

Г. С. Данилова  
(г. Киев, Украина)

## АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Сложные социально-экономические изменения, происходящие в современном мире, требуют новых ориентиров и подходов к формированию специалистов, так как они должны по профессиональным качествам соответствовать эпохе глобализации, быть способными принимать эффективные решения в особых, экстремальных условиях. Приоритетная миссия в реализации этих задач принадлежит системе образования. Она призвана предопределить и создать новый тип образования и новый тип специалиста-профессионала.

Существенное значение в системе образования имеет методическая служба. Однако роли и сама технология деятельности этого подразделения системы образования изучены крайне недостаточно. Методисты как категория педагогических кадров в системе профессионального образования не подготавливаются; чаще всего сотрудниками методических служб становятся вчерашние учителя. Но должностные обязанности методиста и учителя не тождественны. В результате, чтобы повысить имидж методической деятельности и методического профессионального «Я», методистам приходится на протяжении длительного периода самостоятельно, нередко вслепую, искать пути самосовершенствования мастерства. И далеко не каждому из них удастся достичь эффективных результатов в силу как объективных, так и субъективных причин.

Опыт работы в Центральном институте усовершенствования учителей Украины дал возможность научно обосновать сущность методического корпуса в системе образования.

Методическая служба является объединяющим звеном между управленческой системой образования и школой, «переходным мостиком» от науки к каждому конкретному педагогу. Методический работник – это полифункциональный специалист в образовательной сфере, кото-

рый олицетворяет в своей деятельности сплав учителя, руководителя и исследователя, аккумулирует потребности и запросы педагогов.

Мы ввели в научное описание структуры деятельности сотрудников методического корпуса такую специфическую фундаментальную категорию, как «триада», то есть синтез выполняемых методистом функций – педагога, руководителя, исследователя. Методисты призваны оказывать содействие формированию и функционированию вертикального информационного канала от науки и прогрессивного опыта к педагогическим кадрам, проходящего через уровни: государственный → региональный → районный → школьный.

Согласно должностным функциям методисты обязаны непосредственно обеспечивать взаимосвязь и преемственность между курсовой переподготовкой педагогов, методической работой в межкурсовой период и их самообразовательной деятельностью. В то же время от деятельности методистов зависит качество содержания и организации форм как курсовой подготовки учителей, так и межкурсового повышения их квалификации.

Итак, предмет деятельности методиста есть не педагогические кадры сами по себе, а их деятельность по усовершенствованию своей квалификации. Организация этой работы и управление ею – вот основная задача работников методической службы. Методическая работа – это не натаскивание учителя по определенному рецепту, а разрушение у него стереотипа, формирование творческого подхода к работе, активизация его деятельности в до- и послекурсовой периоды.

Она имеет свои особенности, которые отличны от управленческой деятельности административного ранга. «Власть» методиста как руководителя в данном случае основывается не на авторитете должности и принуждении, а на авторитете его компетентности, авторитете знаний, умений и опирается на прогностическую реализа-

цию им ведущих задач, поддержку инновационных идей и успешное усвоение и обобщение новейших образовательных технологий.

Согласно основным положениям теории систем, методическая работа на каждом уровне: институт повышения квалификации (ИПК), методический и информационный районный Центр, школа – это сложное, относительно целостное образование, которое состоит из отдельных подсистем, связанных между собой. При этом все подсистемы в каждой системе методической работы созданы для решения специфических задач соответственно содержанию своих функций. Функционирование любой подсистемы несет в себе свойства системы методической работы как в вышеупомянутых уровнях, так и в целом в системе повышения квалификации педагогических кадров.

Исследования доказывают, что деятельность работников методического корпуса при выполнении ими функциональных обязанностей может быть эффективной лишь тогда, когда ей присущ целенаправленный и системный характер и если эту деятельность, как и любую другую, можно представить в рамках управленческого цикла. (В теории управления сформулировано положение о том, что всякая деятельность человека имеет относительно замкнутую структуру, а выражением этой кольцевой структуры управления как деятельности является управленческий цикл.)

Технологическая сторона руководства процессом повышения квалификации педагогов-методистов как раз и состоит в реализации управленческого цикла. Мы используем понятия «руководство» и «управление», считая, что для методического корпуса они однозначны, но их употребление зависит от содержания реализации методистом определенных функциональных обязанностей.

Например, в ИПК деятельность отдельного методиста есть компонент системы работы отдела (сектора), а также подсистема деятельности всего института, и она рассматривается как целостная, динамическая, открытая система, реализующая свои функции в процессе повышения квалификации учителей. Каждая подсистема методической работы может быть рассмотрена как относительно целостная открытая система, но низшего в общей структуре иерархии уровня. При этом лю-

бой системе на каждом уровне присуща система управления. «Системы без управления не существуют. В другом случае, если система любой деятельности рассматривается вне системы управления, то эту деятельность нельзя назвать системой работы. ... Раскрытие сути понятия „система работы“ невозможно без понимания понятия „система управления“» [7].

Содержание вышеизложенного, анализ управленческой, экономической, школоведческой, методической литературы и результаты исследований дают основание отстаивать точку зрения относительно правомерности использования в профессиональной деятельности методического корпуса и в методической терминологии, наряду с понятиями «руководство», «управление», «методическое управление», также и понятий «менеджмент», «менеджер», «педагогический менеджмент», «методический менеджмент». Ведь содержание этой терминологии практически всегда реализуется методистами при выполнении своих функциональных обязанностей, только до сих пор они были (и являются в большинстве своем) «профессионалами» в этом аспекте со стихийно приобретенными знаниями и привычками, – в результате чего у методистов наблюдается неуверенность в овладении управленческими знаниями и в использовании соответствующих понятий – и, как следствие, происходит обеднение терминологического запаса работников методического корпуса и снижение престижа методиста в сфере образования.

Для обоснования сказанного остановимся на понятии «менеджмент» и приведем его определения. По нашему мнению, в их содержании можно проследить немало свойств, которые характерны именно для функций работников методического звена. Так, В. П. Симонов, исследуя специфику педагогического менеджмента, уточняет: «...менеджмент вообще можно понимать как умение руководителя добиваться поставленных целей, используя работу, интеллект и мотивы поведения других людей...» [8, с. 3]. Далее он детализирует: «...любой преподаватель по сути есть менеджер учебно-познавательного процесса».

Предметом труда менеджера учебного процесса педагогических кадров является деятельность сотрудника методического корпуса, продуктом труда – информация о методическом процессе, орудие труда –

слово, язык, выступления (речь). Результат труда методического менеджера непрерывного учебного процесса – это уровень профессионализма педагога, его методическая культура. Методический менеджмент – это комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления (руководства) непрерывным обучающим процессом, направленный на повышение его эффективности. Напомним, что предметом деятельности методистов являются не педагогические кадры сами по себе, а их деятельность по совершенствованию своей квалификации, развитию творческого потенциала и формированию высокого уровня методической культуры, т.е. приближения к «Акме».

Переосмысление путей и перспектив дальнейшего совершенствования деятельности методического корпуса с позиций акмеологии позволяет предположить, что новое научное направление, особенно с точки зрения синергетического подхода (индивидуум и социум рассматриваются как сложные самоорганизующиеся системы), способствует формированию системы определенных теоретико-методологических знаний, которые отражают интегративные основы деятельности в методическом корпусе и образуют новую методологическую основу ее изучения и реформирования. Соответствующая система, как мы считаем, начинает оформляться в новую отрасль интегративных знаний методической деятельности – в методическую акмеологию. Анализ теоретико-методологических достижений в этой области дает возможность утверждать, что акмеология методической службы системы последиplomного образования – это синтез достижений общей и управленческой акмеологии, педагогической и школьной акмеологии, она формируется в зависимости от социально-экономического состояния общества и профессионализма субъектов деятельности сферы образования на всех ее уровнях.

При этом методическую категорию «Акме» рассматриваем как универсальный феномен, как возможность высших достижений методиста в различных пространствах его бытия, видах деятельности, в разных формах (акме-формах) их существования (Н. В. Кузьмина, А. А. Деркач, В. Н. Максимова, А. А. Бодалев, Ю. А. Гагин, Н. М. Полетаева и др.)

В связи с этим формы и виды работы по непрерывному повышению квалификации методистов (курсы, межкурсовые формы учебного процесса) направляем на поиск закономерностей, механизмов, условий и факторов, способствующих эффективному личностному и профессиональному их развитию до высокого уровня приближения к «Акме».

С позицией акмеологии профессионализм деятельности методиста характеризуется высокой продуктивностью, организованностью, низкой опосредованностью (зависимостью от внешних факторов), владением современными средствами решения профессиональных задач. Мастер-методист рассматривается как свойство личности, приобретенное с опытом, как высший уровень профессиональных умений в методической области с гибкими навыками и творческим подходом. Для его достижения необходимо обладать значительными стартовыми возможностями: способностями, соответствующими знаниями, умениями, мотивацией. По сути, это фундаментальный этап движения к «Акме».

Значительная роль отводится пониманию сущности человека, в частности сотрудника методического корпуса. Согласно акмеологическому подходу мы рассматриваем «Акме» как вершину в развитии методиста, как совершенную зрелую личность, которая тяготеет к достижению успеха в саморазвитии на основании целеустремленной жизненной позиции и определению стратегии жизнедеятельности. Акмеологическая модель методиста – это модель здоровья субъекта деятельности, модель самоанализа профессионализма, модель развития его творческого потенциала, характеристика уровней квалификации.

Анализ результатов соответствующих экспериментов дает возможность подтвердить правоту высказывания Н. В. Кузьминой, что каждый человек имеет вершины и спады в своей деятельности. Предметом акмеологии являются поиски закономерных зависимостей между высшими уровнями продуктивности, созидательной деятельности и факторами, их обеспечивающими. В связи с этим в нашей работе повышенное внимание уделяется способности методиста (человека) к управлению своим развитием. Как известно, человеку дана уникальная возможность самоуправления – рефлексия, способность сосредоточиться на самом себе.

Прогнозируя развитие системы образования, в частности методической службы, мы считаем необходимым отойти от традиционных форм повышения квалификации методистов и шире внедрять новые технологии, базирующиеся на акмеологическом подходе. Первые шаги в этом направлении показывают динамику в совер-

шенствовании профессионализма методистов. Одним из объяснений таких положительных результатов является то, что названные технологии способствуют рассмотрению в единстве процессов профессионального мастерства и личностного развития, ориентирует на перспективу.

#### Л и т е р а т у р а

1. Акмеология: Учебное пос. / А. Деркач, В. Зазыкин – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
2. Бранский В. П., Потарский С. Д. Социальная синергетика и акмеология. – СПб.: Политехника, 2002.
3. Данилова Г. С. Акмеологическая проблема личностно-профессионального развития методиста последипломного образования / Акмеология / Кузьмина Н. В., Зимичев А. М. (Составление и редакция). – СПб., Санкт-Петербургская Акмеологическая академия, 2004. – 256 с.
4. Данилова Г. С. Методические службы Украины: проблемы управления, профессиональная подготовка: Учеб.-метод. пособие. – Киев: ИСМО, 1997. – 256 с.
5. Данилова Г. С. Инновационные технологии самосовершенствования профессиональной компетентности методиста / Последипломное образование: проблемы управления, методическое обеспечение: Учеб.-метод. пособие / Под ред. Г. С. Даниловой, Г. А. Дмитренко. – Киев: ИСМО, 2000.
6. Кузьмина Н. В. Предмет акмеологии. – СПб.: Политехника, 2002. – 198 с.
7. Пикельная В. С., Удод А. А. Управление школой. – Киев: Альфа, 1998. – 260 с.
8. Симонов В. П. Педагогический менеджмент: 50 ноу-хау в управлении педагогическими системами. – М.: Педагогическое общество России, 1999. – 450 с.

