



Конкурс «Методическая служба — образованию России»: цели, содержание, итоги

Елена Василевская,

доцент кафедры образования взрослых, заведующая кабинетом методической работы в системе образования Академии повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования, кандидат педагогических наук

Муниципальные методические службы вносят весомый вклад в развитие кадрового потенциала образовательных учреждений и всей системы образования в целом. Чтобы активизировать муниципальную методическую службу, придать её работе новый импульс и усилить её влияние на развитие российского образования, Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования совместно с Министерством образования и науки Российской Федерации впервые объявила Всероссийский смотр-конкурс «Методическая служба — образованию России». Он прошёл с января 2006 года по январь 2007-го в рамках мероприятий, посвящённых 80-летию отечественной системы повышения квалификации.

Смотр-конкурс включал 3 этапа: I — *региональный* (заочная форма). По результатам регионального этапа муниципальные методические службы, занявшие 1-е место (сельские и городские), приняли участие во II этапе. Следующий — *межрегиональный* (заочная форма). Этот этап проходил в октябре — ноябре прошлого года в 4-х регионах: г. Санкт-Петербурге, Краснодаре, Новосибирске и Хабаровске. Анализ материалов, представленных на II этапе, показал, что деятельность учреждений муниципальной методической службы направлена на разработку новых идей и технологий в методической работе, выявление и распространение эффективного педагогического опыта, повышение профессионального мастерства и престижа труда методиста. Возникают модели сетевого взаимодействия, появляются программы развития методической службы. На III — *федеральном (заключительном)* этапе, который проходил в декабре 2006 г. — январе 2007 г. в два тура (заочный и очный), были представлены материалы участников смотра-конкурса, получивших 1, 2, 3 место (сельские и городские методические учреждения). Всего — 24 участника. По результатам заочного тура жюри отобрало 12 методических учреждений, которые приняли участие в очном туре. Финал Всероссийского смотра-конкурса прошёл в Академии повышения квалификации и профессиональной

проекты с Германией, Австрией, Канадой, США. Значительная работа проводилась по оказанию помощи Чеченской Республике в восстановлении образовательной системы, активизации её педагогических кадров.

Научный и методический потенциал профессорско-преподавательского состава Академии ориентирован на выполнение задач Федеральной целевой программы развития образования, на формирование инновационного кадрового ресурса педагогических сил России, принимающих и понимающих общегосударственные задачи модернизации отрасли.

Работа коллектива нашего учреждения в качестве федерального оператора по приоритетному национальному проекту «Образование» в 2006 году позволила его сотрудникам оказаться в центре реализации проекта: участвовать в экспертном отборе талантливой молодёжи; осуществлять информационную, методическую и юридическую поддержку региональных конкурсных комиссий при отборе лучших школ и учителей; проводить мониторинг по основным вопросам реализации проекта.

Большая работа в течение последних двух лет ведётся в академии по организационно-методическому и нормативному сопровождению Всероссийской олимпиады школьников. Ежегодно на её базе организуется поддержка олимпиад по 21 предмету; ведётся работа по подготовке российских команд по шести общеобразовательным предметам для участия в международных олимпиадах; росту профессионального мастерства наставников и подготовке региональных специалистов к отбору и формированию будущей интеллектуальной элиты страны.

Осуществляемые перемены потребовали от институтов повышения квалификации создания новых структурных подразделений. Так, например, структура Самарского ИПКРО обогатилась центрами стратегических исследований в сфере образования, дистанционного обучения, лабораторией профильного обучения, кафедрами технологий компетентностно ориентированного образования. В штатах институтов появились должности проректоров по информатизации и экспериментальной работе, главных методистов по сельской школе, созданы такие научно-исследовательские лаборатории, как «Одарённые дети», «Дети улицы», «Духовно-нравственное воспитание».

Жизненно необходимой оказалась корректировка содержания и разработка новых учебных программ. Так, например, во всех институтах в программы курсов для учителей и руководителей методических объединений включены темы «Подготовка и проведение ЕГЭ». Целенаправленная оптимизация деятельности региональных институтов, достижение адресного влияния этой работы на реализацию приоритетных направлений развития регионального образования невозможны без проектирования поэтапного развития как самих институтов, так и всех составляющих системы повышения квалификации работников образования. По-разному решаются вопросы создания и реализации региональных программ повышения квалификации



и переподготовки педагогических работников. Иногда они становятся частью региональных программ развития образования. Это относится к «Комплексной программе модернизации системы непрерывного педагогического образования Новгородской области на 2002–2010 годы». В Брянской области областной Думой утверждена программа развития Брянского ИПКРО на пять лет. В ряде региональных законодательных актов закреплено право работников образования на повышение квалификации: это сделано в Республиках Коми и Карелии, в Московской, Свердловской, Калининградской, Самарской областях и на других территориях. При этом возникли и развиваются новые экономические модели финансового обеспечения повышения квалификации работников образования. Как известно, пионер в этих вопросах — Самарская область, где на протяжении последних 10 лет успешно ведётся повышение квалификации педагогов на основе образовательного чека. Этот опыт активно подхвачен и обогащён новыми моделями финансирования этого процесса в Калининградской и Московской областях, Ханты-Мансийском автономном округе.

Изменения содержания образования, создание новых педагогических технологий и методик требовали нового качества деятельности методических служб, обеспечивающих на первичном уровне профессиональный рост и компетентность педагогов. Как показывает опрос, направленный на выявление востребованности этих служб и уровня удовлетворённости их услугами, 82% учителей признают огромную помощь методических учреждений в преодолении их профессиональных затруднений. Вместе с тем 70% педагогов отмечают, что нужно изменить структуру и методы работы этих организаций. Результаты опроса позволяют сделать вывод: существующий постоянный спрос на подобные услуги опережает возможности методических учреждений, которых более 2,5 тысячи в стране. Во многих российских регионах идёт интенсивный поиск новых моделей организации методической работы. При этом практически все модели направлены на построение коммуникаций между учёными, методистами, педагогами, благодаря чему создаются специфические культурно-образовательные сообщества, выстраивается эффективное сетевое взаимодействие.

Каковы наши приоритеты? Инновационный характер перемен в образовании требует от учреждений повышения квалификации и методических служб ясного ответа на поставленные временем вопросы:

- готова ли система к восприятию, осмыслению и передаче в массовую педагогическую практику передового опыта лучших, выявленного приоритетным национальным проектом «Образование»?
- способна ли она не просто в очередной раз провести повышение квалификации, а переподготовить учителей для достижения значительного улучшения качества и результатов педагогической деятельности?

переподготовки работников образования в Москве в форме презентации и защиты организационной модели методической службы муниципальной системы общего образования.

В соответствии с полученными результатами победителями Всероссийского смотра-конкурса «Методическая служба — образованию России» признаны следующие учреждения муниципальной методической службы:

Номинация «Городское методическое учреждение»:

1-е место занял методический кабинет Управления образования г. Северска Томской области;

2-е место — центр повышения квалификации специалистов «Научно-методический центр» Красногвардейского района г. Санкт-Петербурга;

3-е место — муниципальное учреждение дополнительного образования взрослых «Научно-методический информационный центр» г. Хабаровска.

Номинация «Сельское методическое учреждение»:

1-е место присуждено муниципальному образовательному учреждению дополнительного профессионального образования «Информационно-методический центр» Новокузнецкого района Кемеровской области;

2-е место — муниципальному образовательному учреждению дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) работников образования «Информационно-методический центр» Малоархангельского района Калужской области;

3-е место — информационно-диагностическому центру отдела образования Шахунского района Нижегородской области.

Смотр-конкурс позволил ознакомиться

— с системой работы методических учреждений, сконцентрировать внимание на тех системных изменениях в деятельности муниципальной методической службы, которые в конечном счёте отражаются на качестве обучения учащихся, оказывают существенное влияние на изменения в деятельности образовательных учреждений;

— с опытом работы коллег. Конкурсанты в презентациях опыта сосредоточили внимание на содержательных и структурных изменениях в деятельности методических учреждений, на том, что возможно использовать в практике работы.

Так, в частности, главные достоинства в деятельности методического кабинета г. Северска Томской области (директор Марина Васильевна Федина) — создание городской образовательной сети с широким спектром образовательных услуг; компетентный подход в работе учителя и учащегося; мобильность (использование современных информационных технологий в организации профессиональных коммуникаций); сотрудничество и партнёрство в решении проблем развития образовательной деятельности и инновационных практик; маркетинговый подход к услугам и продуктам методической службы.



Информационно-методический центр Управления образования Новокузнецкого района Кемеровской области (директор Светлана Ивановна Каковихина) — ключевое учреждение в решении многих проблем, стоящих перед школами района. Сотрудники центра смогли обеспечить методическое руководство реализацией очень сложной задачи — создание благоприятных условий педагогическими коллективами для полноценного проявления и развития личностных качеств учащегося в соответствии с его способностями и предпочтениями. Главное достижение центра — стабильное функционирование учреждений образования района в условиях модернизации. Сотрудники центра на всех этапах этой сложнейшей работы обеспечивают качественное методическое сопровождение. Другое достижение — развитие инновационной практики школ района. Уникальность этого направления в том, что в районе существует широкий спектр инновационных решений в образовательных учреждениях при общем векторе — личностно-ориентированном образовательно-воспитательном процессе. Например, успешное воплощение идеи информатизации образовательного процесса. Информационные технологии органично дополняют и сочетаются с традиционными методическими системами. В целом системная деятельность информационно-методического центра Управления образования Новокузнецкого района Кемеровской области может служить объектом для изучения и примером для многих методических учреждений системы общего образования.

Усилиями сотрудников Научно-методического центра Красногвардейского района (директор Ирина Валентиновна Муштавинская) создана уникальная современная система повышения квалификации, которая стала заметным явлением в педагогическом пространстве г. Санкт-Петербурга. Слагаемые успеха: технологическая составляющая образовательной деятельности, распространение современных образовательно-информационных технологий в педагогическое сообщество; инициативность, авторские программы и методики; ответственность за результаты профессиональной деятельности.

Малоярославецкий информационно-методический центр Калужской области (директор Юлия Викторовна Медова) активно содействует развитию муниципальной системы образования, осуществляет методическую поддержку инновационных направлений: дошкольное образование; новые подходы к организации работы с одарёнными детьми; внедрение регионального компонента содержания образования на основе культурно-исторического подхода, введение курсов «Основы православной культуры», «Краеведение»; здоровьесберегающих технологий: сопровождение эксперимента по новой форме итоговой аттестации учащихся — ЕГЭ; введение предпрофильной подготовки в 9-м классе и так далее.

● и наконец, сможет ли стать ныне существующая система повышения квалификации главным инструментом модернизации, обновления российского образования?

Честные ответы на эти вопросы и станут, на мой взгляд, значимыми приоритетами, определяющими её дальнейшее развитие.

Один из них — обобщение и активное использование в массовой педагогической практике инновационного опыта лучших школ и учителей, выявленного конкурсами в рамках национального проекта. Уже сегодня очевидно, что этот опыт группируется вокруг принципиальных изменений в образовании, носящих системный характер:

● формируется новое представление о качестве образования на основе его открытой, прозрачной, критериальной внешней оценки;

● определяются новые подходы к аттестации педагогических кадров и экспертиза образовательных программ;

● создаются стимулы для введения новой оплаты труда учителей, увязывающей заработную плату с его результатами.

В решении перечисленных целей значительная роль отводится системе повышения квалификации и методическим службам.

В ходе реализации национального проекта сформировался заказ на методическое сопровождение развернувшейся в стране инновационной деятельности учителей и образовательных учреждений, разработку программ инновационного развития школ, перевод школ — победителей приоритетного национального проекта «Образование» — в ресурсные центры и экспериментальные площадки региональной системы повышения квалификации.

Помимо этого потребуются заново разработать механизмы передачи выявленного национальным проектом опыта другим работникам образования.

Таким образом, отвечая на первый вопрос, можно выделить следующие новые задачи:

● развёртывание работы по мониторингу эффективной реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

● отработка моделей проведения экспертизы как внешней независимой критериальной оценки;

● разработка долгосрочной программы повышения квалификации кадров на основе компетентностного подхода;

● выявление ценного инновационного опыта и его продуктивное распространение на всей территории Российской Федерации.

Сотрудниками Академии разработаны рекомендации учреждениям повышения квалификации и методическим службам по обобщению и практическому использованию опыта работы по этим направлениям. Вместе с тем уже сегодня в Академии сделан значительный акцент на подготовку



управленческих кадров с использованием передовых технологий и опорой на актуальное содержание управленческой деятельности. Эту работу осуществляют четыре кафедры — управления образованием, развития образовательных систем, управления человеческими ресурсами и образования взрослых. Так, в частности, кафедра управления человеческими ресурсами проводит исследования и курсы повышения квалификации по таким направлениям, как управление изменениями; сопротивление персонала изменениям; эволюция образовательных организаций; организационное поведение и мотивация труда педагогов; стратегии построения эффективных команд; лидерство и власть; управление введением профильного обучения и предпрофильной подготовки. Для этого сотрудники кафедры используют следующие методы: диагностику человеческого ресурса руководителя и его лидерского потенциала, построение профиля организационной культуры школы, тренинг, рефлексивный тестинг и организационную диагностику, работу в малых группах, проектирование, видеоконференции, выездное практическое занятие и исследование на рабочем месте. Не случайно и профессиональное кредо преподавателей этой кафедры: современно, практично, качественно. Им одним из первых под руководством профессора К.М. Ушакова удалось отойти от такого далеко не всегда оправдывающего себя метода, как лекция. Такой обновлённый подход к обучению слушателей приводит к тому, что они узнают себя в содержании курсов, а отношения с ними сотрудников в ходе занятий приобретают личностно ориентированный характер.

Отвечая на второй вопрос, связанный с изменением форм, методов и способов работы с учительством в системе повышения квалификации, следует рассматривать ответ с учётом следующих обстоятельств:

- требуется серьёзная кадровая работа, направленная на укрепление учреждений повышения квалификации, с одной стороны, учёными-новаторами и исследователями, с другой — учителями-практиками и, конечно же, в первую очередь — победителями конкурса национального проекта;
- требуется решительный выход из режима репродуктивной педагогики. Следует не на словах, а на деле переводить повышение квалификации в индивидуальный режим с применением интерактивных методов обучения педагогов.

Спору нет, создаваемые в рамках проекта информатизации систем образования новые модели межрегиональной и муниципальной методических служб демонстрируют превосходные современные образцы. Но, во-первых, их мало, а во-вторых, когда через год завершится реализация проекта и система будет передана на региональный уровень, что ожидает их — нетрудно предсказать.

Нужно серьёзное внимание местных органов власти и управлений образованием к укреплению и всемерной поддержке этой сферы.

Центр проводит и свой эксперимент — «Организация педагогического партнёрства в образовательном пространстве района как средство социальной поддержки детей» и одновременно имеет статус областной экспериментальной площадки по теме «Роль муниципальной методической службы в процессе формирования единого методического пространства системы образования района». Его сотрудники провели диагностику профессиональных потребностей педагогов и создали модель сетевой организации методической работы на муниципальном уровне. В ноябре 2005 года на базе этого учреждения открыт Межшкольный методический центр, где повышают компьютерную грамотность работники образования. Проект включает различные формы деятельности: семинары для руководителей и педагогов, курсы повышения квалификации, различные виды консультаций, мастер-классы, Дни открытых дверей, а также работу со школьными командами.

Содержание деятельности Научно-методического информационного центра г. Хабаровска (директор Екатерина Павловна Долгушина) составляет разработка подходов к изменению профессиональной позиции руководителя и педагога. Для этого центр организует сетевое взаимодействие педагогических сообществ; проводит общественную экспертизу, привлекая ресурсы научно-методического и экспертного советов службы, содействует публикации материалов о педагогическом опыте; осуществляет патронаж образовательных учреждений, получивших статус экспериментальных площадок; совместно с учителями проектирует уроки и проводит их рефлексию, практикует тренинги и внедряет практикумы, содействуя овладению педагогами интерактивных методов преподавания учебных дисциплин и введению информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс, дистанционные формы обучения; применяет исследовательскую деятельность в образовательном процессе.

Особенность методической службы Шахунского района Нижегородской области (директор Екатерина Валерьевна Варакина) — подготовка педагога, способного к самообразованию и непрерывному творческому росту, готового в ходе творческой деятельности создавать условия для саморазвития учащихся. Приоритетное направление — помощь педагогам в подготовке к инновационной деятельности.

Методическая служба выстраивает взаимодействие сельских школ, создавая базовые образовательные учреждения по микрорайонам, межпредметные ассоциации педагогов, и таким образом активизирует внутренние ресурсы образовательных учреждений. Важное направление деятельности центра — мониторинг уровня предметных достижений учащихся. Одна из форм взаимодействия методического учреждения и руководителей школ — совместное проведение исследований педагогической деятельности в ходе дней диагностики.



Всероссийский смотр-конкурс «Методическая служба — образованию России» стал смотром опыта повышения квалификации на муниципальном уровне. Анализ представленных на конкурс работ методических учреждений показал, что большинство из них объединяет системно-деятельностный подход. Кроме того, конкурс способствовал систематизации деятельности многих учреждений муниципальной методической службы: сформированы профессиональные команды, обобщён опыт — описаны содержание, методы и технологии, используемые в работе с педагогическими и руководящими кадрами. В ряде регионов вырос статус методических учреждений.

Смотр-конкурс доказал, что методические службы — неотъемлемый компонент системы образования. Они обеспечивают оперативную поддержку педагогической деятельности и таким образом активно содействуют реализации стратегических и тактических задач, которые ставят перед школой органы управления образованием. Однако нормативно-правовая основа методической службы давно устарела и не отвечает современным потребностям системы образования.

Конкурс привлёк внимание общественности и органов исполнительной власти субъектов РФ, Министерства образования и науки РФ к проблемам методической службы. И это хороший итог, который послужит основанием для создания методической службы нового типа, отвечающей требованиям образовательной системы России. ■

Чтобы придать подлинно ведущую роль учреждениям повышения квалификации в осуществляемой в стране модернизации образования, нужно ясно и прозрачно определить их нормативно-правовой статус. Министерству образования и науки было бы целесообразно при подготовке рекомендаций о переходе на отраслевую оплату труда работников образования установить связь размеров зарплаты не только с конечными результатами педагогического труда, но и систематическим повышением квалификации педагогов. Также необходимо прояснить порядок аттестации и аккредитации образовательных учреждений повышения квалификации.

Укрепление статуса наших учреждений, создание действенных и эффективных нормативно-правовых условий их деятельности позволят государству эффективнее использовать сложившуюся систему повышения квалификации и переподготовки работников образования в целях интенсификации осуществляемой в стране модернизации образования.

Нужна серьёзная перестройка структуры, содержания и способов повышения квалификации, нужно уходить из «академических» режимов, приближать курсовые мероприятия к месту работы, активнее использовать кредитно-зачётную систему, работать на заказ с применением новых форм расчётов, активнее выходить на складывающиеся в стране рынки потребителей наших услуг. И наконец, следует чётче позиционироваться в конкурсной борьбе за гранты и проекты в рамках Федеральной целевой программы развития образования, международных образовательных проектов. **НО**

В Псковской области началась работа над комплексным проектом модернизации системы образования

Специалисты главного управления образования Псковской области совместно с преподавателями Псковского областного института повышения квалификации учителей разрабатывают комплексный проект модернизации системы образования. Материалы проекта будут представлены для участия в федеральном конкурсе «Государственная поддержка субъектов Федерации, внедряющих комплексные проекты модернизации образования». По словам регионального оператора приоритетного национального проекта «Образование» администрации Псковской области Нины Яниковой, рабочая группа в составе 13 специалистов разрабатывает комплексный проект модернизации образования. «В проекте должна быть отражена работа системы образования в регионе по направлениям, соответствующим критериям конкурсного отбора, а также программа деятельности на перспективу», — сообщила Н. Яникова.

Напомним, в рамках федерального конкурса «Государственная поддержка субъектов Федерации, внедряющих комплексные проекты модернизации образования» планируется поддержать усилия субъектов РФ по модернизации региональных систем образования. Конкурс является открытым, а его победителям из федерального бюджета будут выделены субсидии на модернизацию региональных образовательных систем. Комплексные проекты, разработанные регионами, должны включать такие направления модернизации, как введение новой системы оплаты труда педагогов, направленной на повышение их доходов; переход на нормативно-подушевое финансирование общеобразовательных учреждений; развитие региональной системы оценки качества образования; развитие региональной сети общеобразовательных учреждений, расширение общественного участия в управлении образованием. В 2007 году планируется на конкурсной основе отобрать около 20 субъектов РФ, которые будут получать поддержку в 2007–2009 годах.