

Обучающий семинар «Методическая работа – основа качества образования»

Занятие школы начинающего заместителя директора по учебной работе

Т. М. Левкович,

методист высшей квалификационной категории
Новополоцкого городского учебно-методического кабинета

Задание 7. Изучите предложенный материал. Выберите две инновационные формы организации методической работы в учреждении образования, составьте памятку и представьте ее коллегам.

Инновационные формы организации методической работы

Методический мост. Данная форма родилась на волне распространения сетевых компьютерных технологий. Методический мост часто является разновидностью дискуссии. Но к проведению этой формы методической работы привлекаются учителя разных образовательных учреждений области, города, родители. Важным является факт дистанционного общения участников, удаленных друг от друга. Главная цель методического моста – обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания.

Методическая мозаика. Это просмотр видеозаписей фрагментов уроков по заданной тематике с применением различных технологий и форм работы. После просмотра следует анализ увиденного и готовятся рекомендации по применению данных форм в повседневной практике. Данная методика часто применяется на семинарских занятиях. Она позволяет сократить затраты времени на достижение конечного результата, стимулировать познавательную

деятельность педагогов, позволяет включить в работу большее количество участников.

Ролевая игра. Ролевая игра – это игра-драматизация. Существенно отличается от деловой игры существованием ролей, в которых предстают участники. В такой игре часто участвуют учителя проблемных творческих групп, методических объединений, кафедр, распределяющие между собой роли педагога, учащихся, заместителя директора, директора, методиста и т. д. Ведущий игры сообщает тему, проводит инструктаж о ее ходе, фиксирует эмоциональную реакцию каждого из играющих, вводит в ситуацию и меняет ее по ходу игры. Подведение итогов проводится на основе эмоционально пережитых участниками суждений. Такая игра активизирует внимание, переживания, мышление участников. И, самое важное, педагоги должны увидеть, какими возможностями обладает дидактическая игра в сочетании с эмоциональной рефлексией.

Мозговая атака (мозговой штурм). Мозговой штурм (англ. – brainstorming) – интерактивный метод, который предполагает стимулирование творческой активности участников, направленной на решение проблемы/задачи посредством поиска и развития разнообразных вариантов/идей в условиях свободного обмена ими по мере возникновения у участников.

Так же как проведение деловой игры, проведение мозгового штурма возможно при условии, когда педагоги имеют достаточно знаний по проблеме. Это один из методических приемов, способствующий развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики. Этот прием удобно использовать при обсуждении методики прохождения какой-либо темы, для принятия решений по определенной проблеме. Руководитель должен хорошо продумать вопросы, чтобы ответы были краткими, лаконичными. Предпочтение отдается ответам-фантазиям, ответам-озарениям.

Запрещается критика идей, их оценка. Продолжительность мозгового штурма 15–30 минут. Затем следует обсуждение высказанных идей.

Руководитель заранее готовит вопросы, 2–3 педагогические ситуации в соответствии с решаемой проблемой, которая будет им предложена. Столы желательно поставить так, чтобы выделились 2–3 команды педагогов. В каждой команде выбирается капитан, который будет называть общий ответ. Каждой команде раздаются карточки, в которых обозначены одинаковые вопросы и педагогические ситуации. Дается время для подготовки. Команды отвечают на одни и те же вопросы и решают одни и те же ситуации. В ходе работы одна команда дает ответ, другая дополняет его и наоборот. Победителем считается та команда, которая дала наиболее исчерпывающие ответы и сделала наибольшее число существенных дополнений к ответам коллег-соперников

Воркшоп. Воркшоп (workshop) в переводе с английского означает «мастерская» или «цех». Это обучающее практико-ориентированное мероприятие, организованное в формате активного взаимодействия через сотрудничество. Это форма обучения, при которой все участники находятся на равных и делятся своими познаниями, опытом, мировоззрением.

Режим работы в воркшопе может быть организован полностью онлайн, офлайн или в гибридном формате. Условно воркшоп разделяют на три этапа: вводная часть (10 мин); основная часть (30 мин); подведение итогов (10 мин).

Принципы воркшопа:

- 1) интенсивность обучения: во время воркшопа участники получают новые навыки и сразу применяют их на практике;
- 2) экономия времени: воркшопы объединяют теорию и практику в одну линию – такой подход повышает запоминаемость информации;
- 3) сотрудничество: возможность группового взаимодействия.

Отличия воркшопа от других форм обучения: акцент делается на самостоятельное самообучение группы; минимум теоретических знаний и максимум практики; активное вовлечение и взаимодействие всех участников; участники сами определяют тему и цель воркшопа и несут ответственность за весь процесс и результат; каждый участник получает запланированный результат;

оптимальная атмосфера и условия для процесса обучения создается эффектом групповой динамики.

Выделяют несколько типов воркшопов. В основе обучения лежит коллективная работа. Каждый присутствующий принимает активное участие в решении поставленных задач. Формат воркшопа зависит от тематики проекта, целей и ресурсов. Выделяют следующие **типы воркшопов**.

Марафон. В этом воркшопе несколько экспертов поочередно делятся своими знаниями и опытом, а также дают задания участникам и проверяют их выполнение. Практическая работа позволяет применить полученные навыки на практике и получить комментарии специалистов. Одним из популярных форматов является онлайн-марафон, который позволяет объединять большое количество участников без потери эффективности.

Стратегическая сессия. Она предполагает интерактивную встречу участников воркшопа, направленна на решение проблемы посредством участия в аналитической дискуссии, выполнения творческих заданий, получения эмоционально окрашенного опыта взаимодействия с другими участниками. Данный воркшоп предполагает генерацию идей участниками события во время совместной деятельности. Для организации совместной деятельности разрабатывается сценарий работы групп, заранее ведется подготовка модераторов. В одной подгруппе рекомендуется собирать от 5 до 10 человек.

Мастерская. Один из самых распространенных типов воркшопа. На мастерской участники создают своими руками прототип чего-либо или готовый продукт.

Дискуссионный клуб. Этот формат подразумевает обсуждение участниками выбранной темы. Такой формат нацелен на развитие навыков коммуникации и расширение кругозора. Дискуссионный клуб помогает совершенствовать логическое мышление, умение аргументировать свою позицию и вести дискуссию.

Кейс-метод. Педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. При использовании

метода кейсов все обсуждаемые ситуации делятся на ситуации- иллюстрации, ситуации-упражнения, ситуации-оценки, ситуации-проблемы.

Этапы организации работы по методу кейсов

На подготовительном этапе организатором занятия конкретизируются цели работы с педагогами; ведется подбор и разработка ситуаций, соответствующих цели; написание сценария мероприятия.

Ознакомительный этап – это презентация практической ситуации организатором, ее первоначальное обсуждение. Этот этап работы рекомендуется организовывать в малых группах.

Аналитический этап включает в себя следующие направления работы: выявление группой сути проблемы, ее конкретизация; поиск путей решения проблемы, необходимых источников информации; формулирование микрогруппами или отдельными участниками работы вариантов решения; анализ группой различных решений, выявление их сильных и слабых позиций.

Итоговый этап – выбор единого варианта решения, анализ хода и содержания проделанной работы, рефлексия.

Метод кейсов, или метод анализа практических ситуаций, признан одним из самых эффективных в мировой практике повышения квалификации специалистов. Основная задача работы в рамках данного метода – применение накопленных знаний в конкретных ситуациях, связанных с повседневной профессиональной деятельностью.

Предлагаемые к обсуждению ситуации могут являться реальными событиями или искусственно сконструированными описаниями, в основе которых должно лежать рассмотрение профессиональной деятельности, эмоционально-поведенческих аспектов взаимодействия участников образовательного процесса.

При изучении конкретной ситуации, ее анализе участники работы должны «вжиться» в предлагаемые обстоятельства, понять ситуацию, оценить обстановку, определить, есть ли в ней проблема и в чем ее суть. Каждому

участнику предлагается обозначить свою роль в решении проблемы и выработать целесообразную линию поведения.

При выборе или разработке практической ситуации важно учитывать ряд обязательных требований: содержание ситуации должно отражать реальные события и факты, соответствовать рассматриваемой теме, профессиональным потребностям педагогов; решение проблемы в предложенной ситуации должно быть по силам педагогам, вызывать желание с ней справиться и испытать чувство успеха; на начальных этапах педагогам должны быть предоставлены четкие инструкции по работе над проблемной ситуацией, идеи по решению данной проблемы.

Метод SWOT-анализа. Это метод анализа в виде процедур сбора данных и установления соответствия между внутренними сильными и слабыми свойствами учреждения, благоприятными и неблагоприятными факторами внешней среды.

SWOT-анализ может быть использован как форма проведения всего педсовета, так и как отдельный интерактивный метод. Как правило, используется для стратегического планирования.

Для проведения SWOT-анализа сначала необходимо выбрать вопрос для обсуждения, который заносится на отдельный лист и развешивается на стене или доске. Затем педагогам предлагается самостоятельно определиться по рабочим группам для обсуждения той или иной проблемы, вытянув по очереди карточки разного цвета. Таким образом, коллектив будет разделен не по интересам, а по принципу случайной подборки. Каждая группа садится за отдельный стол и обсуждает проблему, используя матрицу SWOT-анализа, распределяя по специальным категориям, какие у нее можно выделить «сильные стороны», какие «слабые стороны», что можно рассматривать как «возможности», а что будет являться «угрозой и препятствием» для осуществления намеченных целей. После обсуждения в малых рабочих группах их решение выносится на всеобщее обсуждение. После чего руководитель или творческая

микрогруппа заполняет общую для всего коллектива матрицу SWOT-анализа, на её основе формируется решение.

Образец матрицы SWOT-анализа

Сильные стороны	Слабые стороны
Возможности	Угрозы и препятствия

Аквариум. Форма диалога, когда педагогам предлагают обсудить проблему «перед лицом общественности». Чтобы вести диалог по проблеме, группа выбирает того, кому она может доверять. Иногда это могут быть несколько желающих. Все остальные выступают в роли зрителей. Отсюда и название – «аквариум».

Что дает этот прием педагогам? Возможность увидеть своих коллег со стороны, то есть увидеть, как они общаются, как реагируют на чужую мысль, как улаживают назревающий конфликт, как аргументируют свою мысль, какие доказательства своей правоты приводят и так далее.

Либо такая форма: внутригрупповая работа, где образуется группа (6–7 человек, работа которых открыта для наблюдения).

Остальные педагоги вместе с руководителем, не вмешиваясь, наблюдают за реализацией ролей в решении познавательной задачи. Однако в конце занятия наблюдатели, члены группы и, наконец, руководитель последовательно подводят разнообразные итоги (*познавательные, коммуникативные и др.*).

Обязательное условие успешной дискуссии: участники не должны знать о позициях остальных, но вести себя в соответствии с **полученной ролью**:

- ✓ **инициатор**: захватывать инициативу с самого начала, отстаивать свою позицию с помощью аргументов и эмоционального напора;
- ✓ **спорщик**: встречать в штыки любые выдвинутые предложения и защищать противоположные точки зрения, словом, придерживаться позиции

Портоса: «Я дерусь, потому что дерусь»;

- ✓ соглашатель: выражать своё согласие с любыми точками зрения и поддерживать все высказывания говорящего;
- ✓ оригинал: не ввязываться в спор, но время от времени выдвигать какие-либо неожиданные предложения;
- ✓ организатор: необходимо организовать дискуссию так, чтобы все участники высказались, задавать уточняющие вопросы;
- ✓ молчун: избегать всячески прямого ответа на вопрос, никто не должен понять, какой точки зрения вы придерживаетесь;
- ✓ деструктор: все время нарушать плавное течение дискуссии (что-то ронять, не вовремя хихикать, громким шепотом просить соседа подвинуться).

Коучинг-сессия. Это интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия (вопрос – ответ). Принцип «сделай за меня» практически не действует, здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит пути для решения проблем. Конфуций говорил: «Давай наставления только тому, кто ищет знаний. Оказывай помощь только тому, кто не умеет внятно высказывать свои заветные думы. Обучай только того, кто способен, узнав про один угол квадрата, представить себе остальные три». В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности. Например: «Работа с аттестуемым педагогом».

Коуч-сессия – это периодическая (обычно 1–2 раза в неделю, длится от 30 до 90 мин) и особым образом структурированная беседа коуча (заместителя директора, например) с клиентом (воспитателем, педагогом), задача которой состоит в продвижении к поставленной цели клиента (аттестация).

Основные *характеристики коуч-сессии*:

- ✓ периодичность (1–2 раза в неделю), продолжительность коуч-сессии в среднем от 30 до 90 минут, продолжительность самого коучинга в среднем от 2 месяцев до 1 года, бывает и дольше (в зависимости от целей и задач клиента);

- ✓ самостоятельная работа клиента между сессиями (домашнее задание);
- ✓ структурированность (есть определенный план беседы, контролируемый коучем, если клиент отходит от темы, коуч вернет беседу в нужное русло, ведь вы встретились не для того, чтобы поговорить);
- ✓ после каждой коуч-сессии подводится итог, составляется план действий на период между этой сессией и следующей.

Коуч не просто задает вопросы. Он спрашивает, дает обратную связь и помогает клиенту найти ответы на такие вопросы, которых тот ещё не задавал или не хотел себе задать, а также помогает подойти к ранее изучаемой клиентом проблемы с другой стороны. Искусство коуча – это содействовать развитию творческого потенциала клиента [5].

Задание 8. Прослушайте лекцию-провокацию, найдите и исправьте ошибки.

Лекция-провокация

Информационно-аналитическая функция. Без педагогического анализа невозможно оптимально определить цели, задачи, планировать, организовывать, корректировать и контролировать деятельность педагогического коллектива.

Анализ методической работы является методом контроля, осуществляемого при помощи целенаправленного изучения, наблюдения и оценивания результатов деятельности субъектов.

Анализ проводится на диагностической основе без привлечения (с привлечением) субъектов образовательного процесса: руководителей методических формирований и педагогов.

Материалы диагностики позволяют руководителям определить профессиональный уровень и педагогическую позицию педагогов, заинтересованность и личное отношение каждого педагога и коллектива в целом к проблемам и перспективам совершенствования и развития образовательного и методического пространства школы.

Целесообразно основываться на том, что анализ должен дать ответ на

три вопроса: почему такие результаты? как ликвидировать недостатки? как развивать положительное?

Необходимо помнить, что итоги рассматриваются и оцениваются с позиций решения задач года и выполнения запланированного; при оценке результативности необходимы качественные и количественные показатели, сравнение итогов работы данного года с предыдущими; приоритет при оценке результативности методической работы отдается количественным (качественным) показателям.

Мотивационно-целевая функция. Мотивация деятельности педагога напрямую зависит от целей, поставленных перед ним.

Основная задача мотивационно-целевой функции заключается в качественной реализации членами коллектива образовательных видов деятельности в соответствии со своими обязанностями, с планом, сообразуясь с потребностями в достижении как собственных, так и корпоративных целей. Обеспечить всем участникам педагогического процесса способы и средства удовлетворения этих потребностей - важнейшая задача как руководителей, так и методической службы учреждения.

Планово-прогностическая функция. Определяющим фактором в становлении и развитии педагогического коллектива является оптимальное определение целей и задач методической работы, её прогнозирование и планирование.

В основе планирования лежит работа над составлением плана. При его разработке коллектив руководствуется директивными документами, приказами и распоряжениями вышестоящих органов, достижениями современной педагогической науки, использует накопленный практический опыт, итоги работы за определенный период, материалы проведенной диагностики и др.

План работы с кадрами – это нормативный правовой (локальный) документ, в котором определены конкретные задачи развития педагогического коллектива за определенный отрезок времени, дан подробный перечень всех практических дел, расположенных в логической и хронологической

последовательности и обеспечивающих в совокупности выполнение каждой и всего комплекса задач.

План является начальной стадией выполнения управленческого решения и служит фактическим ориентиром для деятельности коллектива.

Организационно-исполнительская функция. К основным механизмам реализации организационно-исполнительской функции относятся информирование педагогов, их инструктаж, регламентирование деятельности, обеспечение понимания каждым из них задач методической работы и совершенствования личностно-профессионального уровня. Инструментарием организации являются должностные инструкции, функциональные обязанности, приказы, распоряжения, рекомендации, памятки, алгоритмы и др.

К основным направлениям организации эффективной методической работы и руководства ею следует отнести: диагностику профессионального уровня педагогических кадров; реализацию личностно ориентированного подхода к организации деятельности; научно и практически обоснованное распределение функциональных обязанностей между руководителями и членами педагогического коллектива; выбор оптимальных методов и приемов работы; рациональную организацию труда; создание общекультурной развивающей среды в учреждении; профессиональную компетентность руководителя.

Контрольно-диагностическая функция. Внутренний контроль за методической работой имеет свои цели и задачи, суть которых состоит в определении на основе анализа полученной информации уровня профессионального развития учителей и принятия соответствующих мер по его совершенствованию. Он призван осуществлять оценку результатов совершенствования и развития профессиональной личности педагога; устранять недостатки в системе обучения педагогов; оказывать методическую помощь педагогам в организации образовательного процесса и таким образом совершенствовать их педагогическую практику; поддерживать и развивать мотивацию педагогов на дальнейшее повышение своей квалификации.

Основой организации и проведения контроля за методической работой на

уровне учреждения образования является диагностика.

Результаты контроля должны способствовать ответу на вопросы: чему научили и чему научились, что исправили и что улучшили? от чего отказались, а что приобрели и развили? каков профессиональный уровень педагогов, как помог контроль в его развитии?

По итогам контроля не принимается (принимается) управленческое решение.

Регулятивно-коррекционная функция. Это деятельность, основанная на внесении корректив с помощью оперативных способов, средств и воздействий в процессе управления педагогической системой для поддержания её на запрограммированном уровне.

Формы и виды регулирования процессом профессионального развития педагогов разнообразны: анкетирование, беседа, консультация, отчет, рекомендация и др. Их выбор определяется спецификой деятельности педагогического коллектива, и прогнозируемым конечным результатом.

Эффективность реализации функции регулирования и коррекции измеряется прежде всего тем, насколько рационально удастся с её помощью организовать управляемый процесс профессионального развития педагогического коллектива, самоактуализации, саморазвития личности педагога [2].

Анкета для педагогов

«Оценка удовлетворенности методической работой в школе»

Уважаемый коллега! Вы можете выразить свое отношение к различным аспектам методической работы в учреждении образования, определить, насколько вы удовлетворены ее содержанием и организацией, выделить наиболее значимые для вас аспекты помощи.

Оцените, насколько вы удовлетворены организацией методической работы в школе	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет	Нет
---	-----------	---------------------------	-------------------	------------

1. Методическая проблема школы актуальна и значима для моего профессионального развития.				
2. Методическая работа в школе дифференцирована для разных категорий учителей, в полной мере учитывает уровень их профессиональной компетентности и педагогического мастерства.				
3. Методическая работа предоставляет возможность выбирать содержание и формы повышения квалификации.				
4. Содержание методической работы вариативно, интересно, носит практическую направленность.				
5. Методическая работа создает условия для творческой самореализации с помощью педагогического проектирования.				
6. Методическая работа содействует повышению качества педагогической деятельности, ее результативности.				
7. Методическая работа способствует превращению учителя в активного субъекта своего профессионального развития.				
8. Методическая работа содействует повышению личной ответственности учителя за свое профессиональное развитие.				
9. Методическая работа эффективно готовит педагогический коллектив к освоению и внедрению образовательных и управленческих нововведений.				
10. Методическая работа вводит учителя в научно-исследовательскую, опытно-экспериментальную деятельность.				
11. Методическая работа способствует созданию образа будущего школы, стратегии ее обновления.				
12. Методическая работа обеспечивает конкурентноспособность учителей школы на рынке образовательных услуг.				

Блиц-опрос педагогов

1. Что в содержании методической работы в истекшем учебном году вы считаете наиболее интересным и полезным? Какие формы проведения заседаний методического объединения считаете наиболее приемлемыми?

2. Что нового внесла методическая работа в содержание вашей педагогической деятельности:

как учителя-предметника

как классного руководителя

3. Назовите методические дела года, которые помогли вам в решении профессиональных проблем _____

были интересными и вызвали эмоциональный отклик _____

способствовали совместному творческому поиску учителей разных учебных предметов _____

побудили вас к более активной самореализации в профессиональной деятельности _____

не оправдали ваших ожиданий, были мало результативными _____

4. Какие недостатки вы отмечаете в методической работе?

5. Какие вопросы вы хотели бы обсудить и решить в следующем учебном году? По каким темам стоит провести практические занятия, обучающие семинары и т.д.? _____

6. Что в вашей работе в истекшем учебном году было наиболее удачным? Чем бы вы хотели поделиться с коллегами?

7. С какими проблемами столкнулись в прошедшем учебном году?

8. Планируете ли менять тему самообразования? Если да, то почему?

9. Какую помощь хотели бы получить от заместителя директора по учебной работе, руководителя методического объединения, коллег?
