

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МЕТОДИСТА ВУЗА

В статье анализируется кадровый состав методических служб вузов. Выделены виды и содержание профессиональной деятельности методистов. Рассматриваются противоречия между профессиональной квалификацией сотрудников методических служб и задачами модернизации учебно-методического процесса в высших учебных заведениях.

Ключевые слова: методист, методическая работа, методическая деятельность, методическая служба вуза.

В настоящее время методические службы вузов и их сотрудники (методисты) активно включаются в процессы развития высших учебных заведений, выполняя специальные задачи: внедрение и мониторинг государственных образовательных стандартов; методическое сопровождение образовательных программ; организация и проведение социально-педагогических экспериментов; мониторинг и анализ результатов обучения; контроль лицензионных и аккредитационных показателей образовательных программ; диагностика и экспертиза методической деятельности преподавателей вузов.

Кадровый состав методических служб вузов является предпосылкой изменений методической работы в вузе. В системе профессионального образования методист – «это специалист в области методики обучения и воспитания». В народном образовании – это категория педагогических работников, которые занимаются методикой профессионально в силу своих функциональных обязанностей. В деятельности методиста синтезируются элементы теории и практики. Ведущее место в профессиональной деятельности методиста занимает методическая деятельность, связанная с систематизацией и распространением информации о методах обучения и воспитания. Основной смысл работы методиста – методическое обеспечение той или иной конкретной педагогической системы, участие в повышении профессиональной компетентности педагогических работников [1].

В новых профессиональных квалификационных группах должностей работников высшего и дополнительного образования (приказ Минздравсоцразвития от 5 мая 2008 года № 217 н) должности специалиста трех уровней по учебно-методической работе в вузе отнесены к должностям административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала и введены в действие с 1 декабря 2008 года. Однако должностная инструкция указанного специалиста предусматривает лишь выполнение деятельности по организации методической работы в вузе (составление расписания, документооборот учебного процесса и т. д.), оставляя деятельность по планированию, анализу, мониторингу и другим функциям управления за рамками квалификации данных специалистов.

В ходе нашего исследования был изучен кадровый состав учебно-методических подразделений 10 ведущих вузов Самарской области с целью получения среднестати-

* © Соловова Н.В., 2010

Соловова Наталья Валентиновна (solovova@ssu.samara.ru), начальник методического отдела Самарского государственного университета, 443011, Россия, г. Самара, ул. Акад. Павлова, 1.

стического личного и профессионального портрета работника методической службы вуза. По результатам исследования средний возраст такого работника составляет 45–50 лет, это женщины (за исключением руководителей служб). При этом 24 % респондентов имеют педагогическое образование (но не имеют специального методического образования); 12 % имеют педагогический стаж в вузе – это, как правило, руководители отделов, служб, имеющие ученую степень или звание. Стаж работы в вузе более 5 лет у 32 % респондентов, от 5 до 10 лет – у 46 %, более 10 лет – у 22 %. В должностных обязанностях 65–70 % работников закреплена выполнение организаторской функции, в то время как к реализации аналитической и экспертной функций готовы 25–30 % опрошенных. Лишь около 5 % штатных работников методических служб вуза привлекаются к чтению лекций на курсах повышения квалификации преподавателей вуза. При этом, если учесть, что лишь 24 % работников имеют педагогическое образование, у немногих из них есть профессиональное представление о педагогических технологиях, средствах и методах обучения. Заметим, что знание общедидактических принципов построения учебного процесса в вузе зависит от стажа работы и личных особенностей каждого методиста. Для сотрудников методических служб характерны законопослушность, понимание нормативного языка инструкций и приказов, интерес к новому, осмысление своих действий, склонность к рефлексии [2].

Рассмотрим традиционные функциональные обязанности методиста.

Методист-организатор. Организует различные методические мероприятия: педагогические чтения, научно-методические конференции и семинары, выставки, курсы, создает банки передового педагогического опыта, организует проведение курсов повышения квалификации. Методист как организатор, исполнитель норм вынужден работать среди избытка «инструкций», «рекомендаций», «приказов», регламентирующих методическую работу в вузе.

Методист-информатор. Информационное обеспечение методической деятельности преподавателей вуза входит в обязанности методиста: он обеспечивает преподавателей и руководство вуза нормативной и инструктивной документацией, методической литературой; предоставляет материалы из библиотеки периодических педагогических изданий, анализируя их, систематизируя, что требует знания не только основ нормативно-правового обеспечения обучения в высшей школе, но и владения общими дидактическими принципами построения учебного процесса в вузе.

Методист-аналитик, консультант. Проводит анализ и диагностику методической деятельности преподавателей, результатов мониторинга обучения, информационных запросов преподавателей и управленцев, проводит индивидуальные и коллективные консультации, выявляет методические проблемы. Качественно проведенная диагностика позволяет методисту не только увидеть проблемы, но и спланировать методическую работу, выявив трудности, которые испытывают преподаватели вузов.

Методист-технолог. Сущность технологической деятельности методиста заключается в том, что он рефлексивует, определяет норму педагогической деятельности и технологически оформляет ее в виде педагогического опыта, что делает его технологичным, пригодным для трансляции. «Методист помогает преподавателю создать копилку его профессиональных достижений и сделать ее доступной как для других педагогов, так и для педагогической культуры в целом» [3, с. 18–20]. Технологическая задача методиста специфична, так никакой другой специалист ее не решает, что требует владения методами трансляции передового педагогического и управленческого опыта. Выстраивается следующая рефлексивная цепочка: анализ затруднений педагога – выявление их причин – выдвижение гипотезы о выходе из затруднения – изучение идеи опыта – анализ образовательной технологии – изучение условий, обеспечивающих наибольшую эффективность реализации данной технологии – вы-

воды о границах использования опыта – его ограничения [3]. Исследователи отмечают, «что методист, являясь носителем норм типовых учебных документов, с одной стороны, и владея методологией, с другой стороны, должен помочь педагогу осуществить анализ учебной программы на предмет соответствия авторским целям, ответить на вопросы, связанные с мотивацией педагогического труда» [2, с. 72].

Анализируя инновационный педагогический опыт, методист выступает в роли исследователя. *Методист-исследователь* разрабатывает программы управления инновационной деятельностью. В условиях развития образовательного процесса, внедрения инноваций преподаватели и руководство вузов сталкиваются с затруднениями, разрешение которых берет на себя методист-исследователь, который анализирует деятельность педагогического коллектива, предлагает новые пути развития, инновационные методики обучения, проектирование новых форм учебного процесса.

Методист-педагог, выполняя функцию повышения квалификации преподавателей, включается в проектировочную (определяются задачи подготовки и переподготовки преподавателей; формулируются новые профессиональные задачи, которые должны осуществлять преподаватели; выбираются педагогические технологии и способы контроля); исполнительскую (организуется учебный процесс; проводится контроль результатов деятельности [3]. Сложнейшей задачей методиста-педагога является создание положительной мотивации у преподавателей к процессу повышения квалификации, методического мастерства и обеспечения рефлексии учебной деятельности в процессе обучения. Для осуществления этой роли методист должен владеть нормами профессиональной педагогической деятельности.

Методист-эксперт (от лат. *expertus* – опытный) стал востребован, когда образовательные учреждения самостоятельно приступили к выработке стратегии своего развития, внедрения инновационного методического обеспечения соответственно нормам качества образования и статусу вуза. Педагогическая экспертиза представляет собой совокупность процедур, необходимых для получения индивидуального или коллективного мнения в форме экспертного суждения (оценки) о педагогическом объекте (явлении, процессе). Эксперт прежде всего должен обладать необходимыми знаниями, опытом в области профессиональной деятельности, определенными свойствами: методической компетентностью, рационализмом, коммуникабельностью, критическим мышлением; доброжелательностью, аналитическими способностями; высоким профессионализмом, открытостью; объективностью, толерантностью, способностью логически мыслить, педантичностью, креативностью.

Методист-управленец включается в процесс планирования, стимулирования, контроля и руководства для достижения образовательных целей – осуществляет управленческую деятельность. Наряду с планированием, мотивацией и организацией методист выполняет и контролирующую функцию, готовит совещания, учебно-методические советы, оформляет методические кабинеты [4]. Роль методиста как управленца в настоящее время исследователи рассматривают как инновационную: «В рамках управленческой деятельности методисты должны выступать проектантами учебного процесса, а также его контролерами, в случае затруднений они должны быть способны менять и развивать те нормы, по которым устроен учебный процесс, контролировать протекание множества процессов, в этом состоит специфика деятельности методиста в роли управленца» [2, с. 102].

Многие руководители образовательных учреждений повышения квалификации одной из серьезных проблем в деятельности методических служб выделяют состояние кадрового потенциала: должность методиста имеет неопределенный статус и не предполагает карьерного роста педагога, процедуры аттестации методистов несовершенны, в связи с этим трудно привлечь на работу в методические службы талантливых

педагогов-практиков. Привлечь на работу в качестве чиновника-управленца опытного преподавателя-методиста вуза не представляется возможным в связи с изменением его статуса. Вместе с тем необходимо разрешать инновационные проблемы при целенаправленном управлении процессом развития профессионализма работников методических служб вуза (методисты, специалисты, координаторы), что выявляет потребность методистов в различных формах помощи (творческие встречи, индивидуальные консультации, повышение квалификации, обмен опытом между вузами).

Среди методистов (45 человек) и преподавателей (45 человек) трех вузов методом анкетирования выявлялось, что для них является наиболее значимым. Методисты в сравнении с преподавателями вузов выше оценивают значимость организаторских способностей, а профессиональную компетентность и управленческие умения оценивают одинаково. Также выявлены различия в оценке методистами и преподавателями важности выполняемых функций: преподаватели в большей степени наделяют методистов организаторскими и информационными функциями, в то время как современные требования к организации методической работы в вузе требуют от них прежде всего исполнения контролирующих и управленческих функций. С точки зрения преподавателя, специалист методической службы вуза (не имеющий методической подготовки) воспринимается как клерк (чиновник), а не как высококвалифицированный профессионал, с которым совместно можно решить методические задачи. В настоящее время главным источником повышения профессионального мастерства методистов вуза является опыт работы, наблюдается отсутствие учебных структур, занимающихся обучением методистов

Социальный заказ предъявляет требования к профессиональной компетентности методистов вузов, вместе с тем опросы показали, что большинство работников методических служб вузов (более 85 %) ориентированы лишь на совершенствование своей деятельности, тогда как лишь 15 % методистов осознают свою некомпетентность и готовы к радикальным преобразованиям. Исследователями (Е.В. Василевская, В.В. Пустовалова, Л.И. Филатова) разработаны инновационные программы [5], направленные на развитие методической компетентности методистов методических служб, в основе таких программ лежат самодиагностика и самоанализ управленческой деятельности, диагностика и мониторинг профессиональных проблем педагогов и последующее проецирование результатов методистами на их собственную деятельность.

Таким образом, приходим к выводу, что в настоящее время нормативно не определен статус методистов вуза; отсутствует учебная база подготовки и повышения квалификации методистов для высшей школы. Переход на новые образовательные стандарты влечет за собой повышение наукоемкости методического труда, востребованность и делегирование методистам большого количества образовательных задач, что требует от них высочайшего профессионализма. Современная ситуация реформирования предполагает определение смысла и специфики деятельности от кадрового состава методических служб. Изменения, происходящие в сфере высшего профессионального образования, требуют от сотрудников методических служб высокой степени рефлексии, индивидуального развития для включения в процессы модернизации.

Библиографический список

1. Ситник А.П. Должность – методист // Методист. 2001. № 1. С. 11–15.
2. Мироненко Ю.Д. Содержание методической работы в условиях колледжа: дис. ... канд. пед. наук. М., 2002. 162 с.

3. Сергеева Т.А., Уварова Н.М., Назарова С.Е. Профессионализм методиста, или один в пяти лицах: методическое пособие. М.: ИРПО; ПрофОбрИздат, 2002. 224 с.
4. Кирий Н.В., Верзунова Л.В., Посохина Е.В. Содержание подготовки методистов-организаторов в системе повышения квалификации работников образования // Методист. 2006. № 2. С. 7–9.
5. Василевская Е.В., Пустовалова В.В. Развитие профессиональной компетентности методистов муниципальной системы образования в процессе профессиональной деятельности // Методист. 2007. № 6. С. 24–26.

*N.V. Solovova**

PROFESSIONAL WORK OF HIGH SCHOOL METHODOLOGIST

In the article the personnel structure of high schools methodical services is analyzed. Kinds and contents of professional work of methodologists are allocated. Contradictions between professional qualification of employees of methodical services and problems of studying-methodical process modernization in higher educational institutions are considered.

Key words: methodologist, methodical work, methodical activity, methodical service of high school.

* *Solovova Natalia Valentinovna* (solovova@ssu.samara.ru), the Dept. of Theory and Vocational Training Technique, Samara State University, Samara, 443011, Russia.