

СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ СРЕДСТВАМИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Шпанькова Ольга Александровна

***Аннотация.** Беларусь по праву считают страной, где реализуется принцип «образование через всю жизнь». Успешная реализация этого принципа возможна только при условии сформированности современной системы образования и высокого профессионализма ключевой фигуры образовательного процесса любого уровня – педагога.*

В статье рассматриваются возможности методической работы, организованной в учреждениях образования, как механизма по созданию условий для личностного и профессионального роста педагогических работников.

В XXI веке, как и столетия назад, качество работы учреждений образования зависит в первую очередь от уровня профессиональной подготовки педагогических кадров, деятельность которых определяет рейтинг школы, гимназии, лицея и обеспечивает определенный уровень удовлетворенности всех заинтересованных субъектов образовательного процесса. Новейшие технологии, хорошо проработанные методики не могут сами по себе работать без знающего свой предмет, критически мыслящего, способного к рефлексии и постоянному самообразованию педагога.

Учреждения образования всегда нуждались в педагогических работниках, имеющих высокий уровень психолого-педагогической и методической подготовки. Сегодня же в условиях быстрого развития общества педагог должен владеть метапредметными знаниями, обладать выраженными личностными качествами, иметь высокий уровень профессиональной компетентности и адаптивности, гибко реагировать на изменения, которые происходят в системе образования.

Образовательная практика показывает, что основной формой деятельности, которая существенно влияет на развитие профессиональных и личностных качеств педагогических кадров, является, в первую очередь, организованная в учреждениях образования методическая работа.

А.А. Глинский в своих работах указывает, что «главное назначение методической работы состоит в организации деятельности педагогических кадров, направленной на их профессиональное совершенствование и развитие». При этом акцентируется внимание на том, что методическая работа в современном учреждении образования – «это система взаимосвязанных научно-практических мер, действий, мероприятий, базирующихся на достижениях педагогики и смежных наук, идеях передового педагогического опыта и направленная на обеспечение профессиональной адаптации, становления, развития и саморазвития личности педагога, формирование ее (личности) мастерства и творчества для достижения качественных результатов в обучении, воспитании и развитии учащихся» [1, с. 4].

Методическая работа в современных учреждениях образования способствует использованию много-

образных возможностей науки как средства обучения и педагогического условия развития профессиональной компетентности и личностного роста педагога. Развивающиеся научные знания становятся основополагающей составляющей современного содержания образования, обеспечивающих личностно ориентированный подход в обучении взрослых и детей. Сегодня методическую работу можно представить как посредника между методологией, педагогической теорией и практикой. И особую значимость, наряду с процессом информирования педагогической общественности о научных и практических достижениях, приобретает проектирование деятельности самих педагогов по овладению ими новыми знаниями путем самообразования, самоорганизации и формирования их профессиональных компетенций.

В первую очередь необходимо четко представлять структурную модель личности педагога, которая могла бы стать основой формирования педагога-профессионала. Такая модель может включать четыре основных компонента: во-первых, личностные качества (высокая гражданская активность, социальная ответственность, эмпатия, коммуникативность, педагогическая интуиция, тактичность, добросовестность), во-вторых, компетентность (высокий общекультурный уровень, высокий уровень знаний по преподаваемому предмету, педагогике, психологии, способность к обучению, потребность в непрерывном самообразовании, умение оптимально решать педагогические задачи), в-третьих, профессионализм (владение современными подходами к организации образовательного процесса, способность к проектированию образовательного процесса, созданию психологически комфортной среды для обучающихся, сформированность индивидуального профессионального стиля и др.) и, в-четвертых, продуктивность (достижение запланированного результата с наименьшими затратами ресурсов, умение разрабатывать и использовать систему критериев для оценки результатов собственной работы, положительная динамика результатов обучения, воспитания и развития обучающихся) педагогического работника.

Критерии, по которым можно диагностировать степень сформированности личностных и профессиональных компетенций педагога, не являются догмой. На различных этапах деятельности учреждения

образования модель может претерпевать изменения, дополняться как в соответствии с запросами государства, общества к системе образования, так и в связи с изменениями миссии и целей самого учреждения.

Реализация указанной модели возможна в учреждении образования при наличии действенной и эффективной методической службы, которая призвана оперативно реагировать на запросы педагогов по профессиональным проблемам, организовать их рефлексивную деятельность в ходе анализа педагогического процесса и выработку путей решения профессиональных проблем, стимулировать исследовательский подход к образовательному процессу, изучать и обобщать эффективный педагогический опыт, обеспечивать его трансляцию и др.

Руководству методической службы учреждений образования свою деятельность следует осуществлять на основе диагностики, а также оперативного и долгосрочного планирования. Диагностические мероприятия позволят определить проблемные вопросы, выявить затруднения в работе педагогов, организовать самодиагностику и самоконтроль их профессионального развития, и становятся базой для планирования методической работы учреждения на определенный период времени. Миссия руководителя методического совета учреждения образования, председателя учебно-методического объединения заключается в создании условий для личностно-профессионального развития педагогических работников, формирования устойчивой потребности в самообразовании в рамках методической работы учреждения и конкретного методического формирования.

Методическое сопровождение управления развитием профессиональной компетентности педагогов включает в себя несколько направлений:

организационно-методическая работа

учебно-методическая работа

информационно-методическая работа

научно-методическая работа

Реализация каждого из них обеспечит повышение уровня профессионального мастерства и личностный рост педагогов.

Для определения эффективности данной работы целесообразно разработать в учреждении образования методический рейтинг педагога. Структура такого рейтинга может включать в себя компоненты (модули), соответствующие направлениям методической работы:

- I – организационно-методический модуль,
- II – информационно-методический модуль,
- III – учебно-методический модуль,
- IV – инновационно-методический модуль,
- V – научно-методический модуль.

Специфика конкретного учреждения образования (сформированность управленческой команды, зрелость педагогического коллектива, его профессиональная и возрастная структура, цели и задачи, проблемы в деятельности, рейтинг и пр.) будут определять содержание каждого из модулей. Так, организационно-методический модуль в учреждении образования, в котором педагогический коллектив состоит из единомышленников, имеющих потребность в профессиональном и личностном росте, будет включать диагностику и самодиагностику уровня профессионального развития, координацию использования средств методической работы для собственного профессионального роста и роста коллектива в целом, самоанализ профессионального развития. В учреждениях, где обновлен коллектив педагогов либо на протяжении длительного времени отсутствуют положительные результаты методической работы, приоритетной будет диагностика со стороны управленческой команды, деятельность по разработке средств методической работы и активному использованию различных методов и форм повышения квалификации. При этом педагоги в таком учреждении образования могут не принимать участие в инновационной деятельности в силу недостаточной профессиональной зрелости, соответственно инновационно-методический модуль в структуре рейтинга будет отсутствовать.

Итогом формирования методического рейтинга не должно стать ранжирование педагогов. Для педагога это возможность структурировать информацию о собственной методической работе, для методической службы учреждения образования – выявить проблемы, определить, носят ли выявленные затруднения общий характер, определить степень готовности коллектива к переходу на новый уровень.

В соответствии с пунктом 1 статьи 164 Кодекса об образовании для совершенствования научно-методического обеспечения общего среднего образования, взаимодействия с организациями, осуществляющими научно-методическое обеспечение образования, могут создаваться учебно-методические объединения (УМО) на республиканском, областном (города Минска) и (или) районном (городском) уровнях и (или) в учреждениях образования. УМО являются по сути своей инструментом для диагностики, анализа и планирования методической работы в учреждениях [4, с. 260].

Планирование и организация работы методических формирований, в том числе УМО, педагогических работников в учреждениях образования осуществляется прежде всего с учетом положений, ежегодно отражаемых в инструктивно-методическом письме Министерства образования Республики Беларусь об организации образовательного процесса при изучении учебных предметов и проведении факультетов

тативных занятий при реализации образовательных программ общего среднего образования, в котором определена единая методическая тема, перечень тем и вопросов, рекомендуемых для рассмотрения на заседаниях учебно-методических объединений.

В то же время при планировании деятельности методических формирований необходимо учитывать ряд субъективных факторов, характерных для конкретного учреждения образования: квалификационный уровень педагогических кадров; группы педагогических работников по стажу, в том числе в данном учреждении образования (молодые специалисты; педагоги, достигшие пенсионного возраста; прибывшие на работу из других учреждений образования); профессиональные интересы и потребности педагогов (на основании результатов анкетирования, итогов самоконтроля); цель и задачи деятельности на учебный год и др.

Британские педагоги М. Барбер и М. Муршед изучили 25 эффективных школьных систем в 10 странах. Авторы попытались найти ответ на вопрос: что объединяет лучшие школьные системы мира независимо от культурного и социального контекста? Выяснилось, что в этих учреждениях образования были созданы условия, в которых педагоги обучали друг друга. Так что деятельность УМО как коллективного субъекта методической работы особенно важна. Группа людей, объединенных профессиональными интересами для достижения целей своей деятельности, имеет возможность обучать друг друга, транслировать собственный эффективный опыт на горизонтальном уровне.

Планирование повышения квалификации педагогических работников является обязательным направлением методической деятельности учреждений образования. Его своевременность, учет интересов и потребностей педагогов позволяет повысить эффективность обучения и мотивирует педагогов, дает возможность соотнести состояние своей профессиональной подготовки с современным состоянием педагогической науки.

Особое место среди иных направлений в методической работе занимает экспериментальная и/или инновационная деятельность, которая организуется в учреждениях общего среднего образования на основании требований статьи 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании, Инструкции о порядке осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 1 сентября 2011 г. №251 (в ред. от 23.08.2022 № 276).

Учителями-инноваторами не рождаются. Профессional, способный не только внедрять новшество, но и создавать свой авторский продукт, формируется в условиях спланированной и целенаправленной методической работы. Переход в режим инновации – процесс постепенный. Накопление критической массы профессиональных знаний, навыков, способность анализу и самоанализу и далее перевод в режим творчества на основе рефлексии – путь педагога или

целого коллектива в инноватику. Компоненты этой деятельности – новый уровень методической работы.

Достаточно часто в качестве формы методических мероприятий предлагаются конкурсы профессионального мастерства. Участие педагогических работников в таких конкурсах необходимо рассматривать, прежде всего как одно из средств повышения методического уровня педагогов, выявления и распространения инновационного опыта. Участие в конкурсах профессионального мастерства позволяет педагогам публично продемонстрировать свой педагогический опыт, презентовать методические находки и одновременно увидеть опыт коллег. Общение в атмосфере конкурса приводит к взаимному профессиональному обогащению, образованию неформальных профессиональных сообществ и выводит методическую работу на уровень самоорганизации.

Одним из самых сложных направлений методической работы с педагогическими кадрами является планирование работы по их самообразованию. Сложность этого вида деятельности связана зачастую с формальным подходом к его планированию и реализации, а именно с требованием руководства учреждений образования предъявлять отчеты о самообразовании учителей, оформлять папки по самообразованию и т.д. При этом самообразование может быть эффективно организовано в рамках деятельности тематических (проблемных, творческих, иных) временных групп педагогов, работающих над общей темой и по истечении определенного промежутка времени представляющих результат своей работы в виде презентации на заседании педагогического (методического совета) или учебно-методического объединения, в виде стендового доклада, статьи и т.д. Таким образом педагоги на собственном опыте могут отработать метод проектной деятельности и в дальнейшем использовать при организации образовательного процесса.

Такое направление методической работы, как выявление, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта, которое, как правило, в учреждениях образования осуществляется в ходе процедуры аттестации, зачастую не преодолевает планку выявления и обобщения, что обесценивает данный вид деятельности, резко понижает уровень мотивации педагогов. При этом своевременное и грамотное планирование выявления, обобщения и распространения опыта педагогических работников значительно облегчает процедуру их аттестации, мотивирует к повышению профессионального уровня. Чрезвычайно важна возможность делиться опытом работы на страницах профессиональных изданий, что одновременно является и признанием высокого мастерства педагога, и презентует его работу профессиональному сообществу.

Сегодня необходимость методической работы как механизма непрерывного повышения квалификации педагогических работников безусловна. Грамотно организованная методическая работа способствует повышению профессионального уровня педагогов, пре-

дотрачивает их профессиональное выгорание и ведет к повышению качества образования обучающихся.

Список литературы

1. Глинский, А.А. Методические формирования в современной школе: практические советы для руководителей учреждений общего среднего образования, руководителей методических объединений, Школы молодого учителя, методистов районных (городских) учебно-методических кабинетов / А.А. Глинский, В.Л. Маевская, А.С. Сечко; под ред. А.А. Глинского. – Минск: Зорны Верасок, 2014. – 107 с.
2. Запрудский Н.И., Сухова Г.А. Эффективные практики методической работы в школе / Н.И. Запрудский, Г.А. Сухова. – Минск: Сэр-Вит, 2022. – 172 с.
3. Инструкция о порядке осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере

образования : постановление Министерства образования Республики Беларусь 01.09.2011 г., №251 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2011. – 8/24371 (в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь от 23 августа 2022 г., №276). – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=W21124371> – Дата доступа: 12.09.2024.

4. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс]: 13 янв. 2011 г., №243-З : принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г. : одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 6 марта 2023 г., №257-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk1100243> – Дата доступа: 10.09.2024.

Дата поступления в редакцию: 01.10.2024

РОЛЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ УЧИТЕЛЕЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И ЗДОРОВЬЯ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Викторова Елена Петровна

Аннотация. *Повышение профессионального уровня учителя опирается на систему методической работы, основанную на использовании современных подходов к ее организации. Роль учебно-методического объединения в совершенствовании уровня профессиональной компетенции учителей физической культуры и здоровья для повышения качества образования является ведущей; грамотное планирование работы позволяет координировать и корректировать профессиональное развитие педагога. В статье представлена система работы районного учебно-методического объединения учителей физической культуры и здоровья.*

Методическая работа – это целостная система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессионального мастерства каждого учителя, включая профессиональное самообразование, самовоспитание, самосовершенствование.

Методическая работа в учреждениях образования приобретает особую значимость в обучении учителей и их мотивации к профессиональной реализации. От уровня учителя как профессионала зависит решение самых сложных задач, стоящих перед современной школой. Это ориентирует деятельность учебно-методического объединения не только на потребности учащегося, педагога, учреждения образования, района, но и на перспективу развития образовательной системы в целом с учетом нового содержания образования, новых педагогических технологий.

Следует отметить, что методическая работа районного учебно-методического объединения (РУМО) учителей физической культуры и здоровья, как и любого предметного РУМО, должна строиться на использовании современных образовательных технологий:

проблемного обучения; разноуровневого обучения; игровых технологий; информационных технологий; проектно-исследовательской деятельности; здоровые сберегающих технологий, технологий формирования функциональной грамотности учащихся, обучение в сотрудничестве.

При организации учебной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы в учреждениях образования учителя физической культуры и здоровья руководствуются инструктивно-методическими письмами Министерства образования Республики Беларусь, учебной программой по учебному предмету «Физическая культура и здоровье» для I–XI классов учреждений образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования с русским (белорусским) языком обучения и воспитания.

В системе методической работы существуют такие компоненты, как цель и задачи, содержание, организационные формы, методы и средства, условия повышения квалификации педагогов в учреждениях образования, а также получаемые в ходе работы ка-