

**Калугина Алевтина Геннадьевна**

учитель математики

МБОУ «СОШ №28 г. Челябинска»

г. Челябинск, Челябинская область

## **ЭФФЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

***Аннотация:** проблема управления методической службой в образовательном учреждении стоит достаточно остро. В условиях модернизации образования в России важную роль играет методическая служба образовательного учреждения. Главной задачей методической службы становится обеспечение реализации новых приоритетов образовательной политики, помощь педагогам в достижении высокого уровня профессиональной деятельности, научно-методическое сопровождение инновационных процессов. Особую актуальность приобретает разработка новых подходов к построению управленческой модели методической службы в школе, направленной на повышение эффективности работы педагогов и самой методической работы в целом. В статье представлена модель управленческой деятельности методической службы и описаны условия, повышающие эффективность ее работы.*

***Ключевые слова:** управление методической службой, критерии эффективности управления, модель управления, деятельность методической службы, поддерживающие компоненты.*

Современное общество нуждается в удовлетворении таких новых образовательных потребностях, как внимание к запросам всех участников образовательного процесса и реальные возможности образовательных учреждений.

В связи с этим, нами было проведено исследование на тему: «Управление методической службой в образовательном учреждении».

Значимость исследования отражена в нормативных документах: в соответствии с Концепцией модернизации российского образования на период до 2020 года, утвержденной Правительством Российской Федерации 29 декабря

2014 года, одним из основных направлений реформы названо повышение качества и эффективности образовательного процесса.

Инновационная экономика государства формирует новую модель образования до 2020 года. «Модернизация и инновационное развитие – единственный путь, который позволит России стать конкурентным обществом в мире XXI века, обеспечить достойную жизнь всем нашим гражданам.

Закон РФ «Об образовании» указывает на «совершенствование методов обучения и воспитания, образовательных технологий, электронного обучения» (ст. 28, п. 12), являющихся важнейшим условием инновационной деятельности в сфере образования, «Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025 года», «признавая ведущую роль педагога в достижении целей образования» (ст. 20, п. 3) указывает на «привлечение в систему образования талантливых специалистов, способных на высоком уровне осуществлять учебный процесс, вести научные исследования, осваивать новые технологии, информационные системы, воспитывать у обучающихся духовность и нравственность» (ст. 47, п. 2) и создание условий «для неуклонного престижа и социального статуса преподавателей и работников сферы образования». Все вышеизложенное и помогает существовать методической службе, как движущей силе, которая должна вдохнуть жизнь в учителей школы.

Современная методическая служба образовательного учреждения (ОУ) является качественно новым этапом развития в этой области, а потому важно рационально управлять ею, направляя работу коллектива в сторону преобразования и развития, как того требует современная политика.

*Главной целью нашего исследования являлась разработка модели управления методической службой для образовательного учреждения, а также выявление и обоснование условия ее функционирования, повышающие эффективность управления методической службой.*

В рамках нашего исследования под моделью управленческой деятельности методической службы в образовательном учреждении мы понимаем целостный

процесс, в котором совокупность подходов, принципов, форм, методов и условий управления направлены на повышения эффективности методической работы, обеспечивающие совершенствование и развитие уровня педагогических кадров. Итак, разработанная нами модель управленческой деятельности методической службы в образовательном учреждении состоит из следующих структурных компонентов: целевой, содержательный и результативный.

Назначение *целевого компонента* заключается в ответе на ключевые вопросы: для кого данная проблема имеет существенное значение, и что мы собираемся совершать для ее решения. То есть заключается в формировании управленческой деятельности методической службы и основных положений для прогнозирования предполагаемых результатов. В состав данного компонента входят цель и задачи управления деятельностью методической службы, способствующей повышению эффективности методической работы.

Следовательно, *целью нашей модели* стало повышение эффективности управления работой методической службы.

Данная цель достигается посредством решения следующих *задач*:

- 1) формирование высококвалифицированного учителя и педагогического коллектива;
- 2) создание условий для положительной мотивации педагогов на саморазвитие и самосовершенствование;
- 3) совершенствование процесса управления работой методической службы.

Таким образом, целевой компонент обеспечивает включение педагогов в процесс управленческой деятельности и поддержание их активности. При этом значимым в данном компоненте, как и В.А. Сластенин, Л.С. Подымова, мы считаем мотивацию учителя и его потребность в педагогических новшествах, их восприимчивость.

Все это в итоге подводит к *содержательному компоненту* модели управленческой деятельности методической службы, сформированному с учетом целей, задач, подходов нашей модели и отражающему единство организационного

и методического блоков. Содержательный компонент помогает ответить на вопросы что и как мы должны предпринимать для достижения наилучшего результата.

Так, *организационный блок* подразумевает создание благоприятной образовательной среды для развития положительной мотивации педагогов на саморазвитие и самосовершенствование. Поэтому взаимосвязь системного, деятельностного и синергетического подходов, положенных в основу нашей модели, и создание необходимых условий для эффективной ее реализации, по нашему мнению, стимулируют повышение педагогического мастерства учителя, что в свою очередь ведет к более качественному управлению работой методической службы.

Отметим, что системный подход позволяет нам обеспечить полноту трех структурных компонентов модели и подтвердить их взаимодействие между собой. Деятельностный подход в модели предоставляет возможность проследить изменения в личностно-профессиональных качествах педагога, его рефлексивной деятельности. При этом источниками изменений является рост потенциала учителя, а следствием всего этого – повышение результативности в учебной и внеурочной деятельности обучающихся, являющееся одним из свидетельств эффективного управления работой методической службой, за счет использования разнообразных форм и методов ее работы. Синергетический подход основывается на взаимодействии взаимосвязанных подсистем (школьный совет, предметные МО), приводящее к повышению педагогического мастерства учителя и обеспечивающее переход от развития к саморазвитию.

Следующим значимым элементом организационного блока нашей модели является методологическая образовательная среда, в которой созданы мотивационные, организационные, результативные условия.

*Мотивационные условия* – это условия, создающие внутреннее побуждение к деятельности, исходящее от желаний, интересов, позиции работника. В нашей работе важно пробудить у педагогов интерес к новшествам в образовании; наличие профессиональной потребности в освоении новых технологий, влияющей на

творческую атмосферу в коллективе; все это должно повлиять на управленческую деятельность методической службой, так как если педагог не заинтересован, то можно быть тысячи раз отличным управленцем, а работа не сдвинется с места

*Организационными условиями* в модели предусматривается создание творческой атмосферы в коллективе, взаимоотношения сотрудничества среди педагогов экспериментальной группы, проведение тестовых мероприятий с экспериментальной группой, их отчеты по проведенной работе, а также организация рефлексии своей работы.

*К результативным условиям* относят интеграцию перспективных и продуктивных проектов в реально действующие образовательные системы, понимание и принятие администрацией, педагогическим коллективом реализуемых учителями экспериментальной группы современных технологий и внимание к профессиональным достижениям педагогов, наличие необходимых материальных (подключение интернета, организация online-конференции) и финансовых ресурсов для профессиональной мотивации учителя.

*Методический блок*, включает в себя следующие внутренние процессы, которые были подробно рассмотрены ранее:

- организация методической работы;
- совершенствование управленческой деятельности методической службы;
- создание условий для подготовки специалистов к педагогическому росту;
- создание системы мониторинга эффективности работы методической службы.

А также были рассмотрены продуктивные формы и методы, которые позволяют повысить эффективность работы педагогов, а, следовательно, и управленческой деятельностью методической службы. При этом все используемые формы и методы в системе управленческой деятельности соотносятся с задачами и условиями для эффективного внедрения данной модели, характеризуются конкретностью содержания и отличаются ориентированностью на конечный результат.

В связи с вышесказанным, на базе нашего исследования с экспериментальной группой были проведены: тренинг на повышение мотивации педагогов; педсовет на тему «Самообразование – одна из форм повышения профессионального мастерства педагога в деле повышения качества образования»; беседы в ходе которых разбирались и дополнялись положения школьной работы.

В ходе проведенных мероприятий, мы разработали: Положение о творческой работе педагогов, Положение о стимулировании педагога, Положение о мониторинге, в плане методического объединения предусмотрены деятельностные формы повышения педагогического мастерства.

Не менее важным компонентом нашей модели является *результативный компонент*, суть которого заключается в констатировании результатов внедрения нашей модели в процесс управления. Тем самым он характеризует достижение ожидаемых результатов, а, следовательно, и успешность реализации предлагаемой модели по повышению эффективности управленческой деятельности методической службы.

Показателями каждого из критериев, выделенных нами на основе проведенных диагностик в рамках нашего исследования представлены в Таблице 1.

Таблица 1

### Критерии повышения эффективности управления работой методической службы

Критерии	Уровень		
	Низкий	Средний	Высокий
Вовлечение учителей в научно-исследовательскую деятельность	Недостаток (отсутствие) мотивации на развитие и самообразование через педагогическую деятельность	Присутствие мотивации на развитие и самообразование, проявляющаяся только в случае тотального контроля за деятельностью	Присутствие высокой мотивации на развитие и самообразование, выдвижение собственных идей и проектов
Удовлетворенность заказчиков уровнем подготовки учащихся	Педагог (заказчик) не удовлетворен своей деятельностью и уровнем подготовки учащихся	Педагог (заказчик) частично удовлетворен своей деятельностью и уровнем подготовки учащихся	Педагог (заказчик) полностью удовлетворен своей деятельностью и уровнем подготовки учащихся

Результативность деятельности образовательного учреждения	Уровень успешности педагога крайне низок, что приводит к низкой результативности образовательного учреждения	Уровень успешности педагога на средней границе, что приводит к нормальной статистике результативности образовательного учреждения	Уровень успешности педагога высок, что приводит к отличным показателям результативности образовательного учреждения
Уровень конкурентоспособности образовательного учреждения	Низкий уровень саморазвития педагога на прямую зависящий и не позволяющий образовательному учреждению достойно конкурировать	Средний уровень саморазвития педагога позволяет образовательному учреждению достойно конкурировать, но не выделяет его	Высокий уровень саморазвития педагога на прямую влияет на повышение конкурентоспособности образовательного учреждения, и выводит его в лидирующие позиции

Тем самым все изменения показателей данных критериев позволят судить, о том произошло повышение эффективности управления работой методической службы или нет. В итоге высокие показатели по всем критериям послужат доказательством повышения эффективности работы методической службы, а следствием этого и целесообразности, эффективности внедрения нашей модели управленческой деятельности методической службы.

На формирующем этапе исследования были реализованы выявленные условия функционирования модели управленческой деятельности методической службы.

Сравнительный анализ результатов исследования показал, что гипотеза подтвердилась. Реализация разработанной модели управления методической службы и условия ее функционирования способствовали значительным изменениям в управленческой деятельности методической службы образовательной организации по всем сформированным критериям и существенно повлияла на повышение эффективности данного управления, зависящего от:

– целостности и в то же время вариативности разработанной модели, что привело к более полному и эффективному удовлетворению профессиональных запросов, интересов в деятельности педагогов и руководителей школы;

– создание творческой атмосферы; культивирования интереса к новшествами; интеграцию перспективных и продуктивных проектов в реально действующие образовательные системы.

Эффективность управления методической службой была повышена после внедрения нашей модели управления методической службы в образовательную организацию.

### ***Список литературы***

1. Буянова Т. Планирование, организация и контроль за деятельностью метод-объединений в условиях развития образовательного учреждения [Текст] // Завуч. – 2002. – №6. – С. 14.

2. Выступление В.В. Путина «О стратегии развития России до 2020 года» [Текст] / Интеллектуальная собственность. Авторское право и смежные права. – 2014. – №4. – С. 6

3. Гирба Е.Ю. Методическая работа как механизм управления качеством образования: Учебно-методическое пособие [Текст] – Серпухов.: МОУДПО «Учебно-методический центр», 2010. – 100 с.

4. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://минобрнауки.рф/документы/2690/файл/1170/Госпрограмма\\_Развитие\\_образования\\_\(Проект\).pdf](http://минобрнауки.рф/документы/2690/файл/1170/Госпрограмма_Развитие_образования_(Проект).pdf)

5. Гуров В.А. Психолого-педагогические условия развития мотивации профессиональной деятельности педагогического коллектива: Методическое пособие [Текст] / В.А. Гуров, В.П. Гурова, Л.А. Сушкова – Калининград: КОИРО, 2010. – 69 с.

6. Закон Российской Федерации «Об образовании». – 3-е изд. – М.: Ось-89, 2012. – 159 с.

7. Письмо Минобразования РФ от 09.03.2004 n 03–51–48ин/42–03 «О рекомендациях об организации деятельности муниципальной методической службы в условиях модернизации образования».