

Форми методичної роботи

Традиційні форми методичної роботи

Масові форми — забезпечують удосконалення знань педагогів, сприяють виробленню єдиної педагогічної позиції щодо педагогічних систем. Для них характерні наявність постійного складу педагогів, певна спланованість і періодичність у роботі.

Цільові семінари організовуються з урахуванням потреб педагогічних працівників в ознайомленні з досягненнями науки й передового досвіду. Вони розраховані на глибоке вивчення актуальних і важливих проблем як у теоретичному, так і практичному плані. На семінарах проводяться дискусії, диспути, ділові ігри, що є школою набуття педагогами досвіду творчої роботи.

Педагогічні читання проводять з метою удосконалення й поширення передового педагогічного досвіду. Шкільні читання є першим етапом районних, обласних, всеукраїнських читань. Педагогічні читання на рівні закладу проводяться також з метою підбиття підсумків роботи закладу над методичною проблемою.

Нарада — колективне обговорення окремих питань групою осіб, які мають безпосереднє відношення до їх вирішення. Народи можуть бути періодичні і спрямовані на вирішення поточних проблем методичної роботи; короткі і тривалі.

Педагогічна рада — постійний орган управління навчальним закладом, призначений для розгляду основних питань навчально-виховної роботи. Головним завданням педагогічної ради є об'єднання зусиль педагогічного колективу закладу на піднесення рівня навчально-виховної роботи, упровадження в практику досягнень педагогічної науки й передового педагогічного досвіду.

Оперативно-методична нарада — колективна форма підвищення наукового рівня педагогічної роботи, попередження можливих помилок, виправлення допущених недоліків у роботі. На оперативно-методичній нараді розглядаються питання, які неможливо передбачити та спланувати заздалегідь. Такі наради проводяться з керівниками установ, педагогічними працівниками та методистами з метою оперативного обговорення окремих методичних питань, постановки поточних навчально-виховних завдань, поточного інструктування педагогів. За характером і змістом роботи їх можна поділити на три типи: інформаційні, інструктивні, звітні.

Семінар — форма науково-методичної роботи з педагогічними кадрами, спрямована на підвищення їхньої кваліфікації в процесі обговорення проблемних питань, доповідей, виступів, відвіданих навчально-виховних заходів.

Семінар — форма методичної роботи, завданням якої є методична підготовка педагогічних кадрів; інформування вчителів з питань педагогічної теорії, досягнень сучасної науки, техніки та культури; знайомство з

подальшими перспективами розвитку психолого-педагогічної науки та її практичного застосування; розширення й поглиблення знань слухачів з проблем педагогіки та психології, методики викладання предмета за фахом.

Проблемний семінар — групове обговорення однієї особливо важливої та складної проблеми; організаційна форма методичної роботи з педагогічними кадрами, які об'єднані спільним інтересом до конкретних питань діяльності школи і прагненням до вдосконалення існуючої практики відповідно до рекомендацій психолого-педагогічної науки; забезпечує всебічне вивчення відповідної наукової проблеми і формує особисту позицію та практичну готовність учасників до використання результатів наукових досліджень.

Психолого-педагогічний семінар — форма методичної роботи, яка полягає в ознайомленні педагогів з новітніми досягненнями психолого-педагогічної науки і передового досвіду на основі обговорення слухачами повідомлень, доповідей, рефератів, виконаних ними за результатами досліджень, проведених самостійно чи під керівництвом спеціалістів у даній галузі.

Групові форми - мобільні об'єднання педагогів за інтересами з метою створення оптимальних умов для творчих дискусій, обміну досвідом, виконання практичних завдань.

Методичні об'єднання — найпоширеніша форма підвищення кваліфікації шляхом залучення педагогічних працівників до дискусій, диспутів, вирішення проблемних ситуацій, моделювання фрагментів занять з вихованцями на основі ідей педагогічної науки й передового педагогічного досвіду. Методичні об'єднання організуються за територіальною ознакою (в межах закладу, міські, районні); за типами навчальних закладів, навчальними предметами чи їх циклами.

Діяльність методичних об'єднань багатопланова й різноманітна за змістом, напрямками й формами. Це проведення відкритих уроків, їх самоаналіз і аналіз, конструювання й захист конспектів уроків, ділові ігри, громадські огляди діяльності і звіти вчителів, огляди літератури, презентації ідей, методичні консультації досвідчених учителів і керівників з певних тем, розробка і захист програми власної діяльності з визначеного питання, обговорення результатів контрольних робіт та ін. Існує Положення про шкільне методичне об'єднання, яке має на меті активізувати й систематизувати роботу методичних об'єднань, визначити зміст, напрямки роботи і функції його членів.

Зміст роботи методичного об'єднання

1. Забезпечення виконання навчальних програм. Розробка й апробація інноваційних програм. З цією метою методичне об'єднання:

- а) обґрунтовує необхідні зміни в змісті й методиках викладання навчальних дисциплін;
- б) затверджує зміст авторських варіантів навчальних програм і плани їх реалізації;
- в) за результатами моніторингу вносить рекомендації щодо змін у навчальних програмах.

2. Організація контролю за результатами навчально-виховного процесу.

Координація й стимулювання роботи з розвитку пізнавальної активності учнів у позакласній роботі з предметів.

3.1. Здійснення керівництва предметним об'єднанням школярів, яке входить до наукового товариства школи.

Предметне об'єднання реалізує свою діяльність через такі форми:

- а) предметні гуртки, керовані вчителями;
- б) круглі столи;
- в) лекторії;
- г) вечори запитань і відповідей;
- ґ) предметні тижні (декади, місячники);
- д) олімпіади;
- е) вікторини;
- є) випуск предметних газет, стендів...

3.2. Методичне об'єднання затверджує план позакласної діяльності із заохочення учнів до поглибленого вивчення предмета, популяризації наукових знань.

4. Організація дослідницької роботи учнів.

5. Виявлення учнів, які мають здібності до поглибленого вивчення навчальних предметів.

6. Залучення вчителів і учнів до елективних курсів.

7. Організація дослідницько-інноваційної діяльності педагогів.

Творча (динамічна) група. Для неї характерні зацікавленість, високий рівень пошукової, дослідницької діяльності.

Творчі групи — це організовані невеликі колективи досвідчених працівників освіти, які поглиблено вивчають розв'язувану певну наукову проблему і забезпечують творче впровадження в практику закладів висновків і положень психолого-педагогічної науки; своєрідна форма залучення педагогів і керівників закладів до творчої діяльності із упровадження в практику роботи досягнень педагогічної науки та передового педагогічного досвіду.

Ініціативні групи — об'єднання педагогів, які утворюються на час підготовки та проведення важливих методичних заходів (засідання педагогічної ради, науково-педагогічна конференція, педагогічні читання тощо). У період підготовки засідання педагогічної ради або здійснення інших організаційних або підсумкових заходів ініціативна група педагогів вивчає стан актуальних проблем навчально-виховної та методичної роботи, відвідуючи навчальні заняття й масові заходи, проводить бесіди з педагогами, анкетування, узагальнює думки та побажання щодо вдосконалення певної ділянки роботи. Під час засідання педагогічної ради або проведення інших організаційно-методичних заходів ініціативна група організовує дискусію, полеміку з обговорюваних питань.

Мікрогрупа — одна з форм колективної методичної роботи, у якій, на відміну від методичних об'єднань, за визначальний критерій узято взаємну симпатію і, головне, інтерес до єдиної педагогічної ідеї. Вона створюється на добровільних засадах у складі 5—7 педагогів. Кожен учасник спочатку самостійно вивчає проблему, певний її аспект, потім доповідає колегам про

результати. Після обміну думками педагоги спрямовують свою діяльність на практичну реалізацію ідеї: проводять відкриті заняття, організують взаємовідвідування занять, масових заходів тощо. Розв'язавши проблему, група розпадається або ж визначає нове завдання.

Діяльність творчих мобільних груп

Новацією в управлінській і методичній роботі стає створення мобільних творчих груп. Мобільність забезпечується вільним переходом педагогів з однієї групи до іншої в тому разі, коли вони відчували зростання своєї фахової майстерності.

Робота в мобільній творчій групі дає педагогові можливість займатися дослідженням цікавої теми, реалізувати себе, поділитися досвідом з іншими, іти шляхом удосконалення й росту, а керівництву — можливість стежити за зростанням майстерності педагогів.

На виконання єдиної науково-методичної проблеми закладу можна створити 3 мобільні творчі групи.

1. «Олімп». До неї увійдуть професіонали педагогічної праці, педагоги, які мають значний творчий потенціал, володіють різноманітними формами творчості, досягли високих результатів у навчальній діяльності вихованців.
2. «Пошук». Педагогічні працівники цієї групи мають достатній творчий потенціал, здатні моделювати навчально-виховний процес, дискутувати з приводу методик викладання, технологій уроку.
3. «Шанс». Члени цієї групи працюють стабільно, але поки не досягли високого рівня творчості. Методична робота з такими педагогами дає їм шанс піднятися на вищу сходинку й перейти до іншої групи.

Групи створюються на добровільних засадах. Для поділу на групи в колективі застосовується діагностика психологічної готовності педагога до опанування нового в професійній діяльності, дані діагностичної карти закладу, різноманітні тести, зокрема тест «Ваш творчий потенціал». Можливість вільного переходу з однієї групи до іншої забезпечує психологічний комфорт членів групи, бажання творчо працювати. Кожна група окреслює для себе коло питань, над якими бажає працювати, далі йде поділ на мікро-групи, які працюють на базі методичних об'єднань. Спостерігаючи за пересуванням кадрів у рамках творчих груп, можна бачити зростання творчості й підвищення професіоналізму педагогів. Робота в мобільних творчих групах є ефективним доповненням до інших форм науково-методичної роботи з колективом, тому що вона:

- орієнтована на розвиток особистості педагога;
- сприяє мотивації членів груп до професійної діяльності;
- допомагає педагогічним працівникам активно набувати власного досвіду на рефлексивній основі та інтенсивно навчатися на досвіді інших членів групи в процесі спільної роботи;
- дозволяє педагогам бачити підсумки своєї праці.

Ефективність використання методу роботи в мобільних творчих групах для підвищення рівня професійної компетентності педагогів пояснюється тим, що в процесі реалізації своїх творчих здібностей, знань, свого професіоналізму кожен педагог досягає конкретної важливої для себе мети.

Це створює «ситуацію успіху». Успіх творчої групи стає важливим мотиваційним чинником для всіх членів колективу. Водночас у процесі діяльності педагога в мобільній творчій групі досягаються й віддалені цілі, поступовий рух до яких здійснюється протягом усієї професійної діяльності педагога: підвищується рівень ерудованості, розширюється діапазон педагогічних методів, прийомів, технологій, що використовуються.

Школа молодого педагога — форма підвищення кваліфікації молодих спеціалістів, які мають педагогічний стаж роботи до 3-х років; покликана формувати педагогічну майстерність, творчу індивідуальність молодих педагогів. Школа молодого педагога є тим центром, де молодий або малодосвідчений працівник має змогу формувати свій індивідуальний стиль педагогічної діяльності, отримує допомогу в побудові навчально-виховного процесу на основі науки й перспективного досвіду, відчуває радість від трудової діяльності, виховує в собі дисциплінованість і почуття відповідальності. У Школі молодого педагога ми розкриваємо і планомірно виховуємо індивідуальні педагогічні особливості, духовні сили педагога-початківця. Школа молодого педагога допомагає колективу педагогів узгодити свої методичні, психологічні й педагогічні позиції, зміцнює товариські зв'язки між колегами, робить молодого колегу володарем секретів майстерності, накопиченої поколіннями педагогічних працівників. Учитель народжується від учителя. І від того, якою увагою і турботою огорне колектив закладу молодого спеціаліста, багато в чому буде залежати його подальша доля — чи загориться він бажанням оволодіти педагогічною майстерністю, чи так і не пізнає всієї глибини труднощів і радощів педагогічної праці, а перша ж поразка змусить його опустити руки. Тому план роботи Школи молодого педагога включає в себе бесіди, різні практикуми, науково-теоретичні семінари, цілеспрямоване відвідування занять досвідчених педагогів і молодих спеціалістів, знайомство з новинками методичної літератури і літератури зі змісту й технологій предмета. За традицією в кінці навчального року відбувається презентація молодих педагогічних працівників, де молоді спеціалісти демонструють свої доробки, показують, що вміють, чого навчились. Перші успіхи окриляють і надихають.

Школи передового досвіду об'єднують невеликі групи колег навколо кваліфікованого педагога. у такій Школі молоді педагоги знайомляться з творчою лабораторією свого наставника, що сприяє їхньому професійному зростанню. Крім відвідування й аналізу занять, у Школах передового досвіду практикується спільна колективна розробка окремих тем, проводяться практикуми, співбесіди з теоретичних і методичних питань.

Школи педагогічної майстерності об'єднують педагогів із високою творчою активністю. Проведення теоретичних дискусій, колективні розробки окремих педагогічних проблем забезпечують включення великої кількості педагогів у творчий пошук.

Ділова гра — метод навчання професійної діяльності шляхом її моделювання, близького до реальних умов, обов'язково з динамічним розвитком ситуації, завдання чи проблеми, що вирішується, у процесі ділової гри відбувається діалог на професійному рівні, зіткнення думок і позицій, взаємна критика гіпотез і пропозицій, їх обґрунтування і зміцнення, що

зумовлює появу нових знань, сприяє набуттю досвіду вирішення професійних завдань і психолого-педагогічних ситуацій.

Процес організації і проведення ігор можна умовно поділити на чотири етапи:

- **Перший етап** — це вступна теоретична частина, у ході якої учасники гри ознайомлюються з особливостями цієї форми підвищення педагогічної кваліфікації, а також із загальними вимогами до організації її проведення.

- **Другий етап** — конструювання гри, визначення назви та змісту педагогічної проблеми, яку розв'язуватимуть, обсягу теоретичної інформації та практичних умінь, які належить освоїти. Для цього треба чітко сформулювати загальну дидактичну мету гри й окрему мету для її учасників, написати сценарій, подати конкретну педагогічну ситуацію, імітуючи власну діяльність, розробити загальні правила та інструкції для гравців і керівника гри.

- **Третій етап** — це організаційна підготовка і проведення конкретної гри, у ході якої реалізується певна дидактична мета. Керівник пояснює учасникам її зміст, ознайомлює їх із загальною програмою та правилами, оголошує конкретні завдання. Визначають експертів для спостереження за ходом гри, аналізу її проведення, визначають місце, час, умови і тривалість гри. Доцільно створювати умови, наближені до реалій життя закладу.

- **Четвертий етап** — підбиття підсумків гри, докладний аналіз та оцінка її ролі в системі підвищення методичної й фахової підготовки педагогів. Ділова гра сприяє виявленню ініціативи, сміливості в прийнятті рішення, творчої спрямованості педагога.

Рольова гра нагадує ділову, але тут кожному учасникові належить певна роль чи визначено його функцію.

Тренінг - це групове заняття під керівництвом ведучого, спрямоване на відпрацювання особистісних навичок, краще розуміння себе й інших. Будь-який тренінг має яскраво виражений інтерактивний характер, тому що розрахований на активну суб'єктну реакцію учасників (інтелектуальну, емоційну, дієво-практичну). Саме така технологія набуває вирішального значення при формуванні основ проектування у вихованців та педагогів.

Тренінг насамперед орієнтований на проблему і пошук її рішень, розвиває творчі й дослідницькі навички учасників. Знання не повідомляються в готовому вигляді, а є продуктом активної діяльності самих учасників. У центрі уваги — самостійне навчання учасників та їх інтенсивна взаємодія. На відміну від традиційних, тренінгові форми навчання цілком охоплюють весь потенціал людини: рівень і якість її компетентності, здібність до прийняття рішень, творчого перетворення своєї діяльності. Метою педагогічного тренінгу може стати: інформування учасників; освоєння нових педагогічних технологій; набуття нових навичок і умінь учасниками; зміна погляду на проблему; створення нової моделі процесів різних рівнів; пошук ефективних шляхів вирішення виявлених проблем шляхом об'єднання фахівців різних профілів; підвищення самооцінки учасників, ефективності спілкування з колегами.

Індивідуальні форми — надання адресної практичної допомоги педагогові у розвитку його професійної програми підвищення кваліфікації з урахуванням рівня його компетентності, потреб і зацікавленості.

Наставництво як форма методичної роботи полягає в тому, що досвідчені педагоги ведуть індивідуальну роботу з молодими, малодосвідченими працівниками, передаючи їм досвід, практично допомагають у виконанні завдань (у підготовці до деяких занять чи заходів, плануванні роботи, оформленні відповідної документації). Ця допомога здійснюється шляхом порад, ознайомлення з практикою роботи наставника, технікою виконання окремих завдань.

Консультування — надання допомоги в самостійному вивченні будь-якого складного питання. За змістом консультації можуть бути як теоретичними, так і практичними. Консультування вчителів входить в обов'язок насамперед керівників закладу й керівників методичного об'єднання.

Самоосвіта — це процес, тісно пов'язаний із повсякденною індивідуальною діяльністю. Рушійною силою самоосвітньої діяльності є суб'єктивне усвідомлення педагогом об'єктивної потреби в узагальненні своєї професійної діяльності. Організація самоосвіти педагога залежить від рівня підготовки, цілей удосконалення його педагогічної майстерності й передбачає визначення проблеми, вибір раціональних форм і способів усвідомлення матеріалу, опанування методики аналізу і способів узагальнення власного і колективного досвіду, залучення до методів дослідницького характеру.

Взаємовідвідування занять спрямоване на обмін досвідом роботи, поширення передового педагогічного досвіду, надання допомоги в роботі.

Атестація педагогічних працівників будується на принципах гласності і суворого дотримання Законів України та Типового положення «Про атестацію педагогічних працівників України».

Індивідуальна науково-методична робота — усвідомлена, цілеспрямована, планомірна та неперервна робота педагогів з удосконалення їхньої теоретичної і практичної підготовки, необхідної для практичної діяльності.

Бесіда — з'ясування й погодження позицій, вияв незадоволення діями працівника, обговорення результатів контролю, переконання в чому-небудь.

Доповідь або повідомлення — оформлений письмово, але призначений для усного повідомлення виклад суті проблеми обговорення.

Реферат - одна з форм письмового представлення результатів індивідуальної роботи педагога над обраною науково-методичною темою (проблемою).

Методичні рекомендації — комплекс пропозицій і вказівок, які сприяють упровадженню найефективніших методів і форм роботи для вирішення якої-небудь проблеми.

Нетрадиційні форми методичної роботи

визначаються за методикою колективної творчості:

- ярмарок педагогічної творчості;
- фестиваль педагогічних ідей і знахідок;

- методичний фестиваль — багатопланова разова форма методичної роботи з великою аудиторією педагогів та методистів, що передбачає пропаганду перспективного педагогічного досвіду, обмін досвідом роботи з упровадження нових педагогічних знахідок. На фестивалі ознайомлюються з кращими зразками педагогічного досвіду, нестандартними формами проведення занять та іншими формами навчально-виховної роботи, які виходять за межі традицій та загальних стереотипів;
- методичний міст — найактивніша форма методичної роботи, яка проводиться для розвитку практичних навичок з проблем навчання й виховання (наприклад, реалізація принципу демократизації в навчально-виховному процесі). Для участі в ній залучають педагогів різних закладів, керівників методоб'єднань, батьків, вихованців. Роль ведучого виконує методист. Методичний міст — різновид дискусії, яка відрізняється складом учасників;
- творчий звіт педагога — форма методичної роботи, спрямована на пошук, підтримку і пропаганду передового педагогічного досвіду, а також діяльності всього педагогічного колективу з питань нових технологій організації навчально-виховної та методичної роботи в закладах освіти;
- панорама методичних знахідок;
- «педагогічні розсипи»;
- клуби творчих педагогів;
- методичні вернісажі;
- творчі портрети.

Спрямовують педагогів на активну діяльність:

- педагогічний консиліум;
- передовий досвід — навчально-виховна чи організаційно-педагогічна діяльність, у процесі якої стабільні позитивні результати в розв'язанні актуальних педагогічних проблем забезпечуються використанням оригінальних форм, методів, прийомів, засобів навчання та виховання, нових систем навчання або завдяки інтеграції вже відомих форм, методів, прийомів і засобів організації навчально-виховного процесу. Упровадження передового педагогічного досвіду — упорядкована система діяльності методичних центрів, об'єднань тощо, яка передбачає попереднє навчання методики роботи даного конкретного педагога-майстра, учителя-новатора на спеціальних семінарах-практикумах, у школах передового педагогічного досвіду; здійснення в базових і опорних школах дослідної роботи з упровадження в практичну діяльність педагогів передового досвіду на уроках і контроль адміністрації школи, методичних кабінетів, відділів (управлінь) освіти за впровадженням досвіду, підбиття підсумків упровадження та обговорення їх на зібраннях педагогів;

- методичний ринг - форма роботи з педагогічними працівниками, спрямована на пошук, розвиток, підтримку перспективного педагогічного досвіду або пошук нових ідей, шляхів вирішення актуальних проблем освіти. Методичний ринг сприяє вдосконаленню знань педагогів, виявляє їхню ерудицію. Його проводять у разі виникнення суперечностей, альтернативних точок зору, діаметрально протилежних думок. Його підготовка й проведення складаються з кількох етапів перший етап — готуються групи опонентів, кожна з яких має групу підтримки; другий етап — вибір методичної проблеми, визначення завдання методичного рингу; третій етап — захист методичної ідеї. Паузи заповнюють ігровими завданнями, педагогічними ситуаціями; четвертий етап — підбиття підсумків, журі оцінює рівень захисту певної думки, підготовку опонентів;
- методичний аукціон — форма творчого «продажу»-«купівлі» певних ідей, думок, винаходів з метою засвоєння певних понять з певної теми, проблеми, конкретного предмета, стимулювання педагогів до пошукової роботи; поширення творчих ідей педагогів-практиків, досвіду їхньої роботи з певної проблеми;
- «розумовий штурм» — короткотермінове разове об'єднання групи педагогів з метою оволодіння конкретною методичною ідеєю, прийомом або пошуку нових шляхів розв'язання складної навчально-методичної проблеми (наприклад, який ланцюжок дій формування умінь та навичок ви б запропонували для успішного функціонування процесу розвивального навчання?). Особливістю «розумового штурму» є максимальна концентрація уваги учасників на обраній проблемі, найбільш стислий термін її вирішення, активна участь усіх педагогів-учасників. Для реалізації цих завдань психологи рекомендують відрив від звичайних умов, спілкування тільки у відібраній групі педагогів з метою заглиблення в проблему.

Посилюють наукову спрямованість роботи:

- проблемний семінар;
- творча група;
- творча наукова дискусія — колективне обговорення питання, яке викликає суперечки, обмін думками, ідеями між кількома учасниками;
- дебати — обговорення будь-якого питання, обмін думками, полеміка, дебатування, суперечки, дискусія. Дебати в методичній роботі можна використовувати для прийняття і відстоювання своїх рішень. Дебати вчать критично мислити, досліджувати різні теми переконливо викладати свої погляди аудиторії, у дебатах беруть участь дві команди: одна команда стверджує певну позицію, інша — заперечує;
- навчальний семінар;

- педагогічна ситуація — сукупність умов і обставин, які вимагають швидкого прийняття педагогічно правильного рішення.

за методикою наукового дослідження:

- консультації з науковцями;
- авторська дошка майстра педагогічної справи;
- педагогічний турнір з актуальної наукової теми;
- методичний турнір — форма роботи з педагогічними працівниками, спрямована на пошук, розвиток, підтримку перспективного педагогічного досвіду або пошук нових ідей, шляхів вирішення актуальних проблем освіти;
- громадський науково-дослідницький інститут;
- творчі лабораторії;
- методична розробка — видання, яке містить конкретні матеріали на допомогу педагогам щодо організації та проведення якого-небудь заняття (системи уроків) чи заходу; поєднує методичні поради й рекомендації;
- захист інноваційного проекту — нова форма групової методичної роботи, пов'язана з попередньою розробкою та наступним публічним захистом інноваційних підходів до вирішення певної педагогічної проблеми. Метою організації і проведення такого заходу є розробка нових підходів до вирішення педагогічних проблем, конкретних педагогічних технологій, спрямованих на вдосконалення навчально-виховного процесу; підготовка методичних кадрів до інноваційної діяльності в галузі освіти; формування банку даних про інновації, їх аналіз та експертиза;
- Опорна школа — навчальний заклад, який визначається відділом освіти з метою впровадження в педагогічну практику досягнень психолого-педагогічної науки та передового педагогічного досвіду, проведення роботи з підвищення рівня кваліфікації педагогічних працівників, а також з метою проведення педагогічного експерименту з актуальних проблем освітньої практики

Стимулюють спрямованість роботи:

- консультації;
- практикуми;
- навчальний семінар на базі відкритих знань;
- школа педагога-початківця;
- методичні сесії;
- вирішення педагогічних і проблемних завдань.

Поєднують традиційні форми роботи з дозвіллям:

- мала академія народної педагогіки;
- педагогічні «посиденьки»;
- вечорниці;
- урок-панорама;
- презентація;
- педагогічний портрет творчого колективу.