

## МЕТОДИЧЕСКАЯ СЛУЖБА как ресурс профессионального роста педагога

Людмила Александровна Костюченко,  
директор Информационно-методического центра,  
г. Саянск Иркутской области

Методическая служба сегодня — это информационно-методический центр как самостоятельное юридическое учреждение, деятельность которого основана на кооперации информационных, методических, интеллектуальных, материально-технических ресурсов с целью создания оптимальных условий для профессионального развития педагогов.

- методическая служба
- непрерывное образование
- школа профессионального развития
- повышение квалификации
- стратификация кадров
- технологичность
- инновационная субкультура
- критериальные уровневые характеристики
- учительский потенциал
- модульная программа

### Организационные и содержательные аспекты работы методической службы

Модернизация системы повышения квалификации, соответствующая парадигме: новой школе — новый учитель. Это большая работа коллективов образовательных учреждений, специалистов ММС, ИПК, направленная на создание системы развития педагогического потенциала. Процесс этот достаточно длителен по времени, потому что связан с изменением педагогического мыш-

ления, когда учитель осознаёт, что он не столько источник знаний, сколько — активности, а ЗУНы — не цель, а средство развития личности ребёнка.

Поскольку готовность педагогов к решению профессиональных задач на новом этапе развития муниципального образования зависит от характера обучения и профессионального совершенствования педагога, шесть лет назад приняли решение — создать центр по организации непрерывного педагогического образования

и профессионального развития, предположив, что новая система повышения квалификации позволит педагогу разносторонне развиваться как профессионалу и как личности. Деятельность современного учителя невозможна без осмысления и обоснования с позиции педагогической теории причин, следствий и прогнозирования последствий предпринятых действий, поэтому в качестве фокусного направления выбрали педагогическую культуру.

Базовой структурой центра стала Школа профессионального развития. В основу её работы положены три основные идеи.

Во-первых, идея стратификации профессионального развития кадров. «Стратификация — повышение квалификации работников образования — создание системной гностической базы по отобранным основаниям (критериям — квалификационным характеристикам) и разработки учебно-программной документации по стратам (уровням знаний, навыков и умений) в соответствии с интеллектуально-профессиональными уровнями профессиональной деятельности». Первый уровень (1 страта) — умение работать по образцу; второй (2 страта) — овладение учителем известными алгоритмами и умение интерпретировать их в деятельности; третий (3 страта) — создание собственной системы деятельности.

Во-вторых, технологичность. В работе с педагогами используются следующие технологии:

- Многомерная интегративная технология, предполагающая выполнение индивидуальных планов-заказов на исследовательские работы от заинтересованных исследовательских и образовательных учреждений (например, план-заказ на выполнение исследовательских работ от научного Центра здоровья детей Российской академии медицинских наук совместно с Восточно-Сибирским центром развития педагогической науки и образования).

- Информационная технология с избирательной интерактивностью, обеспечивающая доступ педагогам к большому объёму структурированной информации. Программированный алгоритм работы облегчает работникам образования доступ к необходимой информации.

- Технология по управлению самостоятельной познавательной деятельностью на основе принципа стратификации (автор — профессор Т.А. Стефановская). В основе технологии — интенсификация обучения через опорные схемы, активные формы и приёмы, личностно-деятельностный подход.

- Технологии «Мастерская», «Дебаты».

- Технология студийного обучения. Организационная форма — студия позволяет постигать теоретический материал в его практическом воплощении, профессиональное общение на занятиях реализуется в парадигме: теория-технология-методика.

В-третьих, педагогический мониторинг как основное условие повышения профессиональной компетентности педагогов. Мониторинг проводит в структуре ИМЦ группа диагностики и коррекции (ГДиК). Специалистами Центра проводятся старт-диагностика, финал-диагностика, анкеты в ходе инновационной работы: влияние инновационной работы на профессиональный рост, используются диагностическая карта эффективности методической работы; методика неоконченного предложения и другие. По окончании учебного года проводится диагностика как на школьном уровне, так и на уровне города в соответствии с показателями уровня профессионального развития и саморазвития педагогов по пяти компонентам педагогической культуры (рефлексивного, проектного, методологического, коммуникативного, самообразовательного), разработанными специалистами Центра (табл. 1). Полученные данные обрабатываются и заносятся на уровне школы в персонифицированные карты, на уровне города — в банк данных

«Уровень профессионального развития педагогов». Результаты диагностики анализируются педагогами на заседаниях городских профессиональных объединений. Экспертно-аналитическая работа позволяет определить степень эффективности мероприятий, направленных на повышение квалификации работников, прогнозировать дальнейшие пути совершенствования профессиональной позиции, сформировать страт-группы и спланировать работу на следующий учебный год как городским профессиональным объединениям, так и городскому информационно-методическому центру через Школу профессионального развития.

Введены новые организационные формы повышения квалификации педагогических работников: методологический семинар; научные собрания; партнёрские исследовательские проекты; мастер-классы педагогов-учёных по проблемам воспитания и обучения (например, «Современные образовательные технологии», «Социальная компетентность как цель и ценность профессионального совершенствования»), планы-заказы на выполнение исследовательских работ от заинтересованных исследовательских и образовательных учреждений; аспирантура, соискательство; публикация результатов научно-экспериментальной работы педагогов с последующим продвижением на рынок образовательных услуг Иркутской области.

Педагоги также могут повысить квалификацию в школе компьютерного всеобуча или школе трудового законодательства, на стажёрской площадке.

Расширению практики способствует региональный центр сигнальных экземпляров. Так благодаря такому подходу организуются встречи-семинары со специалистами учебно-методических отделов ведущих издательств России как на территории города, так и на базе АПКРО г. Москвы, Нижнего Новгорода, Омска.

### **Формирование инновационной профессиональной субкультуры педагога**

Сейчас перед Центром встаёт новая задача — формирование инновационной професси-

ональной субкультуры педагога. Её решение планируется достичь за счёт трёх шагов.

Шаг первый — закрепление новшеств:

1. *Обновление содержания профессиональной деятельности педагога.* В качестве ключевой в новом варианте как наиболее значимую и позволяющую быть успешным педагогу в жизнедеятельности определили социальную компетентность.

2. *Разработка критериальных уровней характеристик:*

- осмысление призвания как профессионала (расширение диапазона профессионального педагогического мышления);
- постижение нового статуса специалиста (способность к трансформации предметного содержания в деятельностьно-коммуникативную форму, готовность к формированию у учащихся универсальных учебных действий);
- обновление опыта на основе педагогического исследования,
- обретение позиции воспитателя-гуманиста (готовность к созданию гуманной развивающей среды в образовательном процессе);

3. *Создание Школы открытого образования взрослых (ШООВ).*

ШООВ — это специфическое подразделение системы развития педагогического потенциала, выполняющее следующие функции:

- компенсаторная, предоставляющая работникам муниципальной системы образования города ранее отсутствующую или упущенную возможность получить соответствующее образование желаемого уровня;
- адаптирующая, обеспечивающая новыми знаниями и умениями, потребность в которых возникает по мере изменения их жизнедеятельности;
- развивающая, способствующая разностороннему прогрессу личности педагога

Таблица 1

Показатели уровня профессионального развития и саморазвития педагогов<sup>1</sup>

№	Компоненты педагогической субкультуры	Уровни профессионального развития		
		Минимальный (1 страта)	Достаточный (2страта)	Продвинутый (3страта)
1	Методологический	<ul style="list-style-type: none"> <li>Знание теоретических основ педагогики, закономерности учебно-воспитательного процесса.</li> <li>Не готов работать в инновационном режиме</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Знание теоретических основ педагогики, теории и методики воспитания, психологии.</li> <li>Готовность проводить несложные педагогические исследования прикладного характера, стремления к инновационной деятельности.</li> <li>Знание современных концепций и технологий воспитания, умение интегрировать их в своей профессиональной деятельности.</li> <li>Готовность делиться опытом работы с коллегами</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Концептуальное осмысление собственной образовательной практики с гуманитарных позиций.</li> <li>Высокий и достаточный уровень исследовательской компетентности.</li> <li>Знание методологических, теоретических, технологических основ воспитания и умение на их основе создать собственную систему воспитательной работы в классе.</li> <li>Готовность представлять педагогический опыт; обосновывая его методологически</li> </ul>
2	Проектный	<ul style="list-style-type: none"> <li>Владение различными видами планирования по образцу, знание учебные программы по предмету и внеклассной работе.</li> <li>Умение составлять перспективный план воспитательной работы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Владеет различными видами планирования и прогнозирования.</li> <li>Умение проектировать образовательный процесс на основе педагогических технологий.</li> <li>Владение известными подходами, алгоритмами планирования воспитательной работы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Высокий уровень технологической грамотности.</li> <li>Проектирование и преобразование педагогической деятельности</li> <li>Умение составлять концепцию, программу воспитания, проектировать воспитательную систему класса</li> </ul>
3	Рефлексивный	<ul style="list-style-type: none"> <li>Умение провести анализ-описание фрагментов деятельности, на основе инструктивно-методических документов, перечислять приёмы, формы, средства.</li> <li>Владение методикой анализа при оценке воспитательной работы с коллективом и отдельными воспитанниками</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Умения выделять важнейшие компоненты, осознавая их взаимосвязь, провести рефлексивный анализ способов, средств деятельности.</li> <li>Знание и умение использовать известные подходы к критериям, методикам выявления результативности воспитательного процесса.</li> <li>Владение методикой рецензирования учебных, образовательных программ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Рефлексия способа жизнедеятельности, выявление причинно-следственных связей, навыков мониторинга.</li> <li>Знание сути, владение технологиями диагностики.</li> <li>Владение навыками составления экспертизы на образовательную и воспитательную деятельность, рецензирования образовательных и учебных программ</li> </ul>
4	Коммуникативный	<ul style="list-style-type: none"> <li>Субъект – объективная форма взаимодействия</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Повышение степени личностной окрашенности деятельности педагога и ребёнка</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Установление равноправных отношений.</li> <li>Диалоговая модель взаимодействия с коллегами и детьми</li> </ul>

<sup>1</sup> Разработано на основе уровней профессионального развития В.Н. Исаева и А.Н. Орлова; показателей профессиональной готовности к работе классного руководителя Т.А. Стефановской.

№	Компоненты педагогической субкультуры	Уровни профессионального развития		
		Минимальный (1 страта)	Достаточный (2страта)	Продвинутый (3страта)
5	Самообразовательный	<ul style="list-style-type: none"> <li>Владение методикой профессионального самообразования по учебно-воспитательному процессу.</li> <li>Владение навыками составления плана профессионального самообразования</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Владение методиками самосовершенствования.</li> <li>Составляет план самосовершенствования</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Умение находить условия для собственного личностного развития.</li> <li>Владение навыками составления программы профессионального саморазвития.</li> </ul>

в период его педагогической деятельности посредством преемственного обогащения ранее приобретённых знаний и умений.

Новые структурные компоненты ШООВ:

- Центр педагогического развития.
- Консалтинговый центр социально-правовой поддержки.
- Школа информационно-коммуникационного резерва.
- Корпоратив-учёба (в рамках экспериментальной деятельности по реализации проекта «Развитие личности школьников в воспитательном пространстве города»).
- Открытое окно сайта (он-лайн-консультация: <http://imc-sayansk.mou.su/>): адресная поддержка профессионального и личностного развития.

Слушатели ШООВ — педагоги школ, дошкольного и дополнительного образования города, специалисты по кадрам муниципальных образовательных учреждений и другие работники муниципальных учреждений. Учебный год в Школе начинается с 1 октября, заканчивается 30 апреля. Обучение проводится на добровольной основе. План работы структурных подразделений Школы формируется на основе заявок и утверждается на начало учебного года директором информационно-методического центра.

Слушатели, зачисленные в школу, могут обучиться по выбранному направлению и по окончании обучения получить сертификат или свидетельство (удостоверение) в случае, если обучение проводилось по лицензированным программам.

4. Создание ведомственной программы «Поддержка педагогических кадров», направ-

ленной на материально-техническое обеспечение системы повышения квалификации работников образования города.

Шаг второй — изменение содержания работы системы повышения квалификации при переходе в режим работы по усилению инновационного потенциала ОУ (табл. 2).

Шаг третий — создание системы развития учительского потенциала. Так как педагогический потенциал рассматривается как динамическая функциональная система, представляющая собой совокупность возможностей, личностных ресурсов (образцов поведения, знаний, установок, отношений, образующих формы трансляции человеческого опыта), обеспечивающих воспитание и образование личности, её вживание и развитие в культуре, то система развития педагогического потенциала — это последовательность во времени расположенных действий (мероприятий, средств, форм), направленных на формирование профессиональной субкультуры педагогов. «Субкультура — совокупность норм, ценностей, стереотипов поведения, традиций, культуры, интегрируемых конкретным относительно замкнутым сообществом» (В.И. Слободчиков). Средствами развития педагогического потенциала становятся изменения:

**А) в содержании:**

1. Модульная программа дополнительного профессионального образования

Таблица 2

**Изменения в содержании работы информационно-методического центра**

Компоненты системы	До перехода в режим инновационного развития	После перехода в режим инновационной деятельности	В режиме работы по усилению инновационного потенциала ОУ
Цель	создание условия для формирования педагогического мастерства и методической грамотности педагога	формирование исследовательской компетентности педагогов как составляющей их методологической культуры	формирование и развитие инновационной профессиональной субкультуры
Содержание	предметное	исследовательская и научно-экспериментальная деятельность	направленное на достижение результатов освоения новых государственных стандартов
Формы	– методический семинар; – курсы (1 раз в 5 лет); – открытый урок; – методическая конференция; – самообразование	– методологический семинар; – научное собрание; – научно-исследовательская конференция; – публичная защита проектов исследовательской направленности; – индивидуальные образовательные маршруты (траектории); – мастер-класс «Современные педагогические технологии»; – обобщение и распространение инновационного опыта в области содержания образования и воспитания и использования новых педагогических технологий; – выполнение партнёрских исследовательских проектов со школами Иркутской области; – выполнение планов-заказов Международной Академии наук педагогического образования, РАЕ на научно-экспериментальную работу; – публикации книг, статей	– проектная деятельность, – аукционы, – видеолекторий, – тренинги по перспективным технологиям обучения и развития личности, – тьюторская поддержка, – площадка успешности, – сетевое взаимодействие педагогов – основаны на рефлексивной педагогике и теории многомерного педагогического мышления
Результат	методическая грамотность (интерпретация известных алгоритмов в профессиональной деятельности)	исследовательская компетентность (создание собственной системы деятельности)	новая профессиональная субкультура (взращивание самого себя)

«Профессиональная культура педагогов» (7 модулей): «Правовое регулирование труда. Закон и практика», «Аттестация педагогических кадров как средство профессионального развития», «Социальная компетентность педагога как условие развития личности ребёнка», «Социальная компетентность классного руководителя», «Содержание и направления работы школьных методических

объединений классных руководителей в соответствии с новыми требованиями», «Информационная культура педагога — условие его профессионально-личностного развития», «Психологическая устойчивость в педагогической деятельности».

2. Модульная программа «ИКТ-компетентность педагога» (5 модулей): «Основы работы в MS Word», «Основы работы в MS Excel», «Основы работы

в MS Power Point», «Основы работы в сети Интернет», «Обработка изображений в редакторе GIMP».

#### **Б) в организации:**

**1.** Целевая программа «Деятельность ИМЦ по усилению инновационного потенциала ОУ».

**2.** Профессиональный проект «Психологическая культура как фактор профессиональной самореализации».

**3.** Партнёрский исследовательский проект «Усиление учительского потенциала школ», реализуемый через стажировочные площадки образовательных учреждений в рамках модернизации системы повышения квалификации на школьном уровне в соответствии с новыми требованиями, определёнными парадигмой: новой школе — новый учитель. Например, профессиональные проекты «За гранью урока», предполагающий новый вектор деятельности учителя-предметника — расширение пространства урока через предметно-тьюторское сопровождение, внеурочную деятельность, системные консалтинговые образовательные услуги (СОШ 3); по разработке программы, ориентированной на развитие педагогической валеограмотности (СОШ 5); «Аналитическая деятельность педагога как фактор личностно-профессионального роста» (СОШ 7); «Педагогическая среда виртуальной реальности как инновационное средство

#### УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

воспитания» (СОШ 6) и другие. Учителя каждого образовательного учреждения включаются в реализацию проекта, направленного на качественное изменение профессиональной позиции по выбранному направлению, промежуточные результаты в соответствии с разработанными критериями будут анализироваться и публично представляться школами-партнёрами на городском профессиональном сборе.

Сегодня на базе МУ ИМЦ сформирована команда по оперативному управлению развитием системы повышения квалификации в городе, в состав которой входят учителя, специалисты Центра, руководители учреждений, экономист. Её задача не только управлять изменениями, но разработать механизмы поддержки и стимулирования активной познавательной деятельности педагогов через процедуру аттестации педагогических работников и НСОТ.

Переход от системы непрерывного педагогического образования к системе развития педагогического потенциала — это результат огромной работы всего педагогического сообщества города, учёных-педагогов кафедры теории и методики воспитания ИПКРО г. Иркутска, а намеченные перспективы — новый этап жизнедеятельности всей муниципальной системы города Саянска. **НО**