

КОНКУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО мастерства методических служб

Светлана Распопова,

*директор Информационно-методического центра г. Калуги,
кандидат педагогических наук*

Педагогические кадры... учителя, начинающие и опытные, руководители, учителя начальной школы, старших классов... Методическая работа по общекультурному, общепедагогическому образованию не может быть отложена «на потом» ни для одной из этих педагогических категорий. Не претендуя на инновационность и «образцовость» в работе над созданием условий для профессионального взросления учителей, мы хотим поделиться опытом организации конкурса профессионального мастерства, в котором соревнуются школьные методические службы города.

Начало

Идея организации конкурса возникла в результате анализа взаимодействия нашего центра со школьными методическими объединениями в 2004/05 учебном году. Деятельность школьных методобъединений часто имеет формальный характер, не инициирует профессиональный диалог, не является, как это было прежде, школой методического мастерства. Ряд факторов, прежде всего — отсутствие системы морального и материального поощрения руководителей школьных методобъединений, привёл к нивелировке педагогического профессионализма руководителя методобъединения. Часто руководство объединения из года в год передаётся новому лицу

по принципу эстафеты. В результате традиции профессионального взросления внутри школьной методической мастерской не складываются. В связи со сложившейся ситуацией требуются целенаправленные меры сохранения института школьных методобъединений как необходимого звена непрерывного повышения квалификации педагога, — такова пессимистичная констатация анализа. Одним из предложенных вариантов преодоления этой ситуации и стал городской конкурс школьных методических служб.

Конкурс впервые состоялся в декабре-феврале 2005/06 учебного года.

В нём приняли участие методические команды из 19 муниципальных школ: соревновались методобъединения классных руководителей, учителей литературы, русского и иностранных языков, химии и биологии, физкультуры, начальных классов, медико-социально-психолого-педагогической службы и научно-методические советы.

Организаторы конкурса не стремились к массовому сопоставлению школьных методических команд друг с другом. Весьма скептически относясь к эффективности мероприятий на эту тему, мы тем не менее разделяем мнение психологов о том, что мотивация избегания неудач гораздо более присуща человеку, чем мотивация достижения успеха. Поэтому к минимуму были сведены

надуманные состязательно-игровые приёмы «на время и ловкость». Но если состязательность не самое главное в этом конкурсе, тогда что же было приоритетом? Важным для организаторов было *поддержать* результативный опыт работы школьных методических служб, *создать условия для распространения* того лучшего, что вышло в стенах лучших школ и достойно для использования другими образовательными учреждениями.

Кроме того, конкурс решал *обучающие задачи*: накопленный командой практический опыт требовалось обобщить, т.е. описать в категориях современной педагогики так, чтобы жюри увидело главное: комплексность и системность в работе методической структуры, аргументированность преобразований в её организации, результативность деятельности (профессиональное самоопределение педагогов, рост мотивации и мастерства, влияние методической работы на качество образовательных услуг). Для этого конкурсантам пришлось и над книжками посидеть, и за «круглым столом» собраться для совета, и не раз к методисту прийти на консультацию. Чем это не преодоление себя, не ещё одна ступенька в саморазвитии?! Коллективная мотивация при совместном обучении, как известно, приводит к существенно более высоким результатам, чем конкурентная. Именно поэтому конкурсантам было предложено поработать над проектом обучающего мероприятия для взрослых, а затем на ключевом этапе конкурса воплотить проект в жизнь. Наиважнейшим этот конкурсный этап считался потому, что предполагал встречу с командой на рабочем месте, где нет рядом соперников, а есть поставленная задача, реальные условия труда, отлаженный в опыте механизм взаимодействия с коллегами и привычный методический инструментарий — то есть то, что выявляет суть работы и её квалификационный уровень.

Конечно, мы стремились создать атмосферу праздника (этап «Визитная карточка»), —

профессионального и обычного, человеческого: нашлись среди конкурсантов и чтецы, поэты, и актёры-музыканты, и даже акробаты.

У конкурса есть будущее: педагоги-зрители сетовали на то, что поскромничали и перестраховались, а поделиться есть чем; участники увидели перспективы дальнейшего профессионального роста, конкурс обострил потребность в повышении квалификации, поставил очередные цели, сформулировал новые требования к внутришкольной методической работе.

Словом, у нас получилось планоно, без лишнего пафоса, с пользой и для организаторов, и для зрителей, и для участников. Лауреатами стали методобъединения учителей начальных классов школы № 51, учителей истории, обществознания школы № 26, медико-социально-психолого-педагогической службы лицея № 36. Победитель — методический совет школы № 17. По мнению участников, подобные конкурсы необходимы, потому что они становятся условием профессионального самосохранения.

Работа методических объединений непосредственно связана с особенностями деятельности школы, с решаемыми ею задачами, планами. Конкурс позволил увидеть, как разработаны вопросы управления развитием школы, в том числе руководства профессиональным развитием кадров, насколько чётко администрация видит методическую работу как объект внутришкольного управления и условие повышения эффективности учебно-воспитательного процесса и многое другое. Всё это ещё раз подчеркнуло *острую необходимость систематической работы над совершенствованием управленческой культуры руководителей школ.*

Предлагаем вашему вниманию фрагмент Положения о фестивале-конкурсе и критерии для оценки каждого из конкурсных этапов, разработанные нашим

Информационно-методическим центром —
учредителем и организатором конкурса.

ПОЛОЖЕНИЕ
о фестивале-конкурсе методических служб
общеобразовательных учреждений
г. Калуги

*Что можно сделать для Родины,
Когда ничего нельзя сделать?
Делай самого себя!*

Ф. Искандер

Содержание конкурса. Фестиваль-конкурс методических служб образовательных учреждений города проводится в четыре этапа:

1 этап — заочный. Жюри оценивает представленные конкурсантами материалы и определяет участников трёх туров последующего очного этапа профессиональных соревнований.

2 этап — очный состоит из трёх туров:

1) визитная карточка в жанре методического шаржа «Это мы, а это — наша работа». Участникам конкурса предлагается для знакомства друг с другом, жюри и зрителями в лаконичной форме (в течение 5–7 минут) представить свою методическую команду и идею (девиз, основной принцип и т.п.) работы. Конкурсантам надо помнить о том, что знакомство происходит со сцены, поэтому уместно использовать элементарные средства драматургии, способные помочь адекватному самовыражению;

2) «методический обоз» — представление опыта работы методической службы на местах, в образовательном учреждении. Конкурсанты проводят методическое мероприятие (заседание ШМО, методического совета, самоотчёт творческой группы, самохарактеристику временного профессионального объединения), тему и форму которого определяют самостоятельно и сообщают в заявке (см. *Порядок представления документов*). Задача этого этапа — показать мероприятие, оценить его как содержательное звено в системе методической работы. Временные рамки конкурсного мероприятия — от 40 до 60 минут;

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

3) самопрезентация «Ода методической работе» предполагает примерно за 15 минут рассказать о структуре методической службы, её месте в образовательной системе школы, накопленном опыте, достигнутых результатах, перспективах совершенствования. Задачи этого тура: грамотно *отобрать* наиболее *значимое* из материала, представленного на заочном этапе; *представить* отобранное с помощью *вербально-визуальных средств*.

Проведение городского фестиваля-конкурса предполагает оценку работы методической службы (цели, задачи, их корректировка; обоснованность приоритетных направлений; структура методической службы; особенности работы с предметным содержанием, обновляющимся методическим инструментарием и технологиями; работа с педагогическим опытом — молодые специалисты и педагоги с высокой квалификацией, аттестация; решение проблем взаимодействия с другими методическими структурами внутри школы и за её пределами, результаты работы); нестандартности и самобытности в формах и приёмах работы; профессиональной позиции в образовании; профессионально-личностных качеств конкурсантов.

*Критерии оценки заочного этапа
городского фестиваля-конкурса
школьных методических служб*

Концептуальная основа представленного опыта методической работы (научность):

● опора на универсальные научные теории: теории личности, познания, деятельностного подхода в обучении, развивающего обучения, основы профессионально-педагогической деятельности (психология труда учителя, учение о не директивной педагогике, теория личностно-ориентированного образования взрослых) (*максимальное количество баллов — 2*).

Идея опыта, обоснование его востребованности и актуальности для конкретных педагогических условий; своеобразие и новизна опыта (3).

Комплексность и системность в работе методической службы (место планирования работы на основе диагностики и проблемного анализа; разработка конкретного методического инструментария для решения поставленных задач (3).

Аргументированность преобразований в сфере организации методической работы, в выборе форм, методов, средств методической работы (3).

Показатели результативности работы методической структуры:

- профессиональное самоопределение педагогов, рост мотивации и мастерства;
- влияние методической работы на качество образовательных услуг (3).

Качество представленных приложений, **раскрывающих предлагаемые компоненты опыта** (программы методических совещаний, сценарии методических праздников, предметных недель, диагностический материал, технологические карты). Необходимость и достаточность представленных приложений (2).

Культура оформления материалов (2).

Итого: 20 баллов.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
ОЧНОГО ЭТАПА КОНКУРСА.
Визитная карточка
«Это мы, а это — наша работа»**

Критерии оценки

Удалось ли участнику(ам) решить задачу знакомства со зрителями, жюри (представить участников команды)? (Максимальное количество баллов — 3).

Удалось ли представить идею работы команды? (3).

Соответствие представленного содержания этапа знакомства форме и заявленному жанру методического шаржа (2).

Лаконичность и выразительность выступления (2).

ИТОГО: 10 баллов.

Показатели (критерии) конкурсного методического мероприятия в школе

Организационный аспект: подготовленность оборудования, технического оснащения и т.д. (Максимальное количество баллов — 3).

Целеполагание — понимание каждым участником цели, проблемы, ясность и чёткость постановки задач мероприятия, их взаимосвязь с ранее рассмотренными вопросами; взаимодействие коллег на данном этапе (7).

Мотивация каждого члена структуры на выполнение работы, на взаимодействие (целенаправленное создание атмосферы заинтересованности при рассмотрении вопросов; ориентация на удовлетворение образовательных потребностей педагогов в пределах мероприятия) (5).

Содержание мероприятия:

- а) глубина, новизна, научность информации;
- б) целесообразность и инновационность материала;
- в) переход от констатирующей части к аналитической;
- г) прогностический характер (направленность на подготовку к решению реальных педагогических проблем);
- д) достаточность и содержательная целесообразность объёма рассматриваемого материала (10).

Организация деятельности команды (эффективность и оправданность методов, средств, технологий):

- а) проблемность вопросов, упражнений. Использование диалогических форм работы, активных методов взаимодействия;
- б) эффективность организации сотрудничества и позитивного взаимодействия в педагогическом процессе. Умение вовлечь всех участников в совместное творчество;
- в) развитие способностей и умений само- и взаимообучения, систематизации материала и применения его на практике;
- г) поиск путей интеграции с другими областями знаний;
- д) оптимизация учебной, психологической, физической нагрузки для сохранения и укрепления здоровья (10).

Личностные и профессиональные качества учителя:

- а) гуманистическая направленность взаимодействия;
- б) неординарность и глубина педагогического мышления;
- в) способность к творчеству, импровизации, нестандартность, образность;
- в) интеллектуальный уровень, педагогическая культура, эрудиция;
- г) создание комфортных психологических условий, владение способами мотивации, стимулирование интереса к самостоятельной творческой деятельности (5).

ИТОГО: 40 баллов.

**САМОПРЕЗЕНТАЦИЯ
«Ода методической работе»**

Удалось ли обосновать актуальность представленной темы (проблемы, идеи) работы (максимальное количество баллов — 2).

Удалось ли показать структуру методической службы, её место в системе управления:

- а) образовательным процессом школы?
- б) процессом профессионального совершенствования педагогов? (2).

Удалось ли представить основные направления деятельности, показать сложившуюся систему? (5).

Удалось ли осветить результаты? (2).

Удалось ли осветить перспективы? (2).

Лаконичность, выразительность выступления, целесообразность использования ТСО на самопрезентации (2).

Наличие профессиональной позиции; профессионально значимые качества личности педагогов (диалогичность, гибкость, корректность) (3).

ИТОГО: 20 баллов. НО



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? От чего зависит продолжительность рабочего дня педабработника и может ли она быть фиксированной? П.В.

Вы не указали, какой педабработник Вас интересу-ет. У ряда педабработников помимо сокращённой продолжительности рабочей недели (36 часов) имеется ещё норма рабочего времени, которую они обязаны вырабатывать в стенах организации. У педабработника, ведущего преподавательскую деятельность, имеется также время, которое в часах не определяется, но входит в его должностные обязанности. Эту часть рабочего времени он может выполнять как в стенах учреждения, так и за его пределами. Присутствие на работе при выполнении этой части работы регулируется графиками, планами, расписанием и др. локальными актами организации.

? Учитель высшая категория до 16 февраля 2009 г. Она решила не аттестоваться. С какого времени ей пойдёт оплата по стажу: с 16 декабря 2009 или с 1 сентября 2009 года? Шагина

С момента окончания срока действия квалификационной категории, т.е. с 17 февраля 2009 года.