

РАБОТА НАД ЕДИНОЙ ТЕМОЙ В ШКОЛЬНОМ МЕТОДИЧЕСКОМ ОБЪЕДИНЕНИИ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КАК УСЛОВИЕ ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Нечаев М.П.

Россия, Академия социального управления
mpnechaev@mail.ru

«Повышение качества человеческих ресурсов воспитания предполагает развитие необходимых компетенций педагогических кадров, позволяющих осваивать новые формы работы, повышение трудовой мотивации, развитие коммуникационных навыков, навыков совместной и командной работы и т.п., формирование специальной компетенции в области воспитательной деятельности» [1, с. 11].

Руководство методической деятельностью классных руководителей предусматривает создание условий для формирования мотивации педагогов к непрерывному самообразованию, активности в повышении своей функциональной грамотности.

В данной статье рассмотрим алгоритм планирования реализации целей и задач методического объединения классных руководителей в общеобразовательной организации.

Этапы планирования деятельности школьного методического объединения классных руководителей:

1. Выявляются и анализируются профессиональные затруднения классных руководителей и определяются стратегические ориентиры их самообразовательной деятельности.

2. Составляется проблемное поле – то, что требует освоения для выполнения целей и задач воспитательного процесса в классном коллективе и обеспечивает его качество.

3. Определяется степень осведомлённости педагогов в разрешении заявленных коллегами затруднений.

4. Формулируются задачи предстоящей деятельности. Отметим, что поставленные задачи должны быть обязательно *выполнены* в результате последующей работы. Поэтому они должны быть конкретны, понятны, посильны (лежать в зоне ближайшего развития), диагностичны и осознаваться как полезные.

Например: проанализировать, определить, выявить, дать представление, познакомиться, разработать. Можно написать и «сформировать», однако «на выходе» заявленное качество должно быть действительно сформировано.

Задачи должны быть прописаны конкретно для различных категорий участников образовательных отношений. Они зависят от многих параметров, среди которых как составляющие профессионального мастерства педагога (профессиональные знания, педагогические умения, педагогическая техника, личностные характеристики), так и уровень сформированности личностных компетенций обучающихся.

Обратим внимание, что отдельные задачи могут являться на самом деле *средством* решения более глубоких задач (например, задача педагога «познакомить с достопримечательностями города», на самом деле является средством для формирования социокультурной компетентности воспитанника).

5. Задачи ранжируются в соответствии с уровнем сложности. Определяется первоочередность их решения.

6. Для решения каждой задачи подбирается технология. Очевидно, что в каждом педагогическом коллективе одна и та же задача будет решаться различными способами.

7. Формируются инициативные группы по разработке плана и содержания предстоящей методической деятельности.

8. Разрабатывается инструментарий определения эффективности работы и отслеживания промежуточных результатов методической деятельности.

9. Начинается работа коллектива школьного методического объединения классных руководителей в соответствии с намеченными временными сроками.

Например, выбрана тема *«Интерактивные педагогические технологии как ресурс развития воспитательной среды общеобразовательной организации»*.

Что мы хотим получить в процессе и в результате разработки данной темы:

1. Ознакомить (познакомить) классных руководителей с интерактивными педагогическими технологиями.
2. Определить степень владения педагогов инновационными технологиями.
3. Выявить мотивацию и уровень готовности педагога (коллектива в целом) к инновационной деятельности (не хочу, и не умею; хочу, но не умею; не хочу, но умею; хочу и умею).
4. Выявить уровень практических умений классного руководителя в данном направлении воспитательной деятельности.
5. Определить возможные проблемы реализации интерактивных технологий:
 - в работе с обучающимися;
 - с родителями обучающихся;
 - у молодых специалистов;
 - у педагогов с большим стажем работы.
6. Сформировать первичные умения в использовании инновационных интерактивных технологий:
 - в работе с воспитанниками;
 - в работе с родителями.
7. Обобщить опыт коллег по использованию инновационных технологий.
8. Дать возможность опытным педагогам реализоваться как специалистам в применении данных технологий и создать условия для обучения данным технологиям других классных руководителей.

А может быть речь должна идти о формировании способности педагога и коллектива классных руководителей к принятию совместных решений, развитию сплочённости коллектива, и для этого мы и используем ту или иную интерактивную технологию?

Важно помнить, что эффективность достижения цели напрямую зависит от грамотной постановки комплекса задач.

Возникает вопрос: можно ли все указанные задачи (да и многие другие, здесь не отмеченные, в зависимости от особенностей педколлектива) решить при проведении какой-либо одной формы методической работы?

Становится очевидным, что данную тему (как и другие) надо разрабатывать системно, пошагово, отслеживая уровень достижения промежуточных задач и выходя затем на более высокий уровень.

Рассмотрим пример разработки конкретной темы: *«Интерактивные педагогические технологии в воспитательном процессе»*.

1. Тема выбрана на основе анализа потребностей педагогического коллектива классных руководителей.
2. Определяем задачи, которые предстоит решить.
3. Обращаем внимание на банк педагогических интерактивных технологий.
4. Анализируем возможности каждой технологии.
5. Для решения каждой задачи (комплекса задач) подбираем оптимальную педагогическую технологию.
6. Выбираем организационную форму методической работы классных руководителей с учётом поставленных задач и выбранной технологии.
7. Разрабатываем план работы над единой методической темой.

Таблица 1

Фрагмент плана работы школьного методического объединения классных руководителей

Проблема	Технология	Организационная форма методической работы
Интерактивные педагогические технологии в воспитательном процессе.	Мозговой штурм. Организационно-деятельностная игра. Дискуссия. Диспут. Дебаты.	Педагогический совет. Методический совет. Проблемный семинар. Семинар-практикум. Проблемная группа. Педагогическая конференция. Мастер-класс. Консультирование. Тренинг. Родительское собрание.

Последовательность реализации технологий в разработке данной проблемы:

1. *Дискуссия*. «Интерактивные инновационные технологии – это модно или необходимо?». Развитие способности к анализу, аргументации, убеждению, умения выслушивать собеседника, принять право партнёра на своё мнение, признавать свои ошибки, выявление мотивации к предстоящей деятельности.

2. *Дебаты*. «Инновации в воспитательном процессе: за и против».

3. *Мозговой штурм*: «Педагогические инновации в общеобразовательной организации». Формирование проблемного поля (это задача, которая потом будет являться средством выполнения задачи более высокого уровня), развитие аналитических способностей, способности к установлению причинно-следственных связей, развитие коммуникативных качеств.

4. *Организационно-деятельностная игра*: «Проблемы внедрения педагогических интерактивных технологий в практическую деятельность общеобразовательной организации». Рассмотрение решения проблем с различных сторон; развитие творческого потенциала педагога, развитие профессиональной рефлексии, умения работать в группе. Разработка механизма внедрения инноваций.

При этом особо важным является формирование профессиональной компетентности в области развития субъект-субъектных отношений на основе деятельностного подхода и принципа социальной активности [2].

Возможен и такой вариант разработки коллективной темы.

Таблица 2

Фрагмент плана работы школьного методического объединения классных руководителей

Проблема	Организационная форма	Технология
Личностно-ориентированная коллективная творческая деятельность обучающихся.	Педагогический совет. Методический совет. Проблемный семинар. Семинар-практикум. Проблемная группа. Педагогическая конференция. Мастер-класс. Творческая мастерская. Консультирование. Тренинг. Родительское собрание.	Кейс. Мозговой штурм. Организационно-деятельностная игра. Ролевая игра. КТД.

Каждая указанная форма предполагает использование любой из данных технологий в соответствии с поставленными задачами.

Предлагаемый далее вариант направлен, в том числе, и на отработку технологии. В связи с этим больше внимания надо уделить подготовке к работе с данной технологией, подготовить творческую группу к реализации данной технологии. Важно предусмотреть возможные затруднения, проблемы, которые могут возникнуть в связи с реализацией данной технологии.

В комплекс поставленных задач будут входить не только задачи в рамках единой методической темы, но и связанные с внедрением выбранной технологии (задачи руководителя и задачи группы, общие задачи коллектива классных руководителей и задачи каждого педагога). Поэтому на первых этапах освоения и отработки технологии в качестве организационной формы работы надо выбирать сначала такие, как *проблемная группа или семинар-практикум*. Большое внимание следует уделить подготовке и проведению *деб-рифинга* [3].

Таблица 3

Фрагмент плана работы школьного методического объединения

Технология	Проблема	Организационная форма
Кейс-технология.	Девиянтное поведение обучающихся.	Педагогический совет. Педагогический консилиум.
	Успешный социальный лифтинг в образовательной среде школы.	Семинар-практикум. Проблемная группа. Тренинг.
	Индивидуальный подход к обучающимся.	Родительское собрание.
	Возрастные особенности школьников.	
Дебаты.	Организация внеурочной деятельности обучающихся.	Педагогический совет. Педагогический консилиум.
	Дополнительное образование детей.	Семинар-практикум. Проблемная группа.
	Приоритеты воспитания и социализации в образовательном процессе.	Тренинг. Родительское собрание.
Организационно-деятельностная игра.	Использование инновационных интерактивных технологий в работе с родителями обучающихся.	Педагогический совет. Методический совет. Семинар-практикум. Проблемная группа.
Мозговой штурм.	Взаимодействие школы и семьи в реализации целей и задач ФГОС общего образования.	Педагогический совет. Методический совет. Семинар-практикум. Проблемная группа.

В заключении следует отметить, что методическая работа в образовательной организации, как и любая управленческая деятельность, включает следующие **этапы**:

1. Диагностика (анализ).
2. Целеполагание.
3. Планирование, прогнозирование, проектирование.
4. Организация.
5. Руководство.
6. Контроль.
7. Коррекция (при необходимости) [4].

На каждом этапе должна быть предусмотрена система оценки, мотивации и стимулирования. Каждый шаг в работе школьного методического объединения с педколлективом и отдельным педагогом преследует *конкретную цель* и направлен на решение *кон-*

кретной задачи. Деятельность не может быть «без цельной» и безоценочной. В противном случае она будет формальной и, следовательно, безрезультатной.

Литература

1. Нечаев М.П. Основные тенденции и перспективы реализации Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года // Воспитание школьников. 2015. № 8. С. 3-12.
2. Нечаев М.П., Романова Г.А. Интерактивные технологии в реализации ФГОС. 5-11 классы. М., 2016.
3. Нечаев М.П. Управление развитием воспитательной системы школы. М., 2011.
4. Нечаев М.П. Управленческие технологии организации внеурочной деятельности обучающихся в условиях реализации ФГОС // Воспитание школьников. 2013. № 9. С. 16-21.