

О.Н. Боровик

Методическая служба как фактор развития компетентности педагога

В данной статье рассмотрены понятия «методическая служба» и «профессиональная компетентность педагогов». Представлен опыт работы методической службы по развитию профессиональных компетенций в инновационном образовательном учреждении дополнительного образования детей СДЮСШОР № 2 г. Вологды: описана структурно-функциональная модель методической службы (миссия, цель, задачи, принципы, функции, направления деятельности, условия эффективности, критерии и показатели результативности деятельности); выделены направления деятельности по развитию профессиональных компетенций; разработаны критерии и показатели результативности деятельности методической службы.

Ключевые слова: профессиональная компетентность педагогов, методическая служба, модель методической службы инновационного образовательного учреждения.

O.N. Borovik

Methodical Service as a Factor of Developing Teacher's Competence

In the given article concepts «methodical service» and «professional competence of teachers» are considered. Experience of methodical service on development professional competence in innovative educational institution of children's further education School № 2 of Vologda is presented: the structural and functional model of methodical service (mission, the purpose, problems, principles, functions, lines of activity, efficiency conditions, criteria and indicators of the activity results) are described; directions of activity on development professional competence are allocated; criteria and indicators of the activity results of the methodical service are developed.

Key words: professional pedagogical competence, methodological service, model of methodological service of innovative establishment.

В современной педагогике понятие «методическая служба» (МС) определено такими учеными как: И.В. Жуковский [4], Т.В. Ильина [7], С.В. Кульневич и В.Н. Иванченко [8], Н.В. Немова [11]. Анализ трудов данных авторов и собственного опыта позволяют предположить, что МС инновационного учреждения – это служба развития профессиональной компетентности педагогов в образовательной системе индивидуально-личностной ориентации структурно-функциональной модели с взаимосвязанными компонентами: миссия; цель и задачи; матричная структура деятельности; направления; функции деятельности; система принципов; условия и ценности; видение результатов деятельности; система деятельности по развитию профессиональной компетентности педагогов; система управления и мониторинг отслеживания результатов деятельности.

Компоненты структурно-функциональной модели МС выступают ресурсами развития как каждого педагога, самой методической службы, так и всего учреждения в целом. Выступая в тесной взаимосвязи, миссия, цель и задачи МС определяют направления деятельности, содержание и формы организации работы с педагогическим коллективом.

Миссия МС – методическое обеспечение процессов развития в рамках инновационной площадки; *цель* деятельности – непрерывное повышение профессиональной компетентности педагогических работников через выявление социального заказа и формирование системы мониторинга квалификации на уровне образовательного учреждения; *главные задачи:* создать условия для удовлетворения информационных, учебно-методических, организационно-педагогических и образовательных потребностей педагогов; совершенствовать педагогическое мастерство специалистов; организовать сопровождение инновационных процессов в образовательном учреждении и экспериментальной деятельности педагогов.

От цели, задач и содержания деятельности зависят формы работы: лекционные занятия по изучению технологии развивающего обучения, разнообразные практические и семинарские занятия по конструированию новых технологий, рефлексивные советы, форумы, конференции, круглые столы, мастер-классы, педчтения, выставки, конкурсы мастерства, методические недели с открытыми занятиями, творческие отчеты. Развитие педагога как профессионала осуществляется в ходе систематического обучения и активного вовлечения в методическую работу.

Компетентность педагога тем выше, чем большим числом компетенций он обладает.

Под *профессиональной компетентностью педагогов* понимается профессионально-личностная характеристика, включающая комплекс знаний, умений и личностных качеств, позволяющих эффективно осуществлять педагогическую деятельность, быстро адаптироваться к новым условиям и находить адекватное решение возникающих проблем, а также обеспечивающая потребность и возможность постоянного саморазвития и самообразования. Данное определение для нас – это результат обобщения мнений следующих ученых: В.Н. Введенского [2], Т.Н. Гущиной [3], И.А. Зимней [5], А.М. Новикова [12], А.К. Марковой [9], А.В. Хуторского [13] и др.

Соглашаясь с Т.Н. Гущиной, мы понимаем профессионально-педагогическую компетентность не только в деятельностном или в личностном плане, но в контексте всего труда педагога, включая, кроме деятельности, личность и общение [3]. Одной из основных компетенций ученый считает методическую компетентность, которая, по его мнению, по ряду параметров соотносится с понятием «методологическая компетентность». Она, указывает Т.Н. Гущина, призвана помочь в осмыслении методологических идей, так как для этого необходимы в качестве опорных методические и предметные знания. В свою очередь, методологическая компетентность является средством достижения других уровней компетентности [3].

Исследование проблемы развития профессиональной компетентности педагогов велось на базе «Специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва № 2» г. Вологды. Педагогическим коллективом школы в процессе инновационной деятельности из многообразия компетенций были выделены следующие:

- *методологическая (методическая)* (знания по преподаваемому предмету, технологиям и методикам обучения);
- *рефлексивная* (способность адекватно оценивать свою деятельность, видеть зону своего развития, уметь оценивать свои достижения и ставить перед собой новые цели);
- *проектная* (способность к целеформированию деятельности – своей и обучающихся, способность проектировать и конструировать педагогические ситуации на учебно-тренировочных занятиях);

- *коммуникативная* (способность устанавливать и развивать взаимоотношения в педагогическом, ученическом, родительском коллективах);
- *самообразовательная* (способность к анализу, обобщению и трансляции своего опыта, к постановке новых задач по саморазвитию);
- *организационная* (способность к планированию, проведению и анализу эффективного образовательного процесса – обучения, воспитания, развития обучающихся).

Решая задачу формирования данных компетенций, нами была составлена «Карта развития профессиональной компетентности», которая заполняется педагогами на итоговых педагогических советах в конце учебного года, где педагоги отмечают по семибалльной шкале свой уровень основных компетенций на данный период. Для проектирования индивидуального маршрута формирования профессиональных компетенций нами составлена таблица затруднений и указаны пути их решения.

Формирование ключевых компетенций педагогов в СДЮСШОР № 2 осуществляется по следующим направлениям:

- *во-первых*, через реализацию программы развития «Создание модели спортивной школы развивающего обучения», предусматривающую систему переобучения и повышения квалификации педагогов через лекционные и семинарские занятия: «Учебно-тренировочный процесс как деятельность», «Ошибка – ресурс развития», «Формирование учебной рефлексии»; через практические занятия: «Обучение умениям», «Я и технологии», «Наши возможности»; через тематические педсоветы: «Рефлексивный практикум вдохновения», «Форум компетентностей», «Формула победителя: ресурсы аутокомпетентности»;
- *во-вторых*, через приобщение к экспериментальной деятельности, которая дает педагогу инструмент в виде исследований и позволяет самостоятельно решать текущие школьные проблемы, требует от педагога значительного интеллектуального развития: абстрактного мышления, саморефлексии, определения своей собственной профессиональной позиции, критического мышления;
- *в-третьих*, через систему развивающего обучения, которая обеспечивает существенное изменение организации процесса обучения. Педагог, работающий в режиме развития, должен хорошо разбираться и активно ис-

пользовать основные ведущие принципы процесса обучения, что, в свою очередь, ведет к развитию ключевых компетенций. Осмысление принципов как системы руководящих идей позволяет сохранить творческую свободу педагога: тренер действует не по готовым рецептам, он творит, создает, опираясь на принятые им принципы, способы и приемы методического действия в конкретных разнообразных ситуациях. Нами выявлено несколько таких принципов: совместное целеформирование, пооперациональность деятельности, субъект-субъектные отношения, делегирование функций оценивания учащимся, признание ошибки как ресурса развития.

Рассмотрим один из них – принцип совместного целеформирования. Главная задача педагога – найти способы решения педагогической проблемы традиционного обучения, состоящей в том, что цель, поставленная тренером, не становится целью обучающегося на этом занятии. В развивающем обучении идет совместное целеформирование через диалог, через интервьюирование обучающихся, через организацию постановки цели самим ребенком и принятия им этой цели. Выстраивая педагогическую деятельность с опорой на принцип, создаются условия для проявления у педагога и обучающегося особых образовательных действий и таких качеств личности, как самомотивация, самоуправление, создаются ресурсные состояния, которые в итоге помогают каждому участнику образовательного процесса присваивать новые компетенции.

Эффективность деятельности МС нами отслеживается по трем критериям:

1 – *степень востребованности* различных методических услуг – через показатели: сколько человек посетили групповые занятия, индивидуальные консультации; изучали методические материалы; работали в творческих группах; занимались самообразованием;

2 – *степень участия педагогов* в методической работе отслеживаем по показателям: посещение семинарских и практических занятий в Школе; работа над методической темой; показ открытого занятия; посещение курсов повышения квалификации; изучение методической литературы; разработка конспектов тренировок по РО – технологии; обобщение своего педагогического опыта;

3 – *уровень удовлетворенности* педагогов деятельностью МС оцениваем по тому, насколько МС способствует профессиональному росту педагогов.

Сегодня мы можем говорить о следующих результатах инновационной деятельности МС по развитию компетентности педагогов (данные мониторинга): *участие в эксперименте педагогическим работникам позволило:*

- овладеть новой технологией обучения и воспитания;
- повысить профессиональное мастерство, развить новые компетенции (умение целеформирования, делегирование функций контроля детям, предоставление права на ошибку, умение выстраивать субъект-субъектные отношения между тренерами-преподавателями и обучающимися, способность к пошаговой и итоговой рефлексии);
- осознать роль самообразования в профессиональной деятельности (понимание, что надо учиться, заниматься самообразованием, работать с методическими материалами; появление новых знаний, свежих идей, взглядов, опыта, ощущения силы, уверенности);
- транслировать свой опыт через участие в городском Слете инноваторов, через проведение курсов повышения квалификации ВИРО на базе нашей школы и через центральные печатные издания: журналы «Источник», «Методист», газету «Спорт в школе»;
- участвовать и побеждать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня (Л.Е. Зиминова победитель областного конкурса «Лучший тренер» в номинации «Мастерство», О.В. Овчинникова – победитель Федерального конкурса педагогов по ПНП «Образование», получившая грант).

Таким образом, мы показали, что МС инновационного образовательного учреждения способствует развитию профессиональной компетентности педагогов.

Библиографический список

1. Байбородова, Л.В., Важнова, О.Г., Рожков, М.И. Проектирование педагогической деятельности школы: Из опыта работы школы-комплекса № 87 г. Ярославля [Текст]. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 1997. – 77 с.
2. Введенский, В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога [Текст] // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 51-55.
3. Гущина, Т.Н. Методическая компетентность как психолого-педагогическая проблема // CD-материалы конференции «90 лет системе дополнительного образования детей». – 2009.
4. Жуковский, И.В. Методическая служба школы: технология формирования адаптивной системы

- управления [Текст] // Завуч. – 1999. – № 5. – С. 69-74.
5. Зимняя, И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования [Текст] // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34-42.
 6. Золотарева, А.В. Мониторинг результатов деятельности учреждения дополнительного образования детей [Текст]: монография. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2005.
 7. Ильина, Т.В. Содержание и организация методической деятельности в учреждениях дополнительного образования [Текст] // Проблемы школьного воспитания. – 1997. – № 1. – С. 19.
 8. Кульневич, С.В., Иванченко, В.Н. Дополнительное образование детей: методическая служба [Текст], 2005. – 324 с.
 9. Маркова, А.К. Психология труда учителя [Текст]. – М.: Просвещение, 1993. – 192 с.
 10. Митина, Л.М. Психология профессионального развития учителя [Текст]. – М.: Флинта, 1998. – С. 46.
 11. Немова, Н.В. Управление методической работой в школе (Методические рекомендации и примеры, иллюстрирующие новые методы и подходы к управлению методической работой в школе) [Текст]. – М.: Сентябрь, 1999. – (Библиотека журнала «Директор школы»). – 176 с.
 12. Новиков, А.М. Научно-экспериментальная работа в образовательном учреждении (деловые советы) [Текст]. – М., 1998. – 134 с.
 13. Хуторской, А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно ориентированной парадигмы образования [Текст] // Народное образование. – 2003. – № 1. – С. 16-20.