

Кулешова Елена Ивановна

Межшкольный методический центр

муниципального автономного учреждения дополнительного образования

«Межшкольный учебный комбинат «Эврика»

г. Новый Уренгой

МАТРИЧНАЯ МОДЕЛЬ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ

Реализация современной модели образования России актуализировала проблему кадрового потенциала. Стандартизация общего образования и введение профессионального стандарта педагога отразили востребованность в педагогических кадрах, которые выступают носителями новой системы профессионально-педагогических ценностей, обладают высоким уровнем профессиональной компетентности и педагогического мастерства, способны органично адаптироваться к изменяющимся условиям образования в XXI веке.

Стандарты общего образования и профессиональные стандарты требуют от педагога владения современными технологиями развивающего образования, способности «видеть» многообразие учащихся, учитывать в образовательном процессе возрастные, индивидуальные и личностные особенности различных категорий детей.

В связи с этим особое значение приобретают вопросы усиления непрерывного характера профессионального развития педагогов как условие их активной адаптации к новой модели деятельности, повышения уровня подготовленности к решению профессиональных задач.

Однако, практика реализации стандартов общего образования и диагностика профессиональных затруднений педагогов выявили следующие проблемы:

- недостаточный уровень когнитивной готовности педагогов по причине поверхностного знакомства с новыми нормативными документами;

- средний уровень мотивации педагогов к работе в обновляющихся условиях стандарта общего образования по причине предпочтения стереотипных стратегий деятельности. Как показывает практика, реализация стандартов общего образования осуществляют в основном учителя возрастной группы 40-50 лет. По законам андрогогики, учителя-стажисты не всегда понимают целесообразность применения инновационных технологий, если могут достичь результаты привычными способами;

- низкий уровень профессиональной рефлексии, невысокая способность работать в команде и нести ответственность за общие результаты педагогического коллектива;

- неумение выстроить программу профессионально-личностного саморазвития.

К тому же, с введением ФГОС усилилась психологизация образования. Реализуя стандарт, педагог работает в контексте развивающей парадигмы. Актуальной задачей педагогической работы становится обеспечение развития универсальных учебных действий как собственно составляющей фундаментального ядра образования. В связи с этим возрастает востребованность профессиональной подготовки педагога, включающей в себя как методический, так и психологический аспекты, актуализируется задача формирования психолого-методической компетентности педагога как определённой структуры профессиональной деятельности.

Данная компетентность включает в себя две основные компетентности педагога – методическую и психологическую.

1. *Методическая компетентность* педагога - владение различными методами обучения, знание дидактических методов, приемов и умение

применять их в процессе обучения, знание психологических механизмов усвоения знаний и умений обучающихся.

2. *Психологическая компетентность* предопределяет ряд важнейших составляющих ФГОС: деятельностная организация урока, формирование метапредметных результатов освоения основных образовательных программ в виде УУД, учет индивидуальных особенностей каждого обучающегося, включая одаренных детей и детей с ограниченными возможностями здоровья.

Эти составляющие являются инновационными, требующими от педагога специальных психологических знаний. Таким образом, *психолого-методическая компетентность* – это комплекс знаний о методах преподавания, соответствующих требованиям ФГОС, а также понимание психологических механизмов решения педагогических задач.

Формирование психолого-методической компетентности педагогических работников – сложный процесс, требующий научно-методического обоснования, структурно-организационного планирования, кадрово-ресурсного обеспечения. Все это требует создания такой системы, которая может обеспечить эффективное психолого-методическое сопровождение педагога, а также организовать разнонаправленное взаимодействие структурных элементов системы.

Наиболее перспективной для функционирования и реализации задач психолого-методического сопровождения педагогов представляется матричная структура с сетевой основой, которая позволяет муниципальной методической службе:

- быть разноуровневой системой, включающей функциональные структуры разного уровня;
- организовать взаимодействие функциональных структур как сеть горизонтальных и вертикальных коммуникаций;

- помогать в решении важнейшей проблемы профессионального развития педагога – развитие *субъектности*, являющейся важнейшим условием конструктивной педагогической деятельности в условиях реализации ФГОС.

Матричная модель муниципальной методической службы, сложившаяся в нашем городе, включает три уровня:

- 1 уровень – межшкольный методический центр;
- 2 уровень - образовательная среда города;
- 3 уровень – образовательное пространство округа.

Координирующим центром матричной модели муниципальной методической службы является Департамент образования города. Цель его деятельности - создание единого психолого-методического пространства как открытой развивающейся образовательной системы, обеспечивающей получение качественного образования, непрерывность развития профессионализма педагогов.

Организационным центром матричной модели муниципальной методической службы выступает межшкольный методический центр, цель деятельности которого – методическое сопровождение образовательного процесса и создание благоприятных условий повышения психолого-методической компетентности педагогов в рамках системы взаимодействия психологической и методической службы в едином образовательном пространстве города.

Характеристика первого уровня (межшкольный методический центр)

В межшкольном методическом центре традиционно сложилась необходимая структура организации методической и психологической службы. В тесном взаимодействии функционируют 2 отдела: учебно-методический отдел и отдел практической психологии. Такая структура методического центра позволяет на современном уровне формировать психолого-методическую компетентность педагогического работника как определённую структуру

профессиональной деятельности. В функциональные обязанности методистов учебно-методического отдела входят: методическое сопровождение работы профессиональных сообществ, организационно-методическое сопровождение олимпиад и конкурсов всех направлений и уровней. В функциональные обязанности методистов отдела практической психологии входит организация деятельности территориальной психолого-медико-педагогической комиссии, работа по реабилитации и абилитации детей-инвалидов, координация деятельности специалистов социально-психологических служб образовательных организаций города.

Методисты учебно-методического отдела и отдела практической психологии работают в тесном взаимодействии и совместно организуют психолого-методическое сопровождение мониторинговых исследований, конкурсных мероприятий, проектно-исследовательской деятельности обучающихся, воспитательной и профилактической работы и т.д. В межшкольном методическом центре на постоянной основе организовано психолого-методическое консультирование учителей и психологов образовательных организаций, а также проведение практико-ориентированных психолого-педагогических семинаров, тренингов, квестов, вебинаров, круглых столов и др. Официальный сайт Департамента образования города выступает в качестве объединяющего информационного ресурса и задает единство информационного образовательного пространства. Таким образом, на первом уровне созданы все условия для формирования психолого-методической компетентности педагога.

Характеристика второго уровня (образовательная среда муниципалитета). Второй уровень объединяет образовательную среду города, включающую Департамент образования, сеть образовательных организаций (школы, детские сады, учреждения дополнительного образования, профессиональные объединения педагогов) городские общественные

объединения, такие как, Городской Совет родительской общественности, Совет молодых педагогов города, Совет ветеранов педагогического труда и др., а также социальные партнеры, среди которых Управление культуры, Управление по работе с молодежью и общественностью и др. Работа субъектов второго уровня направлена на решение актуальных проблем системы образования муниципалитета и ориентирована на совершенствование условий для формирования психолого-методической компетентности педагога как необходимого элемента эффективной профессиональной деятельности.

Характеристика третьего уровня (образовательное пространство округа). К субъектам третьего уровня сетевого взаимодействия относятся департамент образования округа; Региональный институт развития образования; Региональный центр оценки качества образования; организации высшего и среднего образования, социальные партнеры (управления и департаменты округа), СМИ. Взаимодействие с субъектами третьего уровня организуется через различные формы работы:

- проведение совместных методических мероприятий для педагогов и обучающихся: конференции, семинары, консультации, мастер-классы и др.
- работа в составе экспертных комиссий, жюри фестивалей, конкурсов, конференций для педагогов и обучающихся.
- организация совместных мероприятий для обучающихся и воспитанников: слеты, акции, викторины, конкурсы, реализация социальных проектов и др.

Как показала практика, эффективными стратегиями управления матричной моделью муниципальной методической службы выступают неадминистративные стратегии:

- проектное управление;
- ресурсное управление;
- стратегия распределенного лидерства.

Проектное управление означает формирование временных проектных команд для решения конкретных методических и образовательных задач. Деятельность проектных команд осуществляется в режиме развития, при котором осваиваются новшества, наращивается образовательный потенциал. При проектном управлении происходит объединение усилий специалистов разного уровня из различных функциональных структур, ресурсов и знаний из различных областей, опыта практической деятельности, методов управления, необходимых для достижения оригинальной цели проекта. Взаимодействие специалистов разного уровня из различных функциональных структур порождает новые сети горизонтальных коммуникаций:

- межпредметные, проблемно-творческие группы;
- оргкомитеты при проведении конкурсов профессионального мастерства, научно-практических конференций школьников;
- экспертные комиссии при подготовке к ГИА, по оценке педагогического портфолио и т.д.

Стратегия проектного управления реализуется в муниципальных проектах «Школа-центр методической работы», «Образовательный этнопарк «Аркториум», «Кластерная модель открытого образования» и др.

Ресурсное управление означает использование двух групп ресурсов: информационных (методические ресурсы) и человеческих (кадровый состав ОО). Информационные (методические) ресурсы используются в работе с педагогическими кадрами для повышения их профессионального уровня в условиях реализации образовательных и профессиональных стандартов. Как бы ни были обширны накопления методик, они не составят методического ресурса, пока не будут применены педагогом в реальной практике. В современной практике работы с педагогическими кадрами осуществляется переход от традиционной модели к лично – ориентированной (персонофицированной) системе повышения профессиональной квалификации. В условиях

корпоративного обучения органично сочетаются разные режимы обучения в методическом пространстве города (прямое, проектное, обучение на «кейсах»). Особая роль принадлежит методической мастерской учителя, где вызревают оригинальные методические идеи и показан способ их воплощения.

Стратегия ресурсного управления реализуется через накопление интернет-ресурсов на сайте департамента образования города, сайтах ОО, личных сайтах педагогов, посвященных их профессиональной деятельности. Хорошо себя зарекомендовала в муниципалитете практика реализации «педагогических статусов», грантовая поддержка педагогов, достигших высоких результатов в профессиональной педагогической деятельности.

Стратегия распределенного лидерства означает перемещение фокуса внимания на разделение лидерского функционала на всю группу или коллектив, на горизонтальные взаимодействия и сотрудничество внутри муниципальной системы образования. В данном случае каждый поочередно становится лидером в той ситуации, в которой он наиболее компетентен и если ему доверяет группа. В матричной модели муниципальной методической службы эта стратегия эффективно осуществляется в деятельности тренеров-преподавателей (иностранные языки), позволяя перейти от практики «наставничества» к практике «тренерства» (коучинга). Совместная работа тренера-преподавателя и педагога (педагогов) направлена на изменения в процессе преподавания, поиск методов улучшения профессионального роста. Сеть горизонтальных коммуникаций матричной модели методической службы предоставляет возможность педагогам, образовательным организациям быть задействованными в нескольких проектах, образовательных мероприятиях, являясь или лидерами или исполнителями.

Эффективным результатом реализации матричной модели муниципальной методической службы мы видим:

- в мобильности управлением методической работой города;

- в количественном росте коллективных субъектов и творческих педагогов, включенных в методическую сеть;
- в дифференциации оказания методических услуг в соответствии с потребностями педагогов;
- в повышении качества разрабатываемых методических продуктов;
- в увеличении числа педагогов, получивших заслуженное признание профессионального или родительского сообщества;
- в образовательных достижениях учащихся, а в целом, в повышении имиджа муниципальной методической службы.