

МЕТОДИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Роза Искандеровна Шаяхметова,

*директор Городского методического центра Управления образования
г. Казани, доцент, кандидат педагогических наук*

Без методической службы органы управления не могут качественно решить ни одну задачу развития современной системы образования. Если органы управления образованием ставят цели и определяют основные направления и стратегию всей системы в целом, то методические службы создают благоприятные условия для выполнения поставленных целей, т.е. функционирования и развития образовательных учреждений. Эту роль методической службы можно определить как поддерживающую.

• опережающее развитие • организационная, информационная, научно-методическая поддержка • ресурсные центры • кадровый потенциал

Поддержка, оказываемая методической службой, призвана активизировать, а не подменять самостоятельную работу школ. Поэтому так важно верно определять объекты и объём поддержки: её содержание, формы и методы должны быть такими, чтобы не подавлять, а, наоборот, стимулировать активность самих школ.

Может быть так, что подготовка проведена качественно, а реализовать полученные знания не удаётся. Главным результатом должно стать соответствие школьного образования целям опережающего развития, так как именно оно — решающее как для индивидуального успеха, так и для долгосрочного развития. Разрабатываем стимулы для лучших педагогов, постоянного повышения их квалификации. Внимательные к интересам учащихся, открытые ко всему новому — только такими могут быть педагоги современной школы.

В методической службе города Казани ведущие принципы работы с педагогическими кадрами — *дифференциация, непрерывность и адресность*. Работа с педагогами по повышению их профессионализма *циклична*, а это основа системности, позволяющей перейти от традиционных форм работы к новым. Методический центр города работает в ранге *сервисной службы*, который востребован в новых условиях. *Основные направления поддержки*, которую оказывает муниципальная методическая служба г. Казани, — *организационная, информационная, кадровая, научно-методическая, правовая и материально-техническая*.

Организационная поддержка

Прежде всего это организация непрерывного образования педагогических и управленческих кадров. Методическая служба выявляет потребности кадров

в профессиональном развитии, устанавливает контакты с городскими учреждениями дополнительного профессионального образования, направляет педагогов на обучение и отслеживает его результаты. Проводим тренинги, мастер-классы, методические десанты, консалтинги, обучающие семинары, краткосрочные курсы повышения квалификации с участием учёных-практиков вузов Москвы, С-Петербурга, Казани и других городов.

Регулярно проходят стажировки различного уровня (зарубежные и на базе школ-лидеров образования) как одна из форм повышения квалификации. Так, для изучения зарубежного передового педагогического опыта стажировки в Германии, Франции и Финляндии прошли около 100 педагогов, из них 53 руководителя школ. Опыт, полученный во время стажировок, обучения и встреч, активно используется в учебно-воспитательном процессе. Делаем ставку на лидеров, победителей конкурсов и проектов: их опыт, те «изюминки», которые позволили им добиться победы, используются в других школах. Результаты победителей дают и другим толчок для внедрения в практику инноваций, заставляют коллективы школ серьёзно работать над повышением качества образования, заниматься экспериментальной деятельностью.

Проект создания *ресурсных центров* (площадок) на базе лучших школ города рассчитан как на распространение передового опыта через обучающие семинары, мастер-классы, презентации, тренинги, индивидуальные консультации, так и на совершенствование профессионального мастерства педагогов. Этот проект даёт нам возможность эффективно и оптимально организовать методическую поддержку деятельности педагогов и учреждений образования. Так, например, в городе созданы *ресурсные центры* (это те 32 школы, которые традиционно показывают высокие результаты и могут поделиться своим опытом с коллегами) *по распространению педагогического опыта подготовки учащихся к государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ*. В прошлом

учебном году в городе функционировали 39 ресурсных центров, на базе которых провели более 200 семинаров, стажировок, «круглых столов», мастер-классов; создан банк данных центров, на каждый из них составлена информационная карта, в которой содержится краткое описание ресурсного обеспечения и продуктов деятельности центра.

Результаты единого экзамена требуют глубокого анализа и оценки качества в каждой школе, по каждому предмету, поскольку мы воспринимаем ЕГЭ не только как тест для ученика, но и как тест на соответствие школы требованиям сегодняшнего дня. Безусловно, на результаты ЕГЭ влияют уровень предметной готовности, уровень тестовой культуры выпускников, психологическая готовность продемонстрировать свои знания и умения в непривычной обстановке. Поэтому мотивация использования технологий тестирования, внутришкольного контроля, «малого ЕГЭ» стала важной составляющей деятельности методических служб. Городской методический центр регулярно проводит мониторинговые исследования уровня знаний учащихся и независимое интернет-тестирование (в октябре и в марте) выпускников 9-х, 11-х классов по всем предметам как тренировочную работу в режиме on-line, после чего по её результатам проводим аналитические семинары для учителей с участием разработчиков заданий.

Аналогично функционируют ресурсные центры по реализации городского проекта «Английский для всех», посвящённый достойной встрече Универсиады-2013. В октябре 2008 года на базе лицея имени Н.И. Лобачевского состоялся «круглый стол» с участием мэра г. Казани, на котором был дан старт проекту. Основные цели проекта: создать ресурсные и тьюторские площадки на базе специализированных школ, гимназий для повышения качества обучения английскому языку, подготовить школьников к волонтерской деятельности. Участниками проекта стали

методисты нашего центра — кураторы проекта, руководители и учителя английского языка казанских школ. В 16 ресурсных центрах работают 69 учителей, обучаются 1557 учащихся из 85 школ Казани. Учителя и методисты инициативной группы разработали учебное пособие с электронным приложением о XXVII Всемирных студенческих играх в Казани. Самое серьёзное внимание уделяем практике устной речи, работе с текстами, написанию различных видов сообщений, овладению навыками публичной презентации. Пособие содержит сведения из истории Казани, материалы о культурной и спортивной жизни города, интересные факты из истории молодёжного олимпийского движения, сведения о волонтерском движении.

Информационная поддержка

Направления информационной поддержки — сбор, обработка и анализ информации по различным насущным для развития системы образования вопросам; информирование о новых педагогических технологиях, результатах развития системы и учреждений образования.

Задача методической службы состоит в том, чтобы повысить качество информации, добиться, чтобы она была полной, своевременной, достоверной, надёжной, существенной, позволяла принять компетентные решения. Наше общество постепенно становится обществом информационным, в котором ключевую роль играют информационные технологии: они «идут» вперёд стремительными шагами, и чтобы угнаться за ними, необходимо всё время учиться. Обмен опытом на конференциях, семинарах позволяет узнавать о новшествах, которые каждый открывает для себя в ежедневном кропотливом труде.

Школы Казани сегодня подключены к широкополосному доступу сети Интернет, в рамках республиканских проектов «Компьютер-учителю» и «Компьютер-школе» получены более 8 тысяч персональных ноутбуков и около 3 тысяч компьютеров, оснащённых необходимым программным обеспечением. Приобретены мобильные и школьные кабинеты на сумму 50 млн рублей из бюджета Казани. Если в 2007 году только 36,6% учителей владели

компьютерной грамотностью, то сейчас это норма для всех. Мы понимали, что важнейшая задача, без решения которой невозможно двигаться вперёд, — подготовка педагогических кадров: чтобы учитель-предметник владел компьютером и использовал его так же, как использует сегодня авторучку или мел для работы на уроке. Нам удалось за счёт средств города (3,7 млн руб.) обучить всех учителей базовой компьютерной грамотности. Для массового обучения педагогов мы подготовили тьюторов, использовали потенциал лучших учителей, совместно с преподавателями вузов проводили постоянно действующие семинары. И сегодня эта работа продолжается.

Теперь на первый план выходит задача использовать информационные технологии в повседневной практике. Для этого определены базовые школы — *центры компетенции* по электронному образованию, которые тиражируют лучший опыт использования ИКТ в школьном образовании. Планируем проводить курсы повышения профессионального мастерства педагогов, опираясь на опыт этих центров. Сегодня с педагогическими коллективами города мы осваиваем новую информационную систему «Электронное образование в Республике Татарстан», вводим электронные журналы и дневники. Понимая, что ИКТ — мощный педагогический инструмент в руках учителя и что надо им владеть и широко использовать на своих предметных уроках, педагогические коллективы создали сообщества по интересам, делятся опытом с коллегами.

Идея создания ресурсных центров для стажировок оправдывает себя: такое «обучение действием» входит в традицию при подготовке и повышении квалификации учителей.

Другим направлением информационной поддержки стал консалтинг, с помощью которого оказываем научно-методическую помощь педагогам в освоении

инновационных процессов. Основной метод — интенсивная, целенаправленная коммуникация в сети Интернет. Развитие современных средств межличностных коммуникаций (блогов, твиттеров) привело к возникновению социальных сетей и сообществ, однако есть риск некоторой стихийности и неуправляемости этим процессом. Назрела необходимость организовать многофункциональную площадку с большим количеством разнообразных сервисов, объединённых единой концепцией. Такой площадкой в прошедшем учебном году стал Казанский образовательный портал (<http://kazanobr.ru>). Главная цель — повысить информационную культуру педагогического сообщества города.

Сегодня зарегистрированных пользователей более 1500, визитов за месяц — более 25 тысяч. Каждый зарегистрированный пользователь имеет на портале личный блог для размещения информационных ресурсов, материалов, комментариев событий в своей профессиональной области.

Среди образовательных ресурсов на портале в помощь педагогам — методические рекомендации по подготовке к ЕГЭ, составлению рабочих программ учебных курсов, введению ФГОС нового поколения, материалы и мастер-классы лучших учителей города, коллекция современных уроков, авторские семинары (видеозаписи семинаров ведущих педагогов России), публичные доклады руководителей образовательных учреждений города, издательские проекты, ссылки на интернет-ресурсы и т.д.

Портал, зарегистрированный в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций как СМИ, может привлекать больше пользователей. Издаётся электронный журнал «KAZANOB.RU», выдаются сертификаты на опубликованные в этом журнале материалы — статьи научного, научно-практического характера, аналитические статьи, ответы на вопросы.

Объединения педагогов и управленческих работников

В Казани созданы городские методобъединения (ГМО), где обсуждаются вопросы развития учительского потенциала, подготовки к ЕГЭ, системы выявления и поддержки одарённых детей, введения ФГОС нового поколения. В состав ГМО входят лучшие учителя — победители проектов и конкурсов: они проводят мастер-классы, делятся опытом, рассказывают о тех особенностях своей работы, которые позволили им стать лидерами. Кроме того, на Казанском образовательном портале организованы виртуальные методические объединения (ВМО), которые стали альтернативной формой методических объединений. Их цель — объединить педагогических работников города по общим профессиональным интересам: учителей дисциплин одной образовательной области или предметов в одной ступени обучения, классных руководителей, педагогов-психологов, руководителей школ. Для вступления в ВМО пользователю необходимо пройти процедуру регистрации на портале, после чего размещать свои записи и материалы, а также комментировать публикации других участников. Преимущества ВМО: распространение опыта в более широком кругу коллег — педагогов; удобный режим и ритм работы; экономия времени на поездках для участия в заседаниях методобъединений; оперативность в получении методической помощи на интересующую профессиональную тему. ВМО работают в дистанционной форме, проводя форумы, интернет-опросы, интернет-тестирования, дистанционные открытые уроки по заданной и определённой тематике и т.д. В каждом ВМО назначается модератор, чаще всего это методист городского методобъединения. Сегодня создано 40 таких ВМО, из которых самые активные: ВМО учителей начальных классов (335 человек), педагогов дошкольного образования (252 человека), учителей татарского языка и литературы (121 человек), учителей русского языка и литературы (100 человек).

Поддержка формирования и развития кадрового потенциала

Поддержка включает работу методической службы по совершенствованию мастерства педагогических и управленческих кадров, мотивации на профессиональное развитие. Популярны такие формы поддержки, как консультирование, тьюторство, профессиональные конкурсы.

Одно из ключевых направлений методической службы города — работа с руководящими кадрами. С этой целью в 2008/09 учебном году в городе стартовал проект «Кадровый менеджмент», основная цель которого — развить управленческие компетенции руководителей школ, сформировать кадровый резерв руководящих работников.

На первом этапе работы по проектам (2008/09 г.) провели *внутренний кадровый аудит* руководителей образовательных учреждений г. Казани (директоров школ, заведующих детскими садами и резерва руководителей) на основе стандартизированной технологии оценки уровня развития базовой модели компетенций. *Диагностируемые показатели*: эффективность руководства, уровень конкурентоспособности личности, лидерство, делегирование полномочий, организаторские способности, информационные компетенции, способность к саморазвитию и самообразованию, творческий потенциал, конфликтность, коммуникативная культура. По результатам полученных и обработанных данных разработана программа из двух модулей: модуль для руководителей и модуль резерва руководителей.

На втором этапе (2009/10 г.) провели:

- *краткосрочные курсы повышения квалификации* по проблемам «Образовательный менеджмент в условиях финансово-хозяйственной самостоятельности», «Современная модель управления образовательным учреждением с использованием ИТ-технологий»;
- *тренинги* результативного управления персоналом, личного роста, по профилактике профессионального и эмоционального выгорания с приглашением ведущих российских специалистов;
- *стажировки на базе школ-лидеров образования города и зарубежных школ (по темам «Управление качеством образования. Опыт Финляндии» (Казань, Санкт-Петербург —*

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

Финляндия), «Инновационная деятельность образовательного учреждения. Опыт Германии и Франции» (Казань, Москва, Германия, Франция);

- *авторские семинары ведущих российских и зарубежных учёных-практиков по управленческой тематике и семинары на базе лучших школ г. Казани.*

Третий этап (2010/11 г.) — промежуточное оценивание:

- *пилотная оценка динамики развития компетенций;*
- *формирование групп педагогических кадров по данным аудита:*
 - *«актуальный резерв» — руководители школ и детских садов г. Казани,*
 - *«оперативный резерв» — заместители директоров школ г. Казани,*
 - *«стратегический резерв» — учителя школ г. Казани;*
- *создание пакета методических рекомендаций «В помощь управленцу».*

В перспективах проекта — презентация управленческих компетенций участников через проектную деятельность; стажировки на базе лучших школ города, разработка портфолио школы, индивидуальных маршрутов развития руководителей по компетенциям.

Мы разработали Концепцию конкурсной системы в образовании г. Казани с учётом российского конкурсного движения, приоритетов региональной системы образования. Концепция излагает, поясняет и создаёт условия для понимания особенностей системы в целом и каждого из конкурсных мероприятий, позволяет проектировать положения и программы конкурсов и других мероприятий. Документ представляет собой совокупность мероприятий различного уровня, основная цель которых — рациональное использование временных, кадровых, финансовых ресурсов.

Поддержка в проведении профессионального конкурса «Учитель года»: для этого планируется работа шаг за шагом —

организуем творческие встречи с победителями прошлых лет, разрабатываем положения, критерии оценок, проводим установочные семинары, мастер-классы, обеспечиваем прозрачность организации мероприятий. По запланированной схеме проводятся испытания, конкурсы, в результате — лучшие доходят до высот. Традиционно в городе конкурс проходит по номинациям: «Лучший учитель-предметник», «Лучший учитель-филолог», «Лучший педагог дополнительного образования». Испытания тоже традиционные: учебное занятие, методический семинар, беседа с родителями и разговор с учениками. Финальные испытания в формате «фирменного знака» конкурса — мастер-класс и открытая дискуссия. По итогам республиканского конкурса «Учитель года Республики Татарстан» в последние три года победителями и призёрами становятся казанские учителя. В республиканском конкурсе в 2011 году приняли участие 50 учителей из муниципальных образований республики, и впервые за двадцатилетнюю историю конкурса весь педагогический пьедестал заняли учителя — молодые мужчины из Казани со стажем работы от одного до 12 лет, причём все трое были победителями городского конкурса «Лучший учитель года г. Казани-2011». Образованные, грамотные, эрудированные, наши учителя лидировали среди конкурсантов, отличались креативностью, неординарными подходами.

Ещё одна форма поддержки и поощрения педагогов — городская педагогическая ассамблея «Достояние казанского образования». В 2010 году 100 лучших педагогов города в этом форуме стали победителями и призёрами в номинациях: «молодые таланты», «педагогическое мастерство» и «формула успеха». В течение учебного года педагогическая общественность города определяла лучших из лучших по критериям и номинациям. Однако злоупотреблять номинациями не стоит: конкурс теряет смысл и превращается в игру.

Методически грамотно подготовленный и проведённый профессиональный конкурс может дополнить и даже заменить руководителям школы многие другие административные методы оценки членов коллектива: контроль, собеседование, ежегодные аттестации. Он имеет перед ним преимущества как значительно более демократичный механизм оценки и вознаграждения труда учителя и руководителя.

Научно-методическая поддержка

Педагоги города накопили богатейший опыт инновационной деятельности для распространения среди коллег и общественности. Только за последние три года мы издали более тридцати наименований методических рекомендаций и пособий, сборников из опыта казанских педагогов. Методическая поддержка оказывается с использованием различных видов ресурсов (информации, рекомендаций, образовательных, консалтинговых, тьюторских услуг), может иметь как чисто практический, так и интеллектуальный характер. Практическая поддержка состоит в том, что методическая служба сама участвует в решении задач школы или системы в целом, оказывает помощь определёнными видами ресурсов, участвует в консалтинге, когда методисты включаются в реальный процесс решения практических проблем педагога, школы. Средством интеллектуальной поддержки главным образом являются идеи, информация, которую затем педагог перерабатывает и использует самостоятельно. Интеллектуальная поддержка обычно оказывается при обучении кадров, в процессе консалтинга, тьюторского сопровождения, при экспертизе. Результатом поддержки в конечном итоге становится повышение эффективности деятельности образовательной системы в целом. **НО**