

КГУ «Региональный центр физической культуры и дополнительного образования» Управления образования акимата Костанайской области

**Организация и проведение методических семинаров и тренингов
(методические рекомендации для методистов отделов образования)**

Костанай, 2026

Разработаны на базе КГУ «Региональный центр физической культуры и дополнительного образования» Управления образования акимата Костанайской области

Рысмухамбетова А.К. Организация и проведение методических семинаров и тренингов (методические рекомендации для методистов отделов образования), Костанай, 2026. - 20 стр.

Методические рекомендации разработаны с целью повышения профессионального мастерства методистов отделов образования в вопросах организации и проведения семинаров и тренингов. В рамках данных методических рекомендаций раскрыты наиболее эффективные методы разработки программ семинаров и тренингов, с учетом актуальных требований и специфики целевой аудитории.

Методические рекомендации рассмотрены и рекомендованы Методическим советом КГУ «Региональный центр физической культуры и дополнительного образования» Управления образования акимата Костанайской области (протокол № 1 от 19 февраля 2026 г.)

Пояснительная записка

Массовая физическая культура и спорт являются одними из ключевых элементов стратегии по укреплению здоровья населения Казахстана, в эффективном функционировании которых важная роль принадлежит методистам отделов образования, ответственным за курирование и поддержку работы учителей физической культуры в средних и средне-специальных организациях образования.

Важной частью работы методистов отделов образования является контроль за выполнением нормативных требований, оценка эффективности реализуемых программ и мероприятий, а также внедрение новых технологий и методов обучения, соответствующих современным тенденциям в сфере физической культуры. Это обеспечивает системное развитие спортивной инфраструктуры, повышение квалификации педагогических кадров, а также формирование устойчивых культурных ценностей, связанных со здоровым образом жизни.

Роль методистов отделов образования в реализации национальной стратегии по укреплению здоровья, развитию массовой физической культуры и спорта, а также в формировании здорового поколения граждан Казахстана является значительной.

Основной целью работы методистов является содействие повышению профессионального уровня педагогов, внедрение современных методик преподавания, поддержка инновационных форм работы, проведение методических семинаров, организация спортивных мероприятий и соревнований, развитие спортивных инициатив в регионах. В задачи методистов входят подготовка и проведение тренингов, мастер-классов, семинаров, а также организация обмена опытом в сфере физической культуры и спорта.

Современная деятельность учителя требует постоянного повышения профессиональной квалификации, развития новых компетенций и обмена опытом с коллегами. В условиях быстроменяющихся требований к образовательным, культурным и социальным программам необходим постоянный рост профессиональной компетентности. Одним из наиболее эффективных и актуальных инструментов для достижения этих целей являются методические семинары и тренинги. Эти формы обучения позволяют специалистам не только приобретать новые знания, но и развивать практические навыки, необходимые для успешной реализации своих профессиональных обязанностей.

Методические семинары и тренинги обладают рядом значимых преимуществ. Во-первых, они обеспечивают практическую ориентацию, что делает знания более применимыми и закрепленными. Во-вторых, такие мероприятия способствуют активному вовлечению участников, стимулируют обмен мнениями и опытом, что повышает уровень усвоения информации и мотивацию к дальнейшему развитию. В ходе проведения тренингов и семинаров

участники имеют возможность не только получать новые знания, но и самостоятельно применять их на практике, решая конкретные задачи, что существенно усиливает их профессиональную компетентность.

Кроме того, эти формы обучения способствуют развитию командных навыков, коммуникативных способностей и лидерских качеств. В рамках групповых упражнений, ролевых игр и дискуссий формируется умение работать в коллективе, аргументировать свою точку зрения и поддерживать конструктивный диалог. Это важно для формирования здоровой и продуктивной рабочей атмосферы в учительском сообществе.

Эффективное проведение семинаров и тренингов также играет ключевую роль в создании позитивной рабочей среды, что способствует формированию культуры постоянного профессионального развития, повышения мотивации и участия каждого в достижении общих целей в образовании.

Цель данных методических рекомендаций — предложить методистам отделов образования пошаговую инструкцию по организации и проведению качественных и результативных семинаров и тренингов. В рамках данных методических рекомендаций раскрыты наиболее эффективные методы разработки программ семинаров и тренингов, с учетом актуальных требований и специфики целевой аудитории. Особое внимание уделяется использованию интерактивных подходов, включая игровые методы, деловые игры, дискуссии, мастер-классы и проектную деятельность, что существенно повышает заинтересованность участников и способствует более глубокому освоению материала.

Задачи методических рекомендаций по организации и проведению семинаров и тренингов:

- обеспечить методическую основу для планирования и организации эффективных семинаров и тренингов для специалистов в сфере физической культуры и спорта;
- повысить профессиональный уровень методистов отделов образования в вопросах реализации современных форм обучения и развития педагогов;
- обучить методистов использованию интерактивных и инновационных методов проведения образовательных мероприятий, таких как игровые техники, деловые игры, дискуссии и мастер-классы;
- укреплять культуру постоянного профессионального развития и инициативности среди педагогических кадров региона;
- формировать у методистов чувство ответственности за повышение качества работы и развитие массовой физической культуры и спорта на уровне региона.

Также значимым аспектом является оценка эффективности проведенных мероприятий — механизм обратной связи, анализ достигнутых результатов и последующих действий для исправления недостатков и повышения качества проводимых методических семинаров и тренингов. Такой системный подход позволяет не только повысить профессиональную компетентность участников,

но и в целом обеспечить повышение профессиональной компетентности учителей физической культуры на уровне региона.

Таким образом, правильно организованные и проведенные семинары и тренинги выступают мощным инструментом профессионального роста, развития командных и коммуникативных навыков, а также способствуют созданию динамичной, инициативной и ответственной профессиональной среды, что в конечном итоге способствует успешной реализации стратегических целей отделов образования.

1. Значение методических семинаров и тренингов в профессиональном развитии педагогов

Современная система профессионального развития педагогов требует постоянного внедрения инновационных форм и методов обучения. Одной из ключевых форм повышения квалификации и профессионального роста педагогических кадров является проведение методических семинаров и тренингов. Их эффективность во многом зависит от правильно организованной структуры, содержания и методов осуществления. Для методистов отделов образования, ответственных за курирование и поддержку работы учителей физической культуры в средних и средне-специальных организациях образования, важно овладеть современными теоретическими основами, понять принципы успешного проведения таких мероприятий и использовать их для формирования у учителей физической культуры мотивации к постоянному развитию и повышению качества работы.

Методические семинары и тренинги выступают важнейшими средствами систематического повышения профессиональной компетентности педагогов, а также инструментами формирования новых подходов к реализации образовательных задач. В контексте развития физической культуры и спорта в регионах эти формы позволяют учителям не только получать новые знания, но и приобретать практические навыки, необходимые для внедрения современных технологий физического воспитания, массового спорта и здоровьесбережения.

Эта форма обучения обеспечивает диалогический характер взаимодействия, что способствует лучшему усвоению информации, развитию рефлексии и инициативности педагогов. В результате их участие в семинарских и тренинговых мероприятиях способствует формированию профессиональной культуры, ответственности и активной позиции в вопросах развития массовой физической культуры региона.

Основные принципы организации семинаров и тренингов

Эффективная организация требует учитывать принципы, обеспечивающие достижение поставленных целей. К основным принципам относятся:

- *Целенаправленность и системность* — мероприятия должны строиться исходя из актуальных потребностей педагогов, иметь четкое содержание и последовательность.
- *Практико-ориентированность* — в фокусе должна быть возможность применения полученных знаний и навыков в конкретных условиях деятельности.
- *Интерактивность* — активное вовлечение участников способствует формированию практических умений и обмену опытом.
- *Обратная связь* — получение мнения участников позволяет корректировать содержание и формы проведения.
- *Индивидуальный подход* — учет уровня подготовки, опыта и персональных потребностей педагогов.

- *Современность и инновационность* — использование современных технологий, методов и форм обучения.

Эти принципы гарантируют более высокую эффективность обучения, развитие профессиональных компетенций и мотивации учителей физической культуры.

В процессе совместной работы должны осуществляться различные интеракции: методист – участник семинара (обучающийся), обучающийся – обучающийся, методист – малая группа, методист – все участники семинара. Использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в виде мультимедийной презентации помогают в создании, передаче и распространении, визуализации информации для каждого участника тренинга/семинара.

Методы и формы проведения

В рамках семинаров и тренингов используют различные методы и формы, каждая из которых соответствует определенной задаче:

- *Лекции* — для передачи системных теоретических знаний.
- *Практические занятия и мастер-классы* — с целью закрепления практических навыков.
- *Групповые обсуждения и кейс-стади* — для анализа актуальных проблем и поиска решений.
- *Ролевые игры и симуляции* — для формирования коммуникативных и управленческих компетенций.
- *Творческие и проблемные задания* — для развития аналитического мышления.
- *Рефлексия и коллективное обобщение* — для закрепления уроков и выработки личной ответственности.

Использование разнообразных методов способствует более полному развитию профессиональных качеств, самостоятельности и инициативности педагогов.

Организация и подготовка тренингов/семинаров

Для достижения максимальной эффективности необходимо тщательно продумать:

- Анализ потребностей участников — диагностика уровня знаний и навыков педагогов, опросы и анкетирование.
- Разработку программы — исходя из выявленных потребностей, с учетом современных тенденций в области физического воспитания и педагогики.
- Подготовку материалов — презентаций, кейсов, методических рекомендаций.
- Выбор форматов — очные, онлайн или гибридные мероприятия.
- Обеспечение технической базы — для цифровых решений, видео- и аудиотехники, интернет-сервисов.

- Организацию условий — создание комфортной атмосферы, мотивации участников.

Правильная подготовка закладывает основу для успешного проведения мероприятия и повышает его ценность для участников.

Реализация и оценка эффективности

На практике важна не только реализация мероприятия, но и его последующая оценка. В течение и после проведения семинара или тренинга необходимо внедрять системы мониторинга и оценки: анкетирование, тестирование, рефлексия участников, а также анализ практических результатов их деятельности. Эти данные позволяют корректировать содержание, улучшать методы и формы, а также формировать индивидуальные планы развития педагогов.

Модернизация и развитие культуры постоянного профессионального роста

Для устойчивого развития системы формирования профессионального сообщества педагогов необходимо внедрять новые формы взаимодействия, основанные на цифровых технологиях: платформы для онлайн-обучения, сообщества практиков, вебинары и видеоконференции. Важную роль играет развитие системы наставничества, когда более опытные педагоги помогают новичкам, делятся опытом и поддерживают профессиональное становление.

Кроме того, необходимо стимулировать инициативность учителей, поощрять работу в командах, развитие собственных проектов, участие в профессиональных конкурсах и конференциях. В регионе должна формироваться культура постоянного самообразования и развития, которая станет естественной частью профессиональной жизни специалистов по физической культуре и спорту.

Эффективные методические семинары и тренинги — важнейшие инструменты развития профессиональных компетенций педагогов и укрепления культуры постоянного образования. Их успешная организация требует всестороннего подхода, базирующегося на современных теоретических и практических принципах. Внедрение таких мероприятий способствует повышению педагогической эффективности, развитию массовой физической культуры и массового спорта, а также формированию ответственного отношения учителей к своим профессиональным обязанностям.

2. Повышение профессионального уровня методистов отделов образования в вопросах реализации современных форм обучения и развития педагогов

В условиях современного развития системы образования особое значение приобретает профессиональная компетентность методистов отделов образования. Эти специалисты являются ключевыми фигурами в процессе организации и реализации системных мероприятий по обучению и развитию педагогов. Их профессиональный уровень напрямую влияет на эффективность образовательных процессов, внедрение инновационных технологий и современных форм повышения квалификации педагогов.

Современный вызов — это постоянное обновление представлений о качестве профессионального развития педагогов, внедрение новых технологий, а также использование экспериментальных и инновационных методов обучения. Цель этой методической задачи — способствовать повышению профессиональных компетенций методистов в области современных форм обучения и развития педагогов, что требует целостного теоретического понимания современных технологий обучения, их специфики, возможностей и методов применения.

Теоретические основы понятия «современные формы обучения и развития педагогов»

Современные формы обучения — это динамично развивающиеся методические подходы, средства и технологии, обеспечивающие наиболее эффективное, дифференцированное и интерактивное обучение педагогов. В их основе лежат достижения педагогической науки, педагогические инновации, информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), а также концепции непрерывного профессионального развития.

Ключевое отличие современных форм обучения — их ориентация на активные, проблемно-ориентированные, интерактивные и личностно-ориентированные подходы, которые стимулируют самостоятельность, ответственность и креативность педагогов.

Важной характеристикой современных форм обучения является использование цифровых технологий (модульных платформ, онлайн-систем, вебинаров, гибридных форм), что расширяет доступность, разнообразие методов и повышает уровень мотивации участников.

Основные теоретические модели, лежащие в основе современных форм профессионального развития педагогов:

Активное обучение (active learning). Оно предполагает участие педагогов в построении знаний через диалоги, обсуждения, практические задания, проектную деятельность.

Культурно-историческая концепция обучения. Согласно ей, обучение — это процесс культурного освоения знаний и умений, в нем особое место занимает

культурно-исторический патэрн, связанный с ценностями, традициями и инновациями, формирующими профессиональную культуру педагогов.

Концепция компетентностного развития. Основой современного обучения является развитие профессиональных компетенций, то есть совокупности знаний, умений, навыков, личностных качеств, обеспечивающих эффективность деятельности педагога.

Теория дифференцированного и персонализированного обучения. Предполагает адаптацию методов и средств обучения в соответствии с уровнем подготовленности, интересами и профессиональными потребностями каждого педагога.

Модели дистанционного и электронного обучения. Основываются на принципах гибкого, доступного и масштабируемого обучения с помощью цифровых платформ, что особенно актуально в эпоху цифровизации.

Современные формы обучения и развития педагогов

Перечень и характеристика современных форм включает, но не ограничивается следующими:

Онлайн-курсы и модульные программы — позволяют педагогам самостоятельно и в удобное время осваивать новые знания и навыки, а также получать систематические обновления информации.

Вебинары и виртуальные мастер-классы — интерактивные мероприятия, объединяющие педагогов из разных регионов, способствуют быстрому обмену опытом и обсуждению актуальных вопросов.

Педагогические онлайн-платформы и сообщества — создают условия для постоянного профессионального общения, обмена материалами, совместной разработки проектов, коллективного решения проблем.

Мастер-классы и семинары с использованием ИКТ — позволяют применять практические методы, такие как видеосъемка, работа с виртуальными моделями и симуляциями.

Гибридные формы обучения, сочетающие онлайн и офлайн компоненты, обеспечивают максимальную эффективность и адаптивность.

Проектные и исследовательские деятельности — формируют навыки самостоятельной работы, развития инновационных компетенций.

Кейс-технологии и ситуационное обучение — дают возможность моделировать реальные ситуации и находить оптимальные решения.

Эти формы рассчитаны на развитие у педагогов навыков самостоятельной работы, коммуникативных умений, креативности и способности к постоянному самообучению.

Повышение компетентности методистов: ключевые вопросы и задачи

Для повышения профессиональной компетентности методистов важно учитывать несколько обязательных аспектов:

Знание современных технологий обучения. Методисты должны быть компетентны в использовании цифровых платформ, инструментов

дистанционного обучения, медиатехнологий, мультимедийных средств, платформ для взаимодействия.

Умение проектировать и реализовать современные программы обучения. Навыки разработки образовательных программ с учетом требований разных форм обучения, создания интерактивных материалов и проведения мероприятий.

Понимание принципов дифференцированного и персонализированного подхода. Способность адаптировать методы и материалы в зависимости от профессионального уровня педагогов, их потребностей и интересов.

Способность к аналитической деятельности. Оценка эффективности мероприятий, сбор и обработка обратной связи, внедрение инноваций на основе анализа данных.

Коммуникативные и лидерские качества. Организация работы с педагогами, мотивация, создание условий для формирования профессиональных сообществ.

Знание нормативно-правовых и этических аспектов деятельности. Обеспечение соответствия мероприятий требованиям законодательства.

Механизмы и условия повышения профессионального уровня методистов

Для успешной реализации задачи важны системные мероприятия:

Образовательные программы повышения квалификации. Создание и проведение курсов, тренингов, семинаров, ориентированных на современные формы и методы обучения.

Обмен опытом и развитие профессиональных сообществ. Регулярные встречи, конференции, форумы для обмена лучшими практиками.

Внедрение менторских и наставнических программ. Передача опыта от более опытных методистов к молодым специалистам.

Создание условий для самообразования и профессионального роста. Доступ к актуальным цифровым ресурсам, библиотеки, подписки на профессиональные порталы.

Использование системы оценки компетенций и личностного развития. Включая портфолио, сертификаты, достижения.

Поддержка инновационных проектов. Финансирование и стимулирование экспериментов в области современных форм обучения.

Профессиональный рост методистов отделов образования в сфере современных форм обучения и развития педагогов — ключ к системному и устойчивому развитию образования в регионе. Он обеспечивает эффективность внедрения новых технологий, адаптацию к социальным и технологическим изменениям, а также создает основу для формирования инновационной культуры в образовательной среде.

Для достижения этих целей необходимо разрабатывать целевые программы повышения квалификации, внедрять современные образовательные платформы, стимулировать обмен опытом, развивать профессиональные

сообщества и создавать условия для постоянного самообразования. Только комплексный подход к развитию компетенций методистов обеспечит успешную реализацию современных форм обучения и развития педагогов, а значит — повышение качества образования в регионе.

3. Рекомендации к организации и проведению методических семинаров и тренингов

1. Подготовительный этап

1.1. Анализ потребностей и определение целей

Перед началом организации важно понять, что именно необходимо улучшить или освоить участникам. Это делается через опросы, анкетирование, интервью с потенциальными участниками, анализ текущих проблем и запросов.

Цели мероприятия должны быть конкретными, измеримыми и достижимыми:

- повышение компетентности в определенной области;
- освоение новых методов работы;
- обмен опытом и накопление практических знаний.

1.2. Выбор темы и целевой аудитории

Тема должна быть актуальной и соответствовать запросам участников. Например, «Инновационные подходы в методике преподавания физической культуры» или «Современные интерактивные технологии в спортивной деятельности».

Целевая аудитория может включать:

- тренеров;
- методистов;
- руководителей;
- педагогов.

Определение целевой аудитории влияет на уровень сложности, формы и содержание программы.

1.3. Комплектование состава группы

При комплектовании группы действуют основные два принципа: добровольность и информированность. Оптимальное количество участников 10-14 человек. Остановившись на организационных моментах тренинга/семинара, нужно отметить, что они могут иметь различные вариации, дополнения и допущения. Это в каждом конкретном случае будет определяться: спецификой задач и целей, поставленных в тренинге/семинаре; содержанием и методами групповой работы; возможностями участников.

Основные критерии формирования тренинговой группы:

- численность группы: допустимая — 6-25 человек, оптимальная — 8-12;
- возраст: допустимый — 18-60, оптимальный — 20-40 (желательно, чтобы участники тренинга принадлежали к одной возрастной группе: 17-30 лет, 23-45 лет, 40-60 лет. Если в одной группе окажутся участники 17 и 50 лет, то это вызовет несимметричность отношений, что не способствует успешному общению и работе группы);
- пол: рекомендуются гетерогенные группы по полу, лучше, когда мужчин и женщин поровну (возможно, когда в группе все мужчины или все женщины. Нежелательно все мужчины и одна женщина, и наоборот);

- статусное положение участников: рекомендуется подбирать группы гомогенные по статусному составу. Не рекомендуется включать в группу лиц, находящихся в прямом подчинении (чем выше формальный статус, тем выше будет и социометрический);

- социальный слой: участники по возможности должны принадлежать к одному социальному слою;

- интеллект: группа должна быть однородной по интеллектуальному уровню. Особенно это важно для групп интеллектуального тренинга;

- степень знакомства: желательно участие в группе незнакомых людей.

Формирование малых групп

Способы:

- команды формируются по цветовому принципу: красная, синяя, зеленая;

- группа организуется по признаку (игра «Медвежья объятия»);

- по принципу принадлежности к определенному статусу;

- выбираем трех лидеров, они себе помощников, и так по цепочке сформируется малая группа;

- по интересам и способностям (игра «Поиск партнера»);

- по районам и областям (игра «Карта Казахстана») и т.д.

1.4. Формирование программного содержания

На этом этапе составляется перечень вопросов, которые необходимо раскрыть. Важно учитывать баланс теории и практики, включать интерактивные методы.

Пример структуры:

- введение (цели, план, правила участия);

- основная часть (лекции, мастер-классы, дискуссии);

- практические занятия;

- итоговые рекомендации и отзывы.

1.5. Разработка сценария и материалов

Создание детального сценария мероприятия, подготовка презентаций, раздаточных материалов, кейсов.

В сценарии рекомендуется предусмотреть:

- тайминг каждого блока;

- методы вовлечения участников;

- время для вопросов и обсуждений;

- элементы интерактивности.

1.6. Организационные моменты

- выбор места проведения (кафедра, конференц-зал, онлайн-платформа);

- техническое обеспечение (проектор, микрофон, ноутбук);

- регистрация участников;

- согласование даты и времени;

- создание раздаточных материалов (анкеты, шаблоны, памятки).

1.7. Основные функции ведущего тренинговой группы

Существует немалое количество мнений специалистов о ролях, играемых ведущим в группе. Каковы ролевые функции руководителя группы? К. Рудестам выделяет следующие функции ведущего группы: эксперта, катализатора, аранжировщика и образцового участника.

1) функция эксперта: комментарии групповых процессов на уровне одного участника или группы в целом; комментарии простых поведенческих актов; комментарии поведения в целом «здесь и теперь», «когда-то и там»;

2) функция катализатора: побуждает группу к действиям; привлекает внимание участников к чувствам; побуждает к рефлексии действий; создание в группе положительной обратной связи; стимулирует высвобождение индивидуального и группового потенциала;

3) функция дирижера: помогает группе решать проблемы и достигать целей; регуляция вариантов внутригруппового поведения; поддержка попыток обсуждения мыслей и чувств, возникающих у участников; регуляция порога тревожности в группе (умеренная тревожность полезна для общения).

В группе обычно участники подражают поведению руководителя, и таким образом, в качестве образцов поведения они выступают не намерено. Согласно С. Крадохвилу (1978), можно выделить пять основных ролей ведущего группы:

1. активный руководитель (инструктор, учитель, режиссер, инициатор и опекун);
2. аналитик (чаще всего — психоаналитик, характеризующийся дистанцированием от участников группы и личностной нейтральностью);
3. комментатор;
4. посредник (эксперт, не берущий на себя ответственность за происходящее в группе, но периодически вмешивающийся в групповой процесс и направляющий его);
5. член группы (аутентичное лицо со своими индивидуальными особенностями и жизненными проблемами).

1.8. Основные принципы поведения ведущего тренинга/семинара

Для эффективной работы с группой руководителю необходимо придерживаться ряда принципов. Перечислим основные из них, и остановимся на характеристике каждого принципа.

1) принцип когнитивного поведения (нужно постоянно контролировать групповую ситуацию, даже когда все процессы настроены, необходимо «не спускать глаз» с членов группы, всегда надо знать: на каком этапе и в какой стадии развития находится группа; какова удовлетворенность участников группы; кто фрустрирован; какова эффективность групповой структуры; каков уровень притязаний участников; кто доминирует, кто изолирован, почему; каков психологический статус каждого члена группы; каково эмоциональное самочувствие каждого члена группы; как каждый участник относится к ведущему; кто сопротивляется, кто забегает вперед; как относятся участники друг к другу). Такой тщательный контроль нужен, чтобы: ведущему владеть ситуацией; осуществлять по мере необходимости коррекцию задач тренинга/семинара и разъяснение задач участникам. Разъяснение целей и задач тренинга/семинара — это основное в когнитивном поведении ведущего. Сначала мысль — анализ ситуации — действие — эмоционально выраженное отношение.

2) принцип наблюдения и коррекции влияния. Этот принцип созвучен с первым. В нем делается акцент на наблюдение за группой, при этом наблюдение за группой и использование его результатов должно осуществляться в форме невмешательства. Ведущий организует группу в самом начале, далее она развивается сама по себе, групповая динамика идет самотеком. Не ведущий подстраивает группу к своим заготовкам, а сам подстраивается к группе. Ведущий занимает позицию наблюдателя и контролера, он вмешивается только при необходимости. Далее, смена, изменение упражнения/вида деятельности. Ведущий не навязывает группе свои цели, он достигает целей исподволь. Он как бы между прочим предлагает свои модели поведения. Основная задача ведущего — наблюдать групповое развитие и поведение каждого участника, контролировать тренинг/семинар, не навязывая свои решения. Ведущий вмешивается только в критические моменты: выраженная чья-то неудовлетворенность, лабилизация, неподготовленность участников к выполнению взятой роли. Не ведущий создает групповые процессы, сами участники группы создают их, ведущий — инициатор на начальных этапах групповой динамики, дирижер.

3) принцип ориентации на спонтанность группы. Задача тренера добиться атмосферы, когда уже в первые часы группы каждый участник начал осознавать свою самостоятельность в какой-либо роли (лидера, ведомого). Ролевая дифференциация каждого участника группы создает спонтанность в развитии процессов. Если нет ответственности за собственные действия, то не возникает лабилизация, т.е. обостренное переживание ответственности за своё поведение. Ведущий выступает катализатором групповых процессов, как организатор, как наблюдатель, как контролер. Задача ведущего вовлечь в групповую динамику каждого участника и каждый должен пройти все фазы.

4) принцип ориентации на успех в упражнении/выступлении. Тренер должен быть ориентирован на успех, и должен постоянно поддерживать эту ориентацию в каждом участнике. Преобладание установок не на успех могут служить причиной ранней лабилизации. Если часть членов группы показывают устойчивую ориентацию на успех, это тоже может мешать, надо уменьшить эту ориентацию, поручить участнику роли, в которых он почувствует себя успешным после преодоления значительных трудностей. Также малейший успех должен быть отмечен, чем больше успех, тем больше мотивация на дальнейшее продолжение общения. Все время, действуя в направлении успеха, ведущий должен оставаться эмоционально нейтральным ко всем членам группы, никого не выделяя, но должен показывать положительную эмоциональную окраску на групповые процессы. Факторы, способствующие успешности: высокий уровень активности участников; высокий уровень доброжелательности; высокий уровень спонтанности; своевременное прохождение всех фаз.

5) принцип подведения итогов упражнения. Смысл данного принципа состоит в следующем. Важно четкое окончание после каждого упражнения/выступления, сессии, дня. Каждое упражнение/выступление

должно быть обсуждено после его выполнения. Ведущий имеет возможность спросить участников о самочувствии, переживаниях. Все ответы участников обобщаются под позитивным углом. В резюме ведущий упоминает активность каждого, обобщает с точки зрения целей тренинга/семинара, подчеркивает отдельные мысли, установки, чувства участников группы.

б) принцип индивидуализации целей тренинга/семинара. Для группы есть общие цели, но, чтобы они были достигнуты, надо их приспособить к индивидуальным особенностям каждого участника. Общая цель тренинга/семинара должна достигаться путем индивидуализации. Приемы, способствующие индивидуализации целей тренинга/семинара: задания даются не всей группе, а отдельным участникам; упражнения, сюжетная линия игры подбираются в соответствии с индивидуальными чертами личности участников, и с учетом особенностей поведения, которые демонстрируются в группе; ведущий дает обратную связь каждому участнику, исходя из его индивидуальных особенностей. Также этот принцип включает в себя тот аспект, что ведущий должен использовать в работе лишь те методы, техники, принципы, которые соответствуют его индивидуальным способностям, с учетом своих индивидуальных особенностей.

2. Разработка программы семинара/тренинга

2.1. Структура программы

Программа должна быть логичной и содержать четкое разделение по времени и тематике.

Пример:

Время	Элемент программы	Методы	Цель
09:00-09:15	Вступительное слово	Лекция-микрофон	Ознакомление с программой
09:15-10:00	Теоретическая часть	Лекция, презентация	Обеспечение базы знаний
10:00-10:15	Перерыв	—	Восстановление сил
10:15-11:30	Практическое занятие	Групповые задания	Освоение навыка
11:30-12:00	Итог и обмен опытом	Дискуссия, обсуждение	Обобщение информации

2.2. Виды и формы проведения

- лекции и доклады;
- мастер-классы;

- практические занятия;
- брейншторминг и дискуссии;
- групповые и ролевые игры;
- онлайн-тренинги и вебинары.

2.3. Методы активизации участников

- использование вопросов и кейсов;
- системы опросов и голосований;
- работа в группах и парах;
- ролевые игры и моделирование ситуаций;
- обратная связь через чат/анкеты.

2.4. Включение интерактивных методов

Интерактивные методы — залог вовлеченности и эффективности. Они помогают усилить усвоение материала и развить практические навыки.

Некоторые из таких методов:

- мозговой штурм — генерация идей;
- дебаты — развитие критического мышления;
- практические задания с обратной связью;
- творческие мастер-классы;
- использование игровых технологий и симуляций.

2.5. Виды и типы упражнений

Виды упражнений:

- упражнение-разогревы (разминки);
- основные (тематические) упражнения;
- упражнения-вызовы (проблематизирующие);
- упражнения на ускорение распределение ролей в группе;
- упражнения на саморефлексию.

М. Форверг выделил типы упражнений:

- сухие упражнения – разучивание приема под контролем ведущего и всей группы, «вот так надо делать» (пример: перефразирование, зигзаг);
- полусухие упражнения – предложенное упражнение сначала выполняется под контролем ведущего, а затем закрепляются в двойках, тройках, но без видеофиксации;
- мокрые упражнения – упражнения, которые проводятся с отдельными участниками или со всей группой с видеофиксацией и последующим групповым анализом и обсуждением его успешности.

Рекомендации разработки/подбора упражнения для тренинга/семинара

- в названии упражнения должно быть ключевое слово;
- упражнения нужно ставить после мини-лекции, в которой вы даете некую схему для обработки навыков;
- в упражнении участники должны действовать по алгоритму, при этом внося свою изюминку;
- упражнение должно иметь понятную инструкцию и интересную подоплеку, заложенную в нем;

- содержание в задании упражнения должна быть актуальным и практико-ориентированным;

- каждое упражнение должно быть направлено на формирование одного умения;

- в упражнении должны успеть поработать все участники тренинга/семинара, поэтому надо четко продумать, как будет построено и в какой организационной форме: в парах, тройках, четверках и т.д.;

- учитывать, когда по времени оно будет запускаться: процедура знакомства; для разминки; в начале, в середине, в конце; для снятия эмоционального напряжения; формирование навыков, умений; для активизации мыслительного процесса;

- учитывать особенности коллектива (возраст, пол, статус);

- в зависимости от указанных факторов возможно изменение определенных параметров упражнений (время выполнения задания; расстояние, которое необходимо преодолеть группе;

- нужно запланировать время на обратную связь после упражнения.

3. Проведение мероприятия

3.1. Начало (приветствие, постановка целей)

При открытии важно создать дружественную атмосферу, озвучить цели, познакомиться с участниками, объяснить правила и формат.

3.2. Ведение процедуры (управление временем, мотивация участников)

- четкое соблюдение тайминга;

- мотивация и поощрение активности;

- поддержка интереса и внимания.

3.3. Использование интерактивных методов

- постоянное вовлечение через вопросы, задания, обсуждения;

- варьирование форм взаимодействия;

- использование современных технологий (например, платформы Mentimeter, Kahoot).

3.4. Завершение и подведение итогов

- выделение ключевых выводов;

- обратная связь от участников;

- раздача раздаточных материалов и памяток;

- оценка эффективности (анкеты, опросы).

4. Оценка эффективности

4.1. Обратная связь и анкетирование

После каждого упражнения проводится «Шеринг» - продуманное обсуждение и структурированный процесс.

- 1) раскрытый шеринг - высказывание впечатлений и обсуждение;

- 2) не раскрытый шеринг - ведущий дает возможность участникам высказать свои мысли и впечатления, но никак их не комментирует;

3) направленный шеринг – спонтанные высказывания участников, не ограниченные темой или каким-либо специальным вопросом;

4) не направленный шеринг - обсуждение, в ходе которого ведущий подводит участников к определенным аспектам опыта, к определенной теме;

5) по целевому предназначению:

- первый шеринг (в самом начале программы. Например, «Представьте, что вы хотели бы рассказать о себе»);

- стартовый шеринг (перед началом нового этапа. Например, «Как ваше настроение?»);

- целевой шеринг (обсуждение после целевых упражнений);

- заключительный шеринг (подведение итогов очередного этапа программы. Проводится для обобщения опыта всего тренинга/семинара. Например, «Что понравилось?», «Огорчило?», «Удивило?», «Над чем проработать самостоятельно?»);

- итоговый шеринг (подведение итогов всей тренинговой программы. Прием «Мостик», «Знаки препинания: ., !, ?», «Яркие моменты»).

Основное правило: нельзя экономить время на шеринг, лучше сократить упражнения.

После мероприятия рекомендуется раздать анкеты или провести опрос через онлайн-инструменты для оценки восприятия, понимания и практической ценности.

Форма обратной связи:

Вопрос	Оценка (по шкале 1–5)
Общая удовлетворенность	
Полезность информации	
Организация проведения	
Предложения для улучшения	

Способы завершения тренинга/семинара:

- «ДВЕРИ». Рассказ каждого участника, что он будет делать после того, как выйдет из дверей в реальной жизни;

- «ЖЕЛАЮ». В кругу каждый желает группе...;

- «БЛАГОДАРЮ». Каждый делает сердечко и вывешивает на доску с благодарностью группе;

- «ВСПОМНЮ». Каждый участник закончит фразу: «Вспомню в первую очередь...» или «Когда я буду вспомнить о сегодняшнем дне, то...»;

- «ВЕС». Участники заканчивают фразу: «...и поэтому сегодня я стал чуточку сильнее...»;

- «ВОЛНА ЭНЕРГИИ». Один участник заходит в круг, все остальные ему хором желают...

4.2. Анализ достижения целей

Сравнить результаты с поставленными задачами, выявить сильные и слабые стороны.

4.3. Корректировка будущих мероприятий

На основе обратной связи внести изменения в программу и формат проведения.

5. Итоги и рекомендации

- планируйте заранее, учитывая потребности аудитории;
- включайте разнообразные формы и методы работы;
- используйте интерактивные подходы для повышения вовлеченности;
- не забывайте о техническом обеспечении и логистике;
- постоянно собирайте обратную связь и совершенствуйте свои навыки организации.

Заключение

Структурированные подходы к разработке и проведению методических семинаров и тренингов методистами отделов образования для учителей физической культуры являются важным инструментом повышения эффективности их профессиональной подготовки. Для методистов отделов важно учитывать специфику своей работы, потребности педагогического сообщества в регионах и особенности региональной образовательной среды. Начинается путь с тщательного анализа потребностей целевой аудитории, что позволяет ставить конкретные, измеримые и достижимые цели, ориентированные на развитие ключевых компетенций участников.

Выбор темы и формата мероприятия, а также правильное определение целевой аудитории, включает учет особенностей и актуальности проблем, что способствует повышению практической ценности методических семинаров и тренингов. Для методистов отделов важно не только разрабатывать содержательные и интерактивные программы, но и учитывать возможности внедрения новых методов и технологий на региональном уровне, обеспечивая максимально широкое распространение лучших практик.

Ключ к успешной организации — качество программного содержания, продуманное оформление сценария и использование разнообразных форм взаимодействия — и при этом необходимо адаптировать методы к региональной специфике и возможностям участников. Активизация участников через кейсы, групповое обучение и игровые методы способствует развитию критического мышления, креативного подхода и практических навыков, что особенно важно при работе с педагогами из разных регионов.

При проведении мероприятия следует создавать доброжелательную атмосферу, четко управлять временем и мотивировать участников, используя современные платформы (Mentimeter, Kahoot и др.), что помогает сделать обучение более увлекательным и актуальным для учителей физической культуры. Итоговая часть включает сбор обратной связи, что особенно важно для методистов отделов, чтобы корректировать программу с учетом потребностей и улучшать качество дальнейших мероприятий.

Оценка эффективности, анализ отзывов и внедрение обратной связи помогают не только повышать профессиональный уровень участников, но и усиливать роль методистов как организаторов и фасилитаторов образовательных процессов в регионах. Постоянное развитие и внедрение инновационных технологий, а также адаптация программ под региональные условия способствуют укреплению профессионального сообщества и созданию системы поддержки педагогов на региональном уровне.

В целом, внедрение предложенных методик и подходов дает методистам отделов образования возможность более эффективно организовывать мероприятия, развивать инициативность и креативность педагогов, а также укреплять образовательную среду региона. Постоянное совершенствование

программ, использование современных технологий и учет особенностей станут залогом повышения качества образования и профессионального роста педагогического сообщества на местах.

Список использованной литературы

1. Бакли Р., Кейпл Дж. Теория и практика тренинга. – СПб.: Питер, 2002. – 352 с.
2. Большаков В.Ю. Психотренинг. СПб.: Социально-психологический центр, 1994. – 316с. 4.
3. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга – М., 2009. -120 с.
4. Гин А. Приемы педагогической техники// <https://sxbk.ru/upload/1%20Приемы%20педагогической%20техники.pdf>
5. Горина В.С. Мастер-класс «Путь к успеху»//<https://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskietekhnologii/library/2012/05/01/master-klass-put-k-uspekhu-dlya>
6. Дирксен Д. Искусство обучать // chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://old.yaosobenniy.ru/files/upload/Dirksen_D._Iskysstvo_obychat._Fragments.pdf
7. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. - СПб.: Речь-170 с.
8. Касен Г.А. Социально-психологический тренинг. Учебное пособие. Алматы: Қазақ университеті, 2015. – 170 с.
9. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб.: Питер, 2001 – 224 с.
10. Ментс Морри Эффективный тренинг с помощью ролевых игр. – СПб: Питер, 2001.–208с.
11. Нефедова Е.М. Методический квест. Развитие профессиональной компетентности педагога, или как добиться успеха//<https://www.1urok.ru/categories/1/articles/18731>
12. Петровская Л.А. Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.
13. Петрушин С.В. Психологический тренинг в многочисленной группе. – М.: Академический проект, 2000. – 256 с.
14. Рейс Ф., Смит Б. 500 лучших советов тренеру. – СПб.: Питер, 2001.
15. Садвакасова З.М. Технология разработки и проведения тренинга // <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.kaznu.kz/content/files/pages/folder21049/2022%20%D0%.pdf>
16. Садвакасова З.М., Зиябекова Б.Т., Мадалиева З.Б. Тренинг в подготовке специалистов в вузе: учебно-методическое пособие для преподавателей вузов. I часть. – Алматы, 2007. – 92 с.
17. Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату. — СПб.: Издательство «Речь»; ООО «Сидоренко и Ко», 2008. — 336 с.
18. Торн К., Маккей Д. Тренинг. Настольная книга тренера. – СПб.: Питер, 2001. – 208 с.

19. Уильям А. Дрейвс. Как учить взрослых.- Издательство «Принт Про», 2015. - 156 с.