

Вагайцева Елена Сергеевна,

канд. пед. наук,

МАОУ «Гимназия № 42»

г. Кемерово

ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННАЯ МОДЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. Статья посвящена вопросу реформирования методической службы образовательного учреждения, переходу от традиционной модели предметной дифференциации к личностно ориентированной.

Ключевые слова: методическая служба образовательной организации, профессиональные дефициты, индивидуальный образовательный маршрут педагога, адресная методическая поддержка педагога.

Повышение качества образования и вхождение России в топ 10 мира по данному критерию – одна из приоритетных задач развития страны в целом и системы образования в частности. Понятие «качество образования» в данном случае мы рассматриваем с позиции нормативного определения, опираясь на ФЗ № 273-ФЗ «Об образовании в РФ». Согласно указанному источнику, качество образования определяется как «комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы». [7]



Что оказывает влияние на повышение качества образования? Однозначного ответа нет и не может быть. Однако анализ научных исследований, опросов, статистика показывают, что среди факторов, оказывающих положительное влияние на повышение качества образования, можно выделить достаточно устойчивый ряд, то есть указать наиболее часто отмечаемые. Так, устойчивыми можно назвать следующие группы факторов: территориальный контекст; социальный состав учащихся; ресурсы образовательной организации [3]. В контексте рассматриваемого вопроса обратим внимание на группу факторов «ресурсы образовательной организации», сюда относятся материально-технические ресурсы, программно-методическое обеспечение образовательной деятельности, образовательные стратегии, сеть социально-образовательных партнеров образовательной организации, кадровые ресурсы (укомплектованность штата педагогическими работниками, уровень квалификации педагогов).

Заметим, что эти устойчивые группы факторов характерны не только для отечественной системы образования. Так, профессор Лондонского университета, директор Института образовательного лидерства Университета Малайя Альма Харрис еще в 2013 году отмечала, что «есть достаточно большой объем международных исследований, которые рассказывают нам о том, как школам, которые работают в сложных контекстах, удастся улучшить результаты. Эти исследования приводят, что наиболее значимыми факторами оказываются социальные факторы, социальные контекст, в котором живут обучающиеся, и педагогические компетенции учителя» [8].

В соответствии с исследованиями, проведенными Институтом развития образования НИУ Высшая школа экономики, были установлены основные причины формирования сегмента школ с устойчиво низкими образовательными результатами, к таковым относятся: контингент повышенной сложности (то есть социальный состав учащихся), низкий кадровый ресурс и неэффективные



образовательные стратегии (ресурсы образовательной организации).

Делая выводы, можно сказать, что качество образования напрямую зависит от работы педагогов и от работы с педагогами. Иными словами, между качеством работы методической службы образовательной организации (МС ОО) и качеством образовательных результатов существует прямая зависимость. Как утверждал Ю. А. Конаржевский, «Управление качеством в школе начинается с работы с человеком и прежде всего с учителем, и заканчивается работой с кадрами, повышением их профессионального уровня. Других путей нет...» [2].

Что представляет собой работа с кадрами внутри ОО? Как выглядит традиционная модель МС школы? Деление педагогического коллектива на методические объединения (МО) по принципу образовательных областей или предметов (МО филологов, МО учителей естественных наук и т. п). В ряде школ существуют и МО классных руководителей. Председатели МО составляют Методический совет ОО, возглавляемый заместителем директора по учебно-методической работе.

В современной парадигме развития образования традиционная модель МС исчерпала себя. Почему? Сегодня все больше становятся востребованы надпредметные знания, метапредметные умения, метакомпетенции, функциональная грамотность. В этой связи предметный принцип формирования МО выступает ограничителем в развитии указанных качеств педагогов.

Что приходит или должно прийти на смену традиционной модели МС образовательной организации?

На наш взгляд, в первую очередь необходимо изменить принцип деятельности МС ОО. Современная МС ОО должна быть лично ориентированной. Только так возможно обеспечить субъектную позицию педагога при его профессиональном росте, формировании метанавыков и



компетенций, так как ведущей функцией личностно ориентированной модели МС ОО является адресное методическое сопровождение деятельности педагога.

Методическое сопровождение не разовая помощь, а циклический специально организованный, контролируемый и подвергающийся корректировке процесс. Отличительными особенностями методического сопровождения педагога является направленность проектирования процесса сопровождения «от сопровождаемого», то есть сопровождение строится, исходя из потребностей и запросов того педагога, кому оказывается методическая поддержка; актуализация потенциала сопровождаемого, приобретение им опыта решения проблем собственной профессиональной деятельности.

К основным компонентам личностно ориентированного методического сопровождения педагога относятся:

1. диагностика профессиональных дефицитов педагога;
2. составление индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) педагога (на основе диагностики);
3. реализация ИОМ;
4. проектирование изменений деятельности педагога;
5. деятельность или изменение деятельности.

При проведении диагностики профессиональных дефицитов ведущие методисты рекомендуют изучить узко профессиональные дефициты и личностные факторы (например, определить уровень эмпатии), а также проводить экспертизу программно-методической документации. Уровень сформированности предметных компетенций также может быть определен по результатам независимых оценочных процедур.

На этапе реализации ИОМа очень важен промежуточный контроль, необходимый для внесения корректив в деятельность педагога.

Заметим, что стратегия сопровождения педагога направлена на



разрешение противоречия между наличием проблемы в профессиональной деятельности и неосознанностью оснований данной проблемы, а также отсутствием способности у педагога самостоятельно ее разрешить.

Методическое сопровождение педагогов на основе выявленных затруднений может быть организовано силами самой ОО, тогда такая работа МС легко укладывается в концепцию Целевой модели наставничества по форме «учитель – учитель» или же при реализации сетевого подхода с привлечением методических ресурсов организаций-партнеров. Во многих ОО существуют собственные корпоративные практики профессионального развития и повышения квалификации педагогов (методические недели, «Педагогический фестиваль», Директорский прием (как инструмент повышения мотивации к профессиональному развитию) и прочее).

Сегодня профессиональное педагогическое сообщество располагает достаточно большим количеством доступных онлайн-сервисов профессиональной коммуникации, которые дают педагогам возможность выйти за территориально-географические и институциональные рамки взаимодействия. Сегодня любой педагог, используя ресурсы телекоммуникационной сети «Интернет», может взаимодействовать и со своими коллегами, и с экспертами, чей анализ ему интересен. Он может воспользоваться ресурсами платформ-агрегаторов методического опыта, где доступны подключения в режиме реального времени для обсуждения профессиональных проблем и способов их решения. Массово доступными стали и конференции федерального и международного значения, краткосрочное онлайн-участие в которых не менее эффективно, чем «большой» офлайн-семинар или курс повышения квалификации на рабочем месте.

Личностно ориентированная методическая служба от традиционной модели отличается и своей структурой: форму кооперации педагогов определяет содержание решаемых задач. На смену предметному принципу



объединения педагогов приходит принцип переменного состава. Это группы равных и разных: временные творческие группы, инициативные группы, проектные команды, наставнические пары и тройки. При этом из модели лично ориентированной МС ОО вовсе не целесообразно исключать профессиональные сообщества, созданные по предметному принципу, в первую очередь из соображений специфики преподаваемых предметов.

Важной особенностью лично ориентированной МС ОО является ее открытость социально-образовательным партнерам. При осуществлении взаимодействия с таковыми партнерами МС ОО приобретает сетевой характер. Внутри модели формируются и развиваются в дальнейшем не только горизонтальные, но и вертикальные связи.

При переменном составе групп педагогов иерархия элементов МС остается (во главе лично ориентированной МС стоит Методический совет, заместитель директора по учебно-методической работе), это обеспечивает устойчивость и управляемость модели, позволяет осуществить переход от формальной отчетности к аналитической адресной работе с педагогами. Развитие аналитических компетенций управленческого корпуса и самих педагогов становится условием функционирования такой модели.

Результатом работы лично ориентированной МС становится повышение инициативности и степени мотивации педагогов к собственному профессиональному росту; устранение профессиональных дефицитов; приобретение метакомпетенций; укрепление лично-профессиональных связей внутри педагогического коллектива. Адресная методическая поддержка педагогов обеспечивает непрерывность повышения уровня профессионального мастерства каждого отдельно взятого педагога, а как следствие – всего педагогического коллектива. Повышение же уровня профессионального мастерства педагогического коллектива найдет свое отражение в уровне качества образования.



Список литературы:

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования». Стратегические приоритеты в сфере реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года (в ред. Постановления Правительства РФ от 07.10.2021 № 1701) // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://docs.edu.gov.ru/document/f9321ccd1102ec99c8-b7020bd2e9761f/download/4444/>
2. Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление / Ю.А. Конаржевский. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2000. – 224 с.
3. Методические рекомендации для руководителей общеобразовательных организаций по повышению качества образования и принятию управленческих решений на основе результатов мониторинга качества обучения, преподавания и управления // [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://metod.-kriro.ru/sites/default/files/method/files/21-04-2020/-1423/1._metodicheskie_rekomendacii_dlya_rukovoditeley_oo.pdf
4. Методические рекомендации по работе с различными целевыми группами педагогов муниципальной системы образования [Электронный ресурс] / сост. Ю. Г. Маковецкая, В. И. Серикова, Н. В. Грачева, Ю. В. Гурьева / – Режим доступа: <https://ipk74.ru/upload/iblock/efe/efeea19e83030-ea977894dc989-64fd17.pdf>
5. Механизмы повышения качества образования в образовательной организации (Методические материалы) / авторы-составители О.В. Созонтова, О.А. Притужалова. – Липецк: ГАУДПО ЛО «ИРО», 2020 – 105 с.
6. Управление качеством образования / М. М. Поташник [и др.] ; ред. М. М. Поташник ; Рос. акад. наук. - Москва : Педагогическое общество России, 2000. – 439 с.
7. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от



29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция) // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://base.garant.ru/70291362/>

8. Харис А. Стенограмма выступления на Межрегиональном информационно-методическом семинаре «Школьное лидерство. Мониторинг изменений», ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования» // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.iro.yar.ru/index.php?id=-686>

