



СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КАДРАМИ КАК ОСНОВА ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

КЛОЧКОВА А.М.

методист инструктивно-методического отдела,
ГУ ДО «Областной центр творчества», г. Могилев,
Республика Беларусь

*Педагог должен в просвещении
быть с веком наравне.*

А.С. ПУШКИН

Сфера дополнительного образования детей и молодежи, характеризующаяся гибкостью, вариативностью, разноуровневостью, в настоящее время стремительно совершенствуется, что отвечает вызовам быстро сменяющегося мира. Для эффективной профессиональной деятельности и подготовки учащихся к будущей успешной жизни все рамочные и базовые компетенции в условиях развития высоких технологий будут недостаточны.

Определяющим условием обеспечения качества и повышения эффективности образовательного процесса является профессиональная компетентность педагогов. Педагогическим коллективам учреждений дополнительного образования детей и молодежи Могилевской области предоставляется спектр разнообразных форм методической работы с педагогами. Главная миссия методической службы направлена на повышение и развитие профессионального уровня педагогических работников.

Качество образования и его эффективность — одна из актуальных проблем отечественной педагогики. Ведущую роль в обеспечении эффективности образовательного процесса играет педагог, его профессионализм. Деятельность педагога дополнительного образования немыслима без методического обеспечения. Одной из основных тенденций совершенствования современной методической работы в учреждении является создание оптимальных условий для развития личности и повышения профессионализма каждого отдельного педагога на основе его индивидуальных образовательных потребностей.

Повышение уровня мастерства педагогов является приоритетным направлением деятельности методической работы, которая занимает особое место в системе управления учреждением дополнительного образования детей и молодежи и представляет важное звено в целостной системе повышения квалификации педагогических кадров, так как, прежде всего, способствует повышению профессиональной компетентности педагога, развитию его творческой инициативы.

Индивидуальный подход к педагогу способствует раскрытию его потенциальных возможностей, способностей, проявлению творческого подхода к работе.

Для роста и совершенствования профессионального мастерства педагогов используются разнообразные формы работы.

Все многообразие организационных форм методической работы в учреждении дополнительного образования детей и молодежи можно представить в виде трех взаимосвязанных групп таких форм:

- общеобразовательные формы методической работы (работа по единым методическим темам, психолого-педагогические семинары, практикумы, научно-практические конференции и педагогические чтения, читательские и зрительские конференции, методические выставки, стенгазеты, бюллетени);
- групповые формы методической работы (методические объединения, творческие микрогруппы педагогов, групповое наставничество, взаимопосещение занятий и воспитательных мероприятий);
- индивидуальные формы методической работы (стажировка, индивидуальные консультации, собеседования, наставничество, работа над личной творческой темой, индивидуальное самообразование).

По способу организации (индивидуальные, коллективные), а также по степени активности участников (активные, пассивные).

Индивидуальные формы: консультации, собеседование, разработка творческой темы, самообразование, стажировка, самоанализ, наставничество, взаимопосещение занятий, посещение занятий с последующим анализом, рекомендации по устранению недостатков, анализ планов уроков. Традиционные формы, в которых главное место по-прежнему отводится докладам, сообщениям и прямой передаче знаний, утрачивают свое значение из-за низкой эффективности и недостаточной обратной связи.

Коллективные формы: методические декады, методические мосты, методические объединения, методические ринги, тренинги, видеотренинги, педагогические чтения, научно-практические конференции, семинары, практикумы, методические фестивали, мастер-классы, школы передового опыта, творческие группы, открытые занятия, дискуссии, профессиональные выставки, защиты проектов, учебные, организационно-деятельностные, деловые, ролевые и другие игры, творческие отчеты, воспитательные мероприятия, экскурсии, встречи с педагогами-новаторами.

Сегодня необходимо вовлекать педагогов в активную учебно-познавательную деятельность с применением форм и методов, получивших название «Активные методы обучения». Они строятся в основном на диалоге, предполагающем свободный обмен мнениями о путях решения той или иной проблемы, на самостоятельном овладении знаниями в процессе активной познавательной деятельности.

Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен.

Значение использования активных методов в учреждении:

1. Стимулирование интереса и мотивации педагогов к самообразованию.
2. Повышение уровня активности и самостоятельности.
3. Развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности.
4. Повышение качества образовательного процесса.
5. Развитие стремления к сотрудничеству.

Кроме того, активное обучение обеспечивает создание атмосферы, снимающей у взрослых напряженность и тревожность в связи с включением в образовательную деятельность, раскрывает новые возможности, является необходимым условием для становления компетентностей.

Активные формы работы с педагогическими кадрами:

Тренинг: предполагает предварительную и итоговую диагностику (анкетирование, оценка

проф. умений, подбор практических заданий и игровых упражнений), которые выполняются в ситуациях программируемой успешности, а затем переносятся в ситуации реальной практической деятельности педагогов. Могут быть краткосрочными — речь идет о формировании узкоспециальных навыков; и долгосрочными — речь идет о формировании комплекса профессиональных умений педагогов.

Брифинг: встреча, на которой кратко излагается позиция по одному из злободневных вопросов. Она может проводиться руководителем или специалистом, который заранее готовится к ответу на вопросы по определенной теме и позволяет максимально активизировать воспитателей. Создаются две команды: одна задает вопросы, другая отвечает; организатор задает вопросы, педагоги отвечают.

Деловая игра: способствует повышению интереса к рассматриваемой проблеме, помогает формированию творческого мышления педагогов, поиску новых путей решения сложных задач, формирует и тренирует их практические умения и навыки.

Деловая игра — это в определенной степени репетиция деятельности педагога. Она дает возможность проиграть любую педагогическую ситуацию в лицах, что позволяет понять психологию человека, встав на место ребенка, его родителей, директора или коллеги.

Методический ринг: здесь предполагается атаковать соперника вопросами, на которые должен оперативно быть дан ответ. Вопросы может задавать и ведущий игры. Содержание вопросов может относиться к одной или разным проблемам, в зависимости от цели его проведения: уточнить и систематизировать занятия по одной проблеме или провести мини-диагностику знаний педагогов по целому комплексу вопросов.

Дискуссия: целенаправленный обмен суждениями, мнениями, идеями, осуществляемый членами проблемных микрогрупп — методических объединений с целью поиска истины (истин). Ее существенной чертой является равный диалог всех участников. Желательно, чтобы группа участников подобного диалога была небольшой (до 10 человек), благодаря чему каждый сумеет высказать свою точку зрения и доказательно ее отстаивать.

Дискуссия (в переводе с латинского — исследование, разбор) заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или в сопоставлении идей, мнений, предложений. Она может быть использована как самостоятельный вид работы с педагогами, а также как инсценирующая дискуссия деловая игра. Прини-

мая участие в дискуссии, педагог, прежде всего, формулирует тезис — мысль или положение, истинность которого следует доказать. Перед проведением дискуссии следует сформулировать перед педагогами проблему и цели дискуссии, то есть разъяснить, что обсуждается, почему проводится дискуссия и что должно дать обсуждение. При этом необходимо заинтересовать педагогов, указав им на нерешенные или неоднозначно решаемые педагогические проблемы или вопросы. Следует также установить регламент дискуссии и каждого выступления. Руководитель дискуссии должен создать доброжелательную обстановку, положительный эмоциональный фон, а также убедиться, что все педагоги осознают суть обсуждаемой проблемы и знакомы с соответствующей терминологией, единой для всех участников. Цель руководителя — собрать больше мнений, поэтому он активизирует педагогов и поддерживает их активность, предлагает сформулировать предложения, высказывается сам, стремясь выявить разные подходы, разные мнения, чтобы прийти к нужному результату.

В педагогической практике получили распространение различные виды обмена мнениями, представляющие собой свернутые формы дискуссии: «круглые столы», форумы, дебаты, симпозиумы, «техника аквариума», «панельная дискуссия».

Характерной чертой свернутых форм дискуссии является участие в ней двух-трех и более методических объединений, так что в конце концов предметом их обсуждения становятся позиции, мнения участников.

Некоторые формы дискуссий:

«Панельная дискуссия». В ней могут участвовать 2–3 и более предметных методических объединений. Однако следует составить из них группы по 6–8 участников, которые заранее избирают председателей. Последние обсуждают намеченную проблему, после чего совместно приходят к определенному выводу, решению. Важно, чтобы все участники «панельной дискуссии» были заинтересованы в решении обсуждаемой проблемы.

«Техника аквариума». Выделяется среди всех форм дискуссий тем, что содержание ее тесно определено противоречиями, разногласиями, а подчас и конфликтами педагогов по определенному вопросу. Механизм проведения «техники аквариума» таков: проблема дискуссии формулируется по просьбе педагогов руководителем методического объединения или администрацией учреждения.

Участники дискуссии делятся на 2 группы (а может быть, и на 3), которые располагаются в аудитории по кругу.

Члены каждой группы выбирают представителя или председателя, который будет в процессе дискуссии отстаивать ее позицию.

Все участники заранее знакомятся с обсуждаемой темой, поэтому имеют возможность уже до начала дискуссии обмениваться мнениями. (Можно предложить тему в начале дискуссии, тогда члены «аквариума» должны в течение 15–20 минут обсудить ее и выработать общую точку зрения.)

Представители собираются в центре по кругу и получают возможность высказать мнение группы, отстаивая ее позиции. Остальные участники «аквариума» не могут высказывать свое мнение, а имеют возможность лишь передавать в ходе обсуждения записки, где выражают свои соображения.

Представители групп могут взять перерыв, чтобы проконсультироваться с остальными ее членами.

«Аквариумное» обсуждение заканчивается по истечении отведенного времени или после принятия решения.

После окончания дискуссии представителями групп проводится критический разбор хода обсуждения, а решения вырабатываются уже всеми участниками «аквариумного» диспута.

Подобную форму дискуссии можно проводить на совместном занятии (заседании) 2–3 методических объединений.

Форум. Механизм проведения сходен с изложенным выше, и мнениями обмениваются все участники.

Симпозиум. Более формализованное (по сравнению с выше перечисленными) обсуждение; в ходе его участники выступают с сообщениями, в которых раскрывают свою точку зрения на интересующую проблему, после чего отвечают на вопросы присутствующих.

Дебаты. Явно формализованное обсуждение, которое строится на заранее спланированных выступлениях участников, имеющих прямо противоположное мнение по обсуждаемой проблеме.

Эти формы дискуссий скорее всего могут практиковаться эпизодически или вовсе не использоваться в работе методических объединений.

Наиболее актуальными и распространенными в практике работы занятий (заседаний) проблемных микрогрупп — методических объединений являются «круглые столы».

Круглый стол: тема и проблема высвечиваются заранее. Возможно подготовленные выступления. Можно разделить участников на группы при обсуждении разных видов по одному вопросу. Обязательно ведущему формировать выводы и предложения. Темы для круглых столов могут быть разными, но они обязательно должны содержать в своей формулировке альтернативные

элементы. Например, — «Учреждение дополнительного образования — каким ему быть?»

При проведении «Круглого стола» важно обратить внимание на оформление помещения. Например, столы целесообразно расставить по периметру комнаты. Ведущий «Круглого стола» определяет свое место так, чтобы видеть всех участников. Здесь же могут находиться приглашенные специалисты, администрация и др. В ходе работы каждый вопрос проблемы обсуждается отдельно. Предоставляется слово педагогам, имеющим опыт работы по проблеме. Ведущий обобщает итоги обсуждения каждого вопроса. В конце он предлагает вариант общей позиции с учетом замечаний, дополнений, поправок.

Мастер-класс (практикум). Его основная цель — знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

Педагогическая мастерская или педагогическое «ателье»: педагог-мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными идеями своей системы и практическими рекомендациями по ее реализации.

Мозговой штурм: группа из нескольких человек активно обсуждая решает какую-нибудь проблему. Лидер группы озвучивает общее решение. Лекция с применением техники обратной связи: Педагог после каждой законченной мысли обращается к аудитории. На основе ответа на данный вопрос регулирует содержание дальнейшей лекции.

Лекция вдвоем: педагог с педагогом или родителем в паре освещает актуальные вопросы. Материал такого вида лекции заранее распределен. По окончании слушателям позволено задавать вопросы обоим лекторам.

Лекция «вопрос — ответ»: на протяжении всей лекции задаются вопросы, лектор отвечает.

Метод «Квадро» (форма дискуссии после лекции педагога). Ведущий задает проблемный вопрос, педагог голосует карточкой (4 шт.): 1 — согласен; 2 — согласен, но; 3 — не согласен; 4 — согласен, если. Затем ведущий объединяет в группу педагогов с одинаковыми карточками и организуется дискуссия. Выводы делаются ведущим.

Творческий час: работа небольшими коллективами, где разрабатываются методические рекомендации, например модели анализа литературного произведения, внедряются нетрадиционные техники рисования.

Банк идей: это рациональный способ коллективного решения проблем, не поддающихся решению традиционными способами на данном этапе. Выставки-ярмарки педагогических идей, аукцион: публичное представление лучших об-

разцов профессиональной деятельности. Грамотно подготовленная и проведенная, она стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию.

Ведет к появлению новых идей **Коучинг-сессия:** интерактивное общение. Развивающее консультирование, дискуссия (вопрос — ответ). Педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит пути для решения проблем.

Квик-настройка: это настрой педагога на успешную работу.

1. Если вы хотите нравиться людям — улыбайтесь!
2. Вы самые лучшие и красивые, пусть все манекенщицы мира вам завидуют.
3. Есть люди подобно золотой монете: чем дольше работают, тем дороже ценятся.

Кейс-метод: неигровой метод анализа и решения ситуаций. Где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Суть кейс-метода состоит в том, что усвоение знаний и формирование умений есть результат активной самостоятельной деятельности педагогов по разрешению противоречий, в результате чего и происходит творческое овладение профессиональными знаниями, навыками, умениями и развитие творческих способностей.

Технология открытого пространства (ТОП): предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

Использование ТОП на педсовете (не нужно детально разработанной повестки дня и плана работы). Презентация: наглядный вариант лекционного и практического материала.

Творческая группа создается для апробации новых технологий обучения и для разработки методических рекомендаций педагогам после апробации нововведений.

Задачи творческой группы:

- изучение новой технологии, инноваций, организация эксперимента по апробации;
- разработка программы эксперимента и ее реализация;
- формулировка выводов эксперимента, обобщение результатов и разработка рекомендаций педагогам.

Подводя итоги, можно сказать, что грамотно построенная система форм методической работы с педагогическими кадрами приведет к раскрытию творческого потенциала педагога, сплотит коллектив педагогов и является способом повышения квалификации работников.