки». Теперь каждая из пар должна убедить другую в правильности своего варианта. Четверки можно объединять в восьмерки и т.д. в зависимости от количества участвующих. В конце получается, что вся группа приходит к единому мнению.

«Водоворот»

Техника «Водоворот», позволяет за ограниченный промежуток времени рассмотреть с позиции «за» и «против» аспекты конкретной проблемы, например способы решения конфликтных ситуаций в коллективе:

1. организация конфликтной комиссии,
2. привлечение профсоюзного комитета,
3. решение конфликта на уровне заведующей,
4. вынесение конфликтной ситуации на педагогический совет,
5. запрет на обсуждение в коллективе конфликтов между сотрудниками.

Техника «Водоворот» предполагает следующую последовательность действий:

1. Участники собрания распределяются на группы не более 7 человек.
2. Каждая из групп получает маркер одного цвета, которым работает на протяжении всего собрания; подготовленный ведущим рабочий лист (формат А3 или А2), на котором вверху записано утверждение, отражающие одну из проблемных ситуаций.
3. В течение 5 минут участники каждой группы маркером своего цвета записывают на листе свои аргументы «за» и «против» относительно утверждения.
4. По сигналу ведущего команды по часовой стрелке передают свои листы друг другу.
5. Получив лист со следующим утверждением, знакомится с записями предыдущей группы, выражает свое отношение к нему, используя маркировочные значки «+» - согласны; «-» - не согласны, отмечая фломастером своего цвета. После этого дописывают свои аргументы.
6. Через 5 минут, по сигналу ведущего, команды вновь меняются листами. Так происходит до тех пор, пока команды не получают тот лист, с которого начинали работу.
7. Получив лист, на котором начинали работать, участники каждой команды в течение 10 минут анализируют все записанные аргументы, обобщают их, делают вывод и выбирают того, кто будет представлять результаты работы.
8. Ведущий предлагает выступить представителям от каждой команды. В выступлении обязательно надо поблагодарить команду, которая предложила самые конструктивные и веские аргументы (благодарить можно только одну

команду); озвучить общий вывод по своему утверждению и выразить мнение команды в отношении данной проблемной ситуации.

«Шесть шляп мышления»

Шесть шляп мышления – это техника генерирования идей, используемая для придания направления процессу принятия решений и группового мышления. Чтобы найти решение проблемы, человек должен разделить эмоции, креатив, логику, информацию, позитивное и критическое мышление.

В основе метода – шесть метафорических шляп, представляющих разные типы мышления. В таблице ниже вы найдете их описание.

Цвет шляпы	Что подразумевает?
Синяя	Оценка ситуации с точки зрения руководителя (выводы, план действий, следующие шаги). Эту шляпу можно использовать для того, чтобы направить мысли участников в нужное русло
Белая (или серая)	Аргументация ситуации на основе собранной информации (данные, факты и цифры). Участники группы делятся информацией и записывают факты без дальнейшего развития. Они могут ответить на следующие вопросы: Какая есть доступная информация? Какие факты у нас есть?
Зелёная	Творческий взгляд на ситуацию (новые идеи, возможности). Эта шляпа помогает находить творческие решения или оценивать предложения участников с творческой точки зрения. Для стимулирования креативных решений участники могут использовать любые инструменты — кубики ЛЕГО, мозговой штурм, ТРИЗ и т. д.
Жёлтая	Анализ ситуации с позитивной точки зрения (оптимизм, выгода). Цель — выявить преимущества каждой идеи без учета рисков или недостатков. Участники абстрагируются от возможных проблем и последовательно отвечают на вопросы: Каковы преимущества применения решения? Почему вы думаете, что это работает?
Красная	Оценка чувственного опыта (чувства, интуиция, эмоции и предчувствия). Участники выявляют различные эмоциональные реакции, связанные с проблемой, — любовь, ненависть, симпатия, неприязнь. Команде не нужно определять, откуда появляются эти чувства. Им нужно ответить на вопросы: Что вы думаете об этом предложении? Какова ваша внутренняя реакция?

Чёрная	<p>Анализ ситуации с осторожностью (здравый смысл, законность, мораль).</p> <p>Цель — определить возможные риски и недостатки идеи, а также причины, по которым решение может не сработать. Участники должны аргументировать все предположения.</p> <p>Негативный взгляд на ситуацию помогает участникам более взвешенно оценить идею и просчитать возможные риски. Для этого участники задают следующие вопросы: Каковы риски? Почему предложение не работает?</p>
--------	---

Этапы реализации техники:

Подготавливается рабочий лист с описанием шести шляп, продумывается порядок, в котором группа будет использовать шляпы.

Устанавливаются временные рамки для каждой шляпы, исходя из особенностей того или иного стиля мышления. Например, на стиль мышления «зеленой шляпы» может понадобиться больше времени, чем на стиль «красной шляпы».

Каждый этап проходится всей командой, одновременно надевая одну и ту же шляпу и внося идеи по ходу дела, или это делается по кругу; при этом участники могут по очереди надевать шляпы, добавляя идеи в каждую колонку.

«Займи позицию»

Метод позволяет выявить имеющиеся мнения, увидеть сторонников и противников той или иной позиции, начать аргументированное обсуждение вопроса.

Обсуждение начинается с постановки дискуссионного вопроса, т.е. вопроса, предполагающего противоположные, взаимоисключающие ответы (например, «Вы за или против ...?»).

Все участники, подумав над вопросом, подходят к одной из, размещенных в разных частях аудитории:

Абсолютно за

Абсолютно против

Скорее за

Скорее против

Полностью согласен

Полностью не согласен

Скорее согласен

Скорее не согласен

Заняв позицию, участники обмениваются мнениями по дискуссионной проблеме и приводят аргументы в поддержку своей позиции.

Любой участник может свободно поменять позицию под влиянием убедительных аргументов.

3.5. Продуктивные игры

Цель: формирование установки на гибкое планирование деятельности, развитие навыков оперативного планирования, способности к выработке конкретных решений педагогических и организационных проблем, анализу эффективности инноваций, технологий, программ, методов, приемов воспитания и обучения детей. Формирование у участников умения менять угол восприятия проблем педагогики.

«Судьба и организатор»

Выбираются исполнители роли Организатора (т.е. руководителя) и Судьбы. Ведущий описывает ситуацию Организатору и Судьбе, а также формулирует цель, которая должна быть достигнута.

Организатор должен разработать план мероприятий по достижению указанной цели в рамках очерченной ситуации. Далее этот план передается судьбе для внесения изменения в условия, которые сделали бы план невыполнимым.

План возвращается Организатору для его корректировки. На это отводится 10 минут. Переработанный план возвращается Судьбе, и все повторяется вновь. Ведущий игры следит за тем, чтобы вносимые изменения были правдоподобны, а установленный регламент времени и условия соблюдались.

«Негатив»

Ведущий оглашает тему, цели, правила, ход работы. Педагоги делятся на группы. Каждая группа отвечает на вопрос: «Что вас не устраивает в...?». Предполагаются ответы с позиции ролей: «Воспитанники», «Воспитатели», «Администрация», «Родители»;

Группы классифицируют названные «негативы» и формулируют проблемы. Эта работа может вестись аналитической группой. Затем проводится групповая работа по выработке задач или мероприятий на будущее.

«Карусель»

Группа делится на три-четыре подгруппы, которым дается по одному вопросу, зафиксированному на листе бумаги. Секретарь каждой подгруппы записывает ответы на вопрос. По истечении определенного времени вопросы с ответами переходят по кругу к следующей группе, которая добавляет к списку свои предложения. В конце каждая подгруппа получает заполненный ответами лист с вопросом, с которого начинала работать, систематизирует ответы и представляет результаты работы всей группе.

«Диалог»

Ход: Участники выбирают различные позиции, которые отличаются от их собственных: «Оптимист», «Скептик», «Мизантроп», «Критик». Определяется состав экспертной группы (3-4 человека). Группы анализируют предложенную проблему в соответствии с выбранной позицией. Готовят выступление предста-

вителя группы. После решения игровой задачи представители групп аргументируют свою позицию в течение 2-3 минут. Эксперты оценивают логичность доказательств «за» и «против». Выступление участников всех групп, которые высказывают свое отношение к решению групп.

«Дерево решений»

Использование методики «Дерево решений» позволяет овладеть навыками выбора оптимального варианта решения, действия и т.п.

Построение «дерева решений» - практический способ оценить преимущества и недостатки различных вариантов.

«Дерево решений» для трех вариантов может выглядеть следующим образом:

Проблема					
Вариант 1 решения проблемы		Вариант 2 решения проблемы		Вариант 3 решения проблемы	
+	-	+	-	+	-

«Эстафета»

Ход: Ведущий заранее готовит материал с описанием технологии, методики, педагогического опыта, которые будут обсуждаться. Выделяются исполнители ролей автора опыта, консерватора, критика, сподвижника, пропагандиста, конформиста. Выступление автора длится 5-7 минут, все остальные – 2-3 минуты. После автора выступают критик (отмечает положительные стороны, указывает на недостатки), конформист (соглашается и с тем и с другим), сподвижник (подчеркивает только положительное и объясняет, почему перенял опыт), консерватор (отрицает все новое, сомневается в эффективности предложенного), конформист (снова соглашается и с тем и с другим), пропагандист (обобщает сказанное, предлагает пути распространения), автор (выступает, если еще что-то недосказано).

«Решение трудных вопросов»

На конвертах необходимо написать существующие или потенциальные проблемы (слабая активность педагогов в работе с родителями, нежелание заниматься самообразованием, нежелание педагогов объединяться в микрогруппы). Передавая конверты друг другу, педагоги будут вкладывать в них карточки с возможными решениями. Когда участник, описавший проблему, получает свой конверт обратно, он знакомится с предложенными вариантами решения.

«Список прилагательных»

Список прилагательных определяет различные качества, свойства и характеристики объекта, деятельности или личности, которые необходимо улуч-

шить. Например: педагогам задается вопрос: «Каким бы Вы хотели видеть утренники в ДОУ?».

Сначала участники предлагают качества, характеристики или описания, соответствующие их представлениям об утренниках (импровизационные, веселые, интересные, познавательные и т.д.). Далее группа педагогов рассматривает каждое прилагательное в отдельности и решает, каким путем можно улучшить или усилить соответствующую характеристику.

«Педагогический пробег»

Из участников выбираются исполнители ролей ведущего, организатора в группе, начальники станций.

Ведущий знакомит с правилами, следит за регламентом, помогает начальникам станций в обобщении представленного группами материала, производит подсчет баллов, подводит итоги игры.

Организатор в группе активно участвует в дискуссии, следит за ее ходом, фиксирует единое мнение группы по вопросу и представляет его «начальнику станции».

Начальник станции предлагает вопросы к дискуссии, отмеченные на путевом листе, следит за дискуссией, выделяет самых активных участников, фиксирует единое мнение группы, выставляет баллы (от 1 до 3-х).

«Анализ конкретных педагогических ситуаций (кейс-метод)»

Анализ конкретных педагогических ситуаций может выступать как самостоятельная форма работы и как прием, используемый в любой другой форме.

Такой анализ помогает формированию умений вычленять проблемы, содержащиеся в педагогической ситуации, намечать возможные пути и способы их решения. Для полноценного анализа необходимо тщательно отобрать ситуации, отвечающие целям и задачам методической работы. Источниками здесь могут быть педагогическая практика, материалы по состоянию преподавания, периодическая печать.

Работа по анализу конкретных педагогических ситуаций начинается с анализа причины возникновения ситуаций. Затем конструируются варианты решения ситуаций. В заключение разрабатываются методические рекомендации педагогу, столкнувшемуся с похожей ситуацией на практике.

Можно разнообразить данную форму методической работы игровыми моментами. Тогда участников знакомят с ситуацией, распределяют между ними роли. Участники (не обязательно все) получают описание ситуации, в котором содержится объяснение занимаемой каждым из них (по роли) позиции. После проигрывания педагогической ситуации все приступают к ее обсуждению.

«Говорящая карта»

Участники делятся на группы. Ведущий задаёт тему для обсуждения и время для обсуждения в группах.

Каждый участник группы записывает на общем листе бумаги как можно больше слов или фраз по теме.

После окончания времени, отпущенного на первый этап, группы последовательно подходят к остальным столам, чтобы проанализировать работы других групп, установления взаимосвязи между отдельными ответами и/или формулирования комментариев и вопросов.

После возвращения групп к своим первоначальным столам, их участники отвечают на заданные вопросы или комментарии.

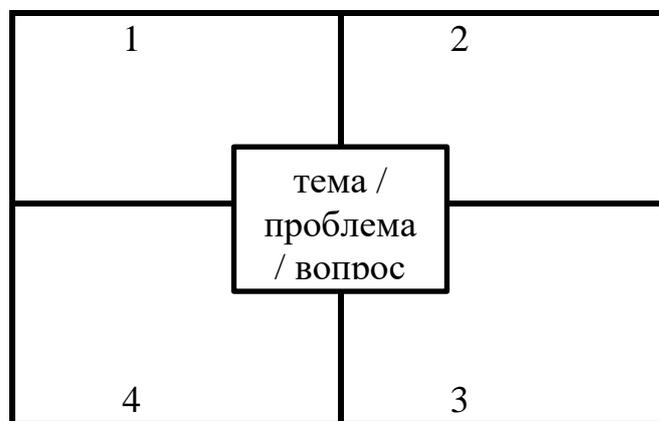
«Карта согласия»

После образования команд (по 4 участника) ведущий формулирует тему, проблему или вопрос для размышления.

Участники записывают максимальное количество идей по теме в виде списка на своей части листа.

Ведущий определяет максимальное количество идей для центрального квадрата. Члены группы по очереди озвучивают по одной идее, если вся группа приходит к согласию, идею записывают в центральную часть квадрата; обсуждение продолжается, пока все не поделится своими идеями.

Идеи, записанные в центральной части квадрата, являются решением всей группы.



Литература:

1. Виноградова, Н. А. Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении: учебник / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 219 с.

2. Кашлев С.С. Технология интерактивного обучения. — М.: Инфра-М, 2021. — 238 с.

3. Климентьева З. А. Методическая работа в дошкольной образовательной организации: Краткий конспект лекций / З.А. Климентьева; Каз.федер.ун-т. — Казань, 2013. — 52с.

4. Кутбиддинова Р. А. Методы активного социально-психологического обучения: учебно-методическое пособие / Р. А. Кутбиддинова. – Южно-Сахалинск: изд-во СахГУ, 2014. – 136 с.

5. Педагогические игротехники: копилка методов и упражнений / Л.С. Кожуховская [и др.]; под общ. ред. Л. С. Кожуховской. – Минск: Изд. центр БГУ, 2010. – 233 с.