

Методическая грамотность заместителя директора по воспитательной работе: формы и методы развития



В. И. ВЯЗГИНА,

доцент кафедры содержания и методов воспитания

Академии последипломного образования, кандидат педагогических наук, доцент

В настоящее время все более актуальным становится вопрос развития методической грамотности заместителя директора по воспитательной работе как важной основы его профессиональной компетентности. В ситуации обновления содержания нормативных правовых актов, повышения требований к организации воспитательного процесса данному специалисту приходится быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, а значит, постоянно усваивать новые знания, уметь применять их в нестандартных ситуациях.

Понятие “методическая грамотность”, по мнению Е. В. Титовой, рассматривается как состояние и строй педагогического мышления, профессионального сознания педагога, при котором он способен осознавать (представлять, понимать, “видеть”) методику организации воспитательного процесса на всех его уровнях [1]. Н. А. Егорова трактует методическую грамотность как необходимый для успешного обучения и воспитания объем педагогических знаний, умений, навыков и опыта творческой деятельности [2].

Если обобщить сказанное, то **методическая грамотность** — это уровень методической образованности, степень профессионализма педагога.

Структуру методической грамотности педагога составляют следующие компоненты:

- теоретические знания;
- практическая подготовка;
- личностные качества [2].

Развитию методической грамотности заместителя директора по воспитательной работе способствует активное участие в семинарах, конференциях, методических мероприятиях, в реализации инноваций, а также, безусловно, обучение на курсах повышения квалификации.

В Академии последипломного образования повышение квалификации заместителя директора по воспитательной работе основано на трансляции последних достижений педагогической науки, передового педагогического опыта. Слушате-

ли охотнее участвуют в занятиях, организованных в творческом, инновационном стиле. Поэтому в рамках курсов значительное внимание уделяется созданию обучающих программ с использованием инновационных форм и методов. Данные программы способствуют формированию профессиональных знаний, необходимых для практической деятельности специалистов, выработке соответствующих умений и навыков. Например, используются такие формы работы, как лекция с элементами практикума, круглый стол, педагогическая студия, учебная деловая игра, тренинг, конференция по обмену опытом и др. Эффективными методами при этом являются управляемые дискуссии, методы “Ковер идей”, “Открытый микрофон”, творческие мастерские, методические ринги.

Например, **творческая мастерская “Система методической работы в учреждении образования”** предполагает следующие виды деятельности:

- ✓ распределение слушателей по группам — творческим мастерским;
- ✓ самостоятельное ознакомление участников с текстом “Система методической работы в учреждении образования”;
- ✓ выполнение индивидуальных и групповых заданий.

Примерами таких заданий могут быть следующие:

МЕТАДЫЧНАЯ ГАСЦЁУНЯ

- дайте определение понятиям “методическая работа”, “парадигма”, “функция”, “организационно-управленческая структура методической работы”;
- сравните данное вами определение с высказываниями ученых и определениями в словарях;
- ответьте на вопросы:
 - ✓ Какие организационно-управленческие компоненты структуры методической работы вам известны? (Методический совет, экспертный совет, педагогический совет, инновационный центр, методический кабинет, МО учителей по предметам и специальностям, постоянно действующий семинар, методический клуб, семинар-практикум, творческая группа, мастер-класс, консалтинговый центр и др.)
 - ✓ Какова структура методической работы в вашем учреждении образования?
 - ✓ Каковы основные функции методического совета? Чем они отличаются от функций методического объединения?
- создайте рекламу условного учреждения образования на основе вашей парадигмы;
- подготовьте творческую презентацию работы вашей мастерской и представьте результаты в произвольной форме.

Работа в рамках творческих мастерских обеспечивает активное обучение слушателей, интенсивное взаимодействие с материалом, коррекцию имеющегося у них опыта.

Как показывает практика, обучение на курсах повышения квалификации активизирует стремление педагогов к овладению новыми знаниями, дальнейшему повышению квалификации и самообразованию, к участию в работе методических формирований, проблемных семинаров, научно-практических конференций, педагогических чтений, методических фестивалей, панорам профессионального мастерства.

Для развития навыков обобщения и презентации педагогического опыта применяются такие формы занятий, как учебная деловая игра, конференция по обмену опытом, семинар-практикум. Организация занятий в форме учебной деловой игры позитивно оценивается слушателями, т. к. позволяет им осваивать технологию проектирования в сфере организации и управления системой воспитательной работы в учреждении образования.

Так, учебная деловая игра “Технология проектирования системы воспитательной работы” способствует развитию следующих проектировочных умений участников:

- ✓ определять проблему, выдвигать идею по ее разрешению и формулировать на ее основе цель и задачи проектной деятельности;

- ✓ проектировать модель организации деятельности по созданию и развитию системы воспитательной работы, определять тактику действий;
- ✓ планировать предстоящую работу, отбирать ее оптимальное содержание и составлять план мероприятий;
- ✓ проектировать методы и методики реализации деятельности и поведения в процессе взаимодействия;
- ✓ определять критерии и показатели успешности своей деятельности.

В итоге слушатели приобретают практический опыт проектирования, который является важным компонентом их методической грамотности.

Развитию методической грамотности способствует и метод “Ковер идей”. Он позволяет выделять педагогические проблемы и определять пути их решения. Метод реализуется по следующим этапам:

1. Понимание проблемы (почему проблема существует, каковы причины).
2. Поиск решений (какие направления деятельности можно предложить, чтобы изменить существующую ситуацию).
3. Конкретизация деятельности (что конкретно можно сделать, чтобы всем вместе решить существующую проблему).
4. Индивидуализация деятельности (что лично я делаю для решения проблемы).
5. Оценка идей (рефлексия).

Участники делятся на 3–4 группы от 5 до 10 человек в каждой, рассаживаются за отдельные столы, выбирают капитанов, которые будут координировать совместную работу. Каждая группа получает по листу ватмана и цветную бумагу четырех цветов, клей, ножницы. К окончанию занятия группы представляют свои “ковры идей” с определенной концепцией по решению предложенной проблемы. Кроме содержательного наполнения “ковра”, оценивается и его эстетичный вид.

Последовательность работы

Предварительное задание. Каждой группе предлагается выдвинуть по одной значимой проблеме. Путем голосования выбирается самая важная для всех, которая будет решаться путем выдвижения разнообразных идей.

На каждое задание группам выдается цветная бумага определенного цвета (одно задание — один цвет). На выполнение заданий отводится 8–10 мин.

Первое задание. Связано с пониманием проблемы, поиском причин ее возникновения. Каждый слушатель выдвигает свое видение причин и на бумаге определенного цвета формулирует свои мысли. Затем все записанное озвучивается каждой группой.

Второе задание. На основе понимания проблемы и причин ее возникновения осуществляется поиск решений для изменения данной ситуации. Выдвигаются идеи, определяются направление движения и ресурсы, в том числе и человеческие, которые можно использовать. Все это фиксируется на бумаге другого цвета и размещается на командном “ковре”. Затем все варианты озвучиваются.

Третье задание. Предполагает выдвижение идей по проведению мероприятий для решения проблемы. Все они обозначаются на листе бумаги третьего цвета, который опять же включается в командный “ковер”. Команды представляют свои варианты.

Четвертое задание. Каждый из участников выдвигает идею о том, что он лично сделает, чтобы решить обозначенную проблему. На листе четвертого цвета все предложения фиксируются, а затем озвучиваются.

Каждая команда придает своему “ковру идей” эстетичный вид и презентует его. Затем проводятся рефлексия, анализ работы — своей группы и других.

Метод “Ковер идей” позволяет проанализировать проблему с разных сторон, продумать, сконструировать поиск решений, индивидуализировать действия участников занятия и способствует развитию личностных качеств.

Функциональные обязанности заместителя директора по воспитательной работе включают организацию работы педагогов и учащихся в сфере воспитания, построение их взаимоотношений, коррекцию воспитательной деятельности (при необходимости) и организацию стимулирующей деятельности. Для этого важно обладать умениями:

- определять возможные пути организации воспитательной и коррекционной работы и с учащимися, и с коллегами;
- применять моральные и материальные стимулы в работе с педагогами и классными коллективами;
- по достоинству оценивать вклад каждого педагога в сотрудничество и сформирование творческого коллектива.

Данные умения успешно приобретаются в процессе повышения квалификации при применении интерактивных, творческих, ролевых игр, метода “Открытый микрофон”, групповой работы, а также при проведении вебинаров по обмену опытом, семинаров-тренингов, дискуссий, интерактивных игр. Совместная интерактивная, активная и проектная деятельность педагогов, работа в команде позволяют развивать их методическую грамотность в сфере построения взаимоотношений (обмен мнениями, отстаивание своей позиции, формирование толерантного отношения к мнению другого). В этой связи интерес представ-

ляет организация **методических рингов, соревнований методических идей**.

Этапы проведения методического ринга:

1. Вступительное слово ведущего (знакомство, приветствие).
2. Сообщение темы и правил методического ринга.
3. на команды (можно предложить разные способы). Каждая команда выбирает капитана, который отвечает за работу команды и принимает окончательное решение в спорных вопросах.
4. Выбор экспертов.
5. Командные соревнования (продолжительность обсуждения командой — не более 5 мин).
6. Итог игры. Рефлексия.

Методический ринг готовится в виде ответов на вопросы по актуальным проблемам воспитания. Вопросы выбирают сами слушатели. Например, тема “Методические возможности интерактивных методов: за и против”. На один вопрос отвечают две команды участников. У них могут быть разные позиции, разные мнения. Эксперты определяют, ответы каких команд были наиболее близки к правильной трактовке. Ведущий заранее устанавливает регламент, правила, побуждает аргументировать свою позицию, четко следит за соблюдением правил игры. В конце ринга проводятся анализ и рефлексия, подводятся итоги, делаются выводы. Главный принцип проведения методического ринга — уважение к позиции и мнению каждого выступающего.

Для проведения анализа и оценки воспитательной работы с целью ее совершенствования необходимо развивать методическую грамотность в сфере **диагностики воспитательной работы**, анализа содержания, средств, форм и методов, используемых в воспитании. Данной проблеме на курсах повышения квалификации в Академии последипломного образования посвящена тема “Оценка качества воспитания”, которая раскрывается в ходе занятия в активной форме. Слушатели осваивают различные диагностические методики.

Например, для анализа эффективности методической деятельности в учреждении образования предлагается следующий опросный лист.

Опросный лист

Перечислите компоненты системы повышения квалификации педагогических работников в сфере воспитания, которые были задействованы в минувшем учебном году в вашем учреждении образования. Отметьте эти компоненты плюсом (минусом) в правой колонке, там же приведите несколько примеров. В левой колонке напишите темы повышения квалификации.

МЕТАДЫЧНАЯ ГАСЦЁУНЯ

Компоненты школьной системы повышения квалификации	Выберите “+” или “-” (обведите). Укажите примеры форм и методов проведения
Педагогические советы в сфере воспитания. Темы: _____ _____ _____	 Примеры: _____ _____ _____
Заседания методических объединений. Темы: _____ _____ _____	 Примеры: _____ _____ _____
Обучающие семинары, семинары-практикумы на базе вашего учреждения образования. Темы: _____ _____ _____	 Примеры: _____ _____ _____
Научно-практические конференции, круглые столы и т. п., проведенные на базе вашего учреждения образования. Темы: _____ _____ _____	 Примеры: _____ _____ _____
Индивидуальная и групповая исследовательская работа по воспитательной проблематике. Темы исследовательских работ: _____ _____ _____	 Примеры: _____ _____ _____
Другое: _____ _____ _____	Примеры: _____ _____ _____

Постоянное повышение методической грамотности, непрерывная работа над собой, самообразование, самосовершенствование и самоконтроль позволят заместителю директора по воспитательной работе добиться успехов в профессиональной деятельности, стать как для педагогов, так и для учеников образцом для подражания.

Описанные в статье формы, методы развития методической грамотности могут быть использованы в педагогическом процессе учреждения образования как в работе с педагогами, так и в работе с учащимися, конечно, при наполнении их соответствующим содержанием.

ЛИТЕРАТУРА

1. Титова, Е. В. Проблема организации эффективной педагогической деятельности / Е. В. Титова // Информационно-методический центр ГУ ОЦДЮ: Педагогическая библиотека. (Электронный ресурс). — Режим доступа : <http://kommunarstvo.ru/biblioteka/bibtitles1.html>. — Дата доступа : 25.08. 2021.
2. Егорова, Н. А. Формирование методической грамотности будущего преподавателя иностранного языка посредством аутентичного кинотекста : моногр. /Н. А. Егорова. — Барановичи : БАРГУ, 2012 — 352 с.
3. Глинский, А. А. Управление системой методической работы в общеобразовательном учреждении : пособие для руководящих работников и специалистов учреждений общ. среднего образования и системы повышения квалификации /А. А. Глинский. — Мин. : Зорны верасень, 2008. — 252 с.