

НУЖНЫ ЛИ СЕГОДНЯ МЕТОДИЧЕСКАЯ работа и работа с кадрами?



Анатолий Соложнин,
начальник Управления развития содержания образования
Департамента образования г. Нижний Тагил,
кандидат педагогических наук

Сами понятия «методическая работа» и «работа с кадрами» у руководителей вызывают снисходительную реакцию. Эти понятия как-то ушли в прошлое, на смену им пришли «научно-методическое обеспечение образовательного процесса», «технологическое обеспечение...», «управление персоналом», «консалтинг», «тьюторинг», «коучинг» и так далее. Пришло это, скорее всего, вместе с инновационным движением ряда образовательных учреждений, которые демонстрировали собственные достижения, предъявляли удачные сочетания науки с практикой.

Вслед за ними в России стали появляться «площадки» с различными названиями: экспериментальная, базовая, опытно-экспериментальная, инновационная. Все они делились на уровни — от районного до всероссийского. Руководители быстро поняли: если школа становится «площадкой», ей обеспечены улучшение финансирования, повышение заработной платы, подбор учащихся с повышенным уровнем подготовки и прочее. Путь же к площадкам всегда лежал через экспертные советы, на которых защищались концепции и программы.

Ну а если кто-то защищает концепцию, то она, конечно, должна содержать что-то новое. Формулировать «новое» помогали научные руководители или замы по науке, приглашаемые чаще всего со стороны. Уяснив, что требуется, они старательно отработывали свой хлеб, привнося в программы и концепции нужный арсенал понятий. За защитой концепций и программ следовало их уточнение и этап внедрения, на котором всем педагогам надлежало овладеть новой терминологией и попытаться внедрить её в практику. В этой ситуации до методической работы и руки не доходили, да и не очень современным всё это выглядело. В общем, «хотели как лучше...».

Признаюсь, что и сам грешил этой «учённостью». К счастью, попадались мне люди, что постарше меня, без титулов, но из тех самых опытных методистов, которые обнаруживали у молодых коллег элементарные трудности, свойственные всем начинающим, да и не только. Спектр затруднений предъявлялся обширный: составление плана урока, отработка этапов урока, развитие индивидуальных особенностей учащихся, толкование трудных тем,

проверка качества усвоения материала и многое другое. Некоторые из них и сегодня работают, их называют «методисты от Бога». Они всё так же дают открытые уроки, посещают уроки своих коллег, ведут записи (фотографии урока) и разбирают. По итогам разборов вновь готовят семинары и вновь идут на уроки. Этим сегодня занимаются те методисты, которые формировались в 70–80-е годы, их сегодня не так уж много.

Возникает вопрос: куда они делись и почему не появляются вновь. **Первую причину**, как мне кажется, я уже описал — это ложное и искажённое представление о сути научной и опытно-экспериментальной работы и вытеснение методической работы псевдонаучной деятельностью.

Отношение государства к методистам

Вторая причина угасания этой работы — отношение государства к методистам. Как будто ничего против них специально не предпринималось, но сравните правовой статус учителя и методиста. Учитель сегодня имеет право на пенсию за выслугу лет, методист — нет. Учитель имеет право на аттестацию и солидную прибавку к заработной плате, методисты не подлежат аттестации и не имеют права на повышение заработной платы. В 80-е годы и ранее существовало звание «учитель-методист», которое присваивалось по итогам аттестаций: от его носителей требовалась постоянная методическая работа в школе или в районе. В те времена такая работа поощрялась 15% надбавкой, сегодня этого тоже нет. Несмотря на то что в школах появилась возможность вводить такие ставки, опытный и уважающий себя учитель профессионально заниматься этим не будет (разве что взять полставки и честно их отработать). Не пойдёт учитель высшей категории и работать в городской методкабинет: ответственность высокая, но вознагражде-

ние символическое. Очевидна неприятная тенденция: в методисты часто идут не самые опытные и заслуженные профессионалы. Счастливое исключение — пенсионеры или совместители, согласившиеся работать один-два раза в неделю. Методисты на постоянной основе — это либо организаторы общегородских мероприятий, либо пришедшие временно для поиска новой работы, надеясь на «карьерный трамплин», либо покинувшие школу по разным причинам.

Управление

Хотим мы (управленцы городского уровня) того или нет, но приходится всё больше отходить от управления в области содержания образования и, соответственно, от методической работы. Последняя редакция Закона РФ «Об образовании» прямо говорит о том, что муниципальные органы управления образованием не должны заниматься организацией методической работы в школах. Так получилось, что за качество и содержание образования ответственны сами школы и региональные органы управления образованием. Если толковать проще, то муниципальный орган управления образованием вправе (но не обязан) создать городскую методическую службу на собственные средства. Во всяком случае, доказывать тому же Минфину области необходимость содержать городской методический кабинет непросто: ответ один — это не в компетенции муниципалитета. В Нижнем Тагиле создан Информационно-методический центр, но Городская дума неоднократно пыталась его закрыть ради экономии средств. Пока отстояли и держим.

Какие формы было бы полезным сохранить и придать им развитие

Совершенно очевидно: уходят в прошлое традиционные формы организации методической работы — школьные

методические объединения. На смену им приходят кафедры, ассоциации, научно-методические объединения и т.д. Ничего плохого в названиях нет, все они предполагают некий повышенный уровень. На деле при тех же научно-практических конференциях, которые организуются управлением образования, не удаётся увидеть действительно возросшего научного уровня педагогов. С трудом собираются тезисы, с не меньшим трудом приходится их редактировать, в итоге мы часто сталкиваемся с реферированием чьих-то статей и очень редко встречаем авторские тексты, приближенные к практике. Похоже, что хорошие учителя стыдятся писать о своём опыте понятным языком, а заниматься «молекулярной педагогикой» у них нет ни времени, ни желания. Свежий пример. Год назад не прошла защита на кандидатскую диссертацию толковая учительница русского языка и литературы. В городе она — признанный профессионал, тот самый «методист от Бога», а не по должности. И научный руководитель был очень опытный. После неудачной защиты ей сообщили причину неуспеха: диссертация написана слишком простым языком, мало научной терминологии.

Уходит в прошлое «базовая методическая школа» учителя. Под понятием, взятым в кавычки, я имею в виду ту систему, благодаря которой существовали единые методические требования и приёмы, отработанные десятилетиями. В той базовой методической школе, наверное, было много менторства, начётничества, с которыми боролись педагоги-новаторы. Я сам, будучи молодым учителем, порой взрывался в ответ на «дурацкие» рекомендации своих наставников. К «дурацким» молодёжь относилась с массой мелочей: как и когда записывать тему урока, где и как ставить дату, наполняемость журнала, периодичность контрольных работ и проверки тетрадей, порядок проведения оргмомента, порядок и методику проверки домашнего задания или фронтального опроса, порядок проверки домашнего задания и т.д. Молодые и бодрящие ветры перемен требовали творчества и полёта фантазии, освобождения учителя от рутинных планов и отчётов.

В итоге, добившись права учителя на свободу выбора методических систем, школы столкну-

лись с другой проблемой — с некомпетентностью молодых учителей в тех самых вопросах, которые считались мелочными. Планы уроков действительно стали слишком разными: с одной стороны кто-то из завучей требует подробного расписывания механизма достижения поставленных задач на каждом этапе урока с предъявлением предполагаемого результата. С другой стороны, требования все сняты и план похож на перечень вопросов — «поминальник» без контрольных вопросов, примеров и прочих важных составных частей.

Начались проблемы с качеством образования. Это видно и по множеству появившихся репетиторов в ответ на неумение учителей подготовить ребёнка до стандартного уровня. Это стало видно и по итогам ЕГЭ, где количество «двоек» превзошло все прогнозы. Низкое качество образования выявляется на вступительных экзаменах и собеседованиях в вузы. Похоже, что «отличники» и «хорошисты» скорее обязаны своим успехом родителям и природе-матушке, чем учителям.

Недавно по инициативе нашего управления учителям литературы было предложено самим написать выпускное сочинение с ориентиром «на получение» золотой медали. Результаты оказались плачевными. Это и есть результат утраты стройной методической системы, благодаря которой учителя держали себя в форме.

Когда-то неплохо работала **система наставничества**. Помню, в бытность директором, я даже отчитывался перед гороно о наставниках и молодых специалистах. И это были не только отчёты. Наставники действительно работали с молодыми: посещали уроки, разбирали, выявляли проблемы, вместе разрабатывали планы, и вновь вместе проводили занятия, словом — оттачивали мастерство. В течение трёх лет наставник вместе со своими

подопечными держал отчёт перед руководством разного уровня об успехах. Нередко эта работа поощрялась в самых разных формах — от почётных грамот до денежных премий и надбавок. Сейчас, в век прагматики, трудно сказать, что было важнее, деньги или моральные формы. Но не деньги были во главе — это точно. Можно ли это возродить сегодня? Думаю, что да.

В практике работы Департамента образования Нижнего Тагила внедрён ряд мер по поддержке наставничества. В соглашении между администрацией и профсоюзами на всех уровнях предусмотрено повышение заработной платы наставникам. Без практики наставничества практически невозможно аттестоваться на высшую квалификационную категорию. Ежегодно проводится городская акция — рейд под названием «Как живёшь, молодой учитель?». С молодыми педагогами и их руководителями встречаются специалисты кадровой службы Департамента образования, представители городского комитета профсоюза работников образования и науки, городские методисты, которые подробно знакомятся и готовят предложения по широкому кругу вопросов, включая и наставничество.

В работе по подбору и возвращению кадров кое-где осталась **система раннего выявления наиболее способных людей и длительной их подготовки**. В былые годы это было повсеместным: будущих специалистов подбирали, готовили через педотряды, направляли в педагогические институты, вели их на педпрактике и в итоге получали тех, кого сами готовили в течение 7–8 лет. Ведущие мировые корпорации и сегодня ведут такую работу по подбору и подготовке кадров.

Необходимо построить систему методического сопровождения образовательного процесса на уровне города или района. Рассматривая планы наших городских методистов, мне приходится часто делать замечания по пово-

ду отсутствия системы планирования и достижения целей. У одного методиста план может быть похож на сбор всех предложений от учителей по принципу «чего желаете». Другой может увлечься любимой темой и целый год навязывать её всему городу. Если его не остановить, то заведёт очень далеко. В итоге приходится объяснять элементарное. В каждой методической системе должны быть самые общие этапы: анализ, выявление проблемы и подпроблем, постановка целей и задач, планирование по целевым группам, организация форм, контроль и рефлексия, корректировка, измерение результата.

Подготовка методистов

Надо возродить работу по подготовке самих методистов, ведь это должны быть не просто люди, «влюблённые в свой предмет», но исследователи и аналитики, готовые предложить своим коллегам различные методические системы, в зависимости от ситуации. Приведём пример. В прошлом году нам потребовался методист по организации воспитательной работы в школе. Понятно, что область весьма обширная. Нашли мы желающего из замов по воспитательной работе. Всё бы хорошо, но она незадолго до нашего предложения прошла курсы у одного из известных в стране новаторов и влюбилась в диагностические таблицы. В итоге свои таблицы навязывала весь год классным руководителям, не видя кроме них ничего другого. Все наши беседы с ней заканчивались обидами и тем, что «мы её не понимаем». Ну что тут скажешь? Заметим, что всякого рода курсы не решают проблем профессионального роста педагога, они могут дать направление, стимул. Но настоящий рост будет тогда, когда специалист осознает собственную проблему, будет её решать через самообразование. Итоги самообразования должны предьявляться предельно ясно и даже формализовано.

На самом высшем уровне предъявления итогов самообразования предлагаем ряд форм, среди них: проведение городских мастер-классов, публикация собственных методических разработок, защита диссертаций по темам, согласованным с Департаментом образования. При согласовании темы город берёт на себя все расходы по соискательству и самой защите. За последние пять лет подготовлено три диссертации — немного, но желающие повторить научный путь уже появились.

В практике Нижнего Тагила вводится управление методическим сопровождением образовательного процесса. В структуре Департамента образования создано Управление развития содержания образования, ориентированное на создание комплекса условий по развитию содержания и качества образования в городе (не выходя за пределы компетенции муниципальных органов управления образованием). Систематически отслеживается уровень и состояние научно-методической работы, поддерживаются молодые специалисты. Решён вопрос стимулирования руководителей через известные процедуры (лицензирование, аттестация и аккредитация, регулирование заработной платы директоров, изменение статуса образовательного учреждения и т.д.).

В городе, одном из первых в области, создан Муниципальный информационно-методический центр (МИМЦ). Требование Департамента образования — наличие методиста по каждому учебному предмету и по ряду межпредметных направлений — обязательно выполняется, хотя и с большим трудом, а иногда — с перебоями. Каждый методист, в свою очередь, заботится и предъявляет в качестве результата работу школьных методических объединений. Добросовестных и толковых методистов поддерживаем всем тем, чем могут поддержать любые органы власти: оборудованием кабинета, первоочередным предоставлением финансовых средств на конференции, командировками и курсами, доплатами по договорённости с директорами школ, премиями мэра города, выделением бюджетных средств на оздоровление, да и просто решением личных профессиональных и бытовых вопросов. Одним словом — бережём. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? При каких условиях хранятся классные журналы и каков срок хранения?

Ирина Вячеславовна

Согласно «Перечню типовых документов, образующихся в деятельности госкомитетов, министерств, ведомств и других учреждений, организаций, предприятий, с указанием сроков хранения» (утв. Главархивом СССР 15.08.1988) классные журналы, журналы посещения занятий учащимися хранятся в школе 5 лет, а изъятие из классных журналов сводные ведомости успеваемости — не менее 25 лет в органе управления образованием, которому подчиняются школы. Исчисление срока хранения документов производится с 1 января года, следующего за годом окончания их делопроизводства. Например, исчисление срока хранения дел, законченных делопроизводством в 2008 г., начинается с 1 января 2009 г.

? Начала оформлять пенсию по выслуге лет. Последние три года работала учителем физкультуры по совместительству. В справке указали, что я не выполняла работу на ставку, так как вела 12 часов в начальной школе (учителем физкультуры) и 6 часов в старшей школе. Правы или нет в районе? Балицкая

Рекомендуем Вам обратиться в суд за защитой своих прав, поскольку Постановление Правительства РФ от 29.10.2002 № 781 в п. 4 Правил исчисления стажа указывает, что периоды выполнявшейся работы в должностях в учреждениях, указанных в списке, засчитываются в стаж, начиная с 1 сентября 2000 г. при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы

? Имеют ли школьные педагоги право заставлять ученика отрабатывать школьную практику в летний период?

Светлана

Заставлять отрабатывать никто никого не должен, а вот выполнять учебный план могут потребовать от учащихся и их родителей. Школьная практика — это разновидность учебных занятий. О практике Вас должны были предупредить ещё в начале учебного года, должны также ознакомить с её содержанием, графиком работы, характером занятости учащихся. Учебные практики в школе не сопровождаются выполнением учащимися ремонтных работ, если это не входит в программу дисциплины «Технология».