

НАПРАВЛЕННОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТОЙ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

К.С. Буров

Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск)

Рассматривается актуальная проблема направленности управления методической работой на обеспечение качества образовательного процесса. Характеризуется понятие методической работы, дана его авторская интерпретация, уточняются принципы, цели, компетенции методической работы. Дано научное обоснование концепции методической работы в образовательном учреждении. Охарактеризована проблема управления методической работой в образовательном учреждении: описаны функции и процесс управления с точки зрения концепции гуманно-ориентированного, системно-синергетического управления функционированием образовательного учреждения, охарактеризована специфика данной деятельности в соответствии с современными реалиями, представлено системное описание системы управления методической работой – приведена характеристика ее объекта, предмета, целей, задач, функций субъектов управления, содержание деятельности, предложены вариативные модели организации методической службы образовательного учреждения, а также критерии оценки ее результативности. Теоретическая значимость и научная новизна состоят в уточнении понятия управления методической работой, ее характеристике с точки зрения гуманно ориентированной системно-синергетической методологии, предложенных вариантах организации методических служб, а также характеристике критериев ее результативности. Предложен системный взгляд на проблему управления методической работой, который позволяет не только обеспечить целостность методических замыслов, но и целевую направленность методической работы на решение острых проблем образовательного учреждения, в частности проблемы обеспечения качества образовательного процесса.

Ключевые слова: критерии качества, концепция управления, методическая работа, методическая служба, модель методической работы, научное обоснование методической работы, управление методической работой.

Анализ изученной литературы свидетельствует о том, что проблемы создания методической службы и управления ею привлекают внимание современных исследователей. Отечественная наука исследованы аспекты методической деятельности современного педагогического коллектива, вопросы создания инновационной методической службы, проблемы содержания методической работы в образовательном учреждении, накоплен достаточно большой опыт организации методической работы в образовательных учреждениях разных типов и видов [1–3, 5–7, 9, 12, 13, 16, 18, 21, 23].

В настоящее время понятие методической работы обогащается. Изучение научных исследований в области совершенствования методической работы показывает, что инновации в методической работе являются необходимостью не только в инновационных образова-

тельных учреждениях, но и в тех, которые только выходят на путь развития, об этом свидетельствуют результаты исследований С.В. Гороховой, В.Г. Терентьевой, Г.В. Яковлевой [7, 21, 23].

Современная методическая работа, на наш взгляд, представляет собой вид педагогической, управленческой деятельности, которая направлена на обеспечение образовательного процесса и основана на взаимодействии ее субъектов в образовательной, инновационной и научной деятельности. К характеристике данного понятия мы уже обращались в своих работах [4, 5].

В ходе реализации методической работы комплексно решаются вопросы поддержания единства образовательного пространства образовательного учреждения, обеспечения педагогической целесообразности инноваций, повышения квалификации персонала, проек-

тирования методического замысла образовательного процесса.

В рамках данной деятельности создаются методические продукты (приказы, распоряжения, программы, учебные материалы, учебные издания), обеспечивающие педагогические и управленческие действия.

Кроме того, принципиальная особенность методической работы – зависимость от обновления содержания и методик образования, роста профессиональной педагогической квалификации сотрудников. Развитие методической службы – процесс, направленный на перспективу, следовательно, инновационный [1, 3, 23]. Любая методическая новация оказывает влияние на образовательный процесс, т. е. в конечном итоге – на учебно-педагогическое взаимодействие педагога и учащегося, результаты учебы. В то же время качество такого взаимодействия определяется целенаправленностью, единством методического замысла образовательного процесса, умением наладить управленческое взаимодействие, т. е. признаками управления методической работой.

Управление методической работой – одна из компетенций, которой должен владеть управленческий работник сферы образования. Вместе с тем, в связи с модернизацией системы образования в целом, обновляется и содержание управления методической работой. Наряду с целевой ориентацией на нужды образовательного учреждения, планированием групповой и индивидуальной работы в рамках единой методической темы, организацией методической службы, стимулированием самоуправления повышением педагогической квалификации и педагогических инноваций, контролем исполнения согласованных индивидуальных и групповых планов, возникает проблема обеспечения качества образования средствами методической работы [6, 7, 20].

Совершенно очевидно, что важнейшим вопросом деятельности методической службы является определение ее результативности. По высказыванию Г.Н. Серикова, общим критерием оценки всех подсистем управления является мера соответствия происходящего в них процесса искомому конечному результату – качеству образовательного процесса [20]. Следовательно, руководителю образовательного учреждения необходимо уметь не только создавать систему организации методической работы, но и разрабатывать методику ее оценки в соответствии с комплексными критерия-

ми, исходя из реалий конкретного образовательного учреждения.

Во многих существующих монографиях и учебных пособиях, посвященных управлению образовательным учреждением, деятельность по управлению методической работой, на наш взгляд, рассматривается фрагментарно, т. е. называются отдельные функции или отдельные виды деятельности субъекта управления методической работой, при этом методическая работа не рассматривается как многоаспектная, научно обоснованная система управленческой деятельности [12, 15, 22]. Все это приводит к нерешенности острых проблем, связанных с организацией методической работы в современном образовательном учреждении, таких как ее зависимость от лидерских качеств администратора, фрагментарность, формализм, нарушение единства, отсутствие инициативности и др. Научное обоснование системы управления методической работой позволяет обеспечить ее целенаправленность, упорядоченность управленческого взаимодействия, педагогическую целесообразность управленческих и методических инноваций и, в конечном счете, качество образовательного процесса.

Переходя к описанию управления методической работой как явления и направленности методической работы на обеспечение качества образовательного процесса, уточним, что ученые отмечают необходимость взаимодействия как отличительный признак управления методической работой. В частности, Г.Н. Сериков утверждает: «Любой образовательный процесс, осуществляющийся в образовательном учреждении, предваряется специфической деятельностью и взаимодействием педагогов, направленными на проектирование методического замысла предстоящего учебно-педагогического взаимодействия, который мог бы служить ориентировочной основой, прежде всего, педагогической деятельности в предстоящем учебно-педагогическом взаимодействии... Разрабатываемый педагогами интегративный учебно-методический комплекс реализации в образовательном учреждении той или иной образовательной программы является специальной формой представления базисной траектории на межпредметном уровне, предвосхищающей осуществление соответствующего образовательного процесса. В нем отражается общий методический замысел осуществления предстоящего образовательного процесса» [19, с. 48].

Таким образом, мы можем утверждать, что управление методической работой в образовательном учреждении трактуется как взаимодействие субъектов этой деятельности по обеспечению целенаправленности методической работы, реализующееся в функциях управления и самоуправления. Данная деятельность должна иметь научное обоснование, четкое описание функций, организации, технологии реализации. Система методической работы как объект управления представляет собой совокупность субъектов, функций, целей, задач, содержания и вариантов реализации [5]. Кроме того, управленческая деятельность предполагает реализацию совокупности взаимосвязанных мер, действий, мероприятий различного характера, учитывающих специфику функционирования образовательного пространства.

Научное обоснование управления методической работой проявляется в системном описании концепции управления методической работой в соответствии с требованиями общества и государства, современными теоретико-методологическими основаниями и реалиями, существующими в конкретном образовательном учреждении. Такое описание должно включать:

- определение методологических оснований и принципов управления,
- характеристику объекта и предмета управления,
- характеристику целей и задач управления,
- системную характеристику совокупности субъектов, их функций и содержания деятельности, вариантов реализации их связей и отношений,
- содержание и методы управленческих воздействий и возможностей взаимодействия,
- ожидаемые результаты и критерии результативности,
- технологии управления в условиях конкретного образовательного учреждения.

Описывая методологические основания управления методической работой, нужно сказать, что существуют различные методологические основания управления образовательными учреждениями.

Концепция внутришкольного управления (школоведения) (А.М. Моисеев, М.М. Поташник, Т.И. Шамова и др.) разрабатывалась с 80-х годов XX века и отражает позиции теорий системного планирования, управления по целям и результатам [3, 12, 15, 22]. Данные кон-

цепции предполагают административный подход к деятельности, т. е. администрирование ресурсов образовательного учреждения. Под такими ресурсами рассматриваются не только материальные, финансовые средства, но и кадровый потенциал. При этом формальное исполнение своих непосредственных функций приводит к заимствованию и формализации процедур управления, непониманию конкретных нужд педагога и учащегося, отсутствию инициативности, нацеленности на решение текущих проблем и др.

Концепция программно-целевого управления образованием, которая завоевала популярность в 90-е годы XX века (Д.Ф. Ильясов, О.П. Околелов, С.А. Репин, П.И. Третьяков, И.К. Шалаев, О.Г. Хомерики и др.), отражает достижения теории и практики управления современными организациями и внедряется в управление образовательными системами [8, 14, 17, 18, 21]. Она реализуется в виде комплекса программных документов (целевых программ), которые обеспечивают целевое единство управления и направлены на развитие образовательного учреждения. Недостатком ее является высокая формализованность, зависимость от текущей стратегии администрации и строгой иерархичности во взаимодействии субъектов управления. Кроме того, строго определенная целевая ориентация затрудняет реализацию вариативности в использовании имеющихся материальных и личностных ресурсов и реакции на возможные изменения.

Гуманно ориентированная системно синергетическая концепция управления функционированием образовательного учреждения (А.Б. Куган, Г.Н. Сериков и др.) формировалась с 90-х годов XX века [10, 11, 19, 20]. Важнейшими принципами данной концепции являются: учет в управлении государственно-общественных установок; сочетание иерархичности и паритетности во взаимодействии субъектов; регулирование эволюционирования образовательного учреждения; содействие становлению управленческой культуры сотрудников; опора на инициативность и умения самоуправления. Концепцию можно признать современной и актуальной, поскольку она ориентирована на достижение целей управления с учетом общественного и государственного заказа, реалий конкретного образовательного учреждения, ресурсов и интересов всех субъектов образовательных процессов, долгосрочных перспектив развития,

возможностей регулируемого эволюционирования.

Специфика процесса управления методической работой с точки зрения концепции гуманно ориентированного системно-синергетического управления функционированием образовательного учреждения определяется характерными для образовательного учреждения признаками управления:

- нормативность образовательного процесса в целом и методической работы в частности;
- необходимость в проявлении инициативности субъектов управления;
- субъект-субъектность во взаимодействии партнеров [19].

Нормативность образовательного процесса в целом и методической работы в частности заключается в обязательности исполнения государственных установок, выраженных в нормативных документах (соответствие федеральному законодательству в сфере образования, государственным образовательным стандартам, приказам и распоряжениям министерств и ведомств); ориентировке на общественные ожидания, выраженные в нормах права и морали, социальных ограничениях и т. д.

Важным признаком системы управления является опора на личные управленческие ресурсы персонала, их потенциальную готовность к самоуправлению, что выражается в увеличении проявлений инициативности субъектов управления в повышении квалификации, инновационной, экспериментальной деятельности.

Субъект-субъектность в управлении методической работой обеспечивается наличием субъектов. Этими субъектами могут выступать администрация и педагоги. Между ними распределены функции управления и самоуправления. В соответствии с этим положением реализуются такие функции управления методической работой как стимулирование и контроль в единстве с самоконтролем.

Управленческая вертикаль обусловлена взаимоотношениями между субъектами типа «руководитель – подчиненный». Кроме таких взаимоотношений между субъектами могут устанавливаться и взаимоотношения типа «партнер – партнер».

Субъект внешнего влияния воздействует на объект – на деятельность исполнителя компетенций. Такого рода влияние относят к административному управлению исполнением

партнерами своих компетенций. В то же время сам исполнитель, испытывая влияние извне, не просто механически реагирует на него, подчиняясь внешнему воздействию. Вольно или невольно он проявляет себя как субъект исполнения соответствующих компетенций.

Субъекты внешнего влияния настроены на содействие субъектам исполнения компетенций, на оказание им поддержки ресурсами, собственным участием или иным образом. Субъекты же исполнения тех или иных компетенций обращаются за помощью, которую они считают необходимой в том или ином случае исполнения своих компетенций. Такого рода субъект-субъектность в управленческом взаимодействии, базирующаяся на деловом сотрудничестве партнеров, может стать существенно более продуктивной по сравнению с иными видами ее проявления. На практике в управлении методической работой партнерство слабо реализуется в административных и дидактических формах.

С точки зрения концепции гуманно ориентированного системно синергетического управления функционированием образовательного учреждения, в каждом образовательном учреждении объективно существуют определенные ресурсы, на которые могут рассчитывать участники образовательного процесса при его осуществлении. К ним относятся состояние материальной базы, а также профессиональный и личностный потенциалы педагогов [19]. Это является объектом управления методической работой и предметом обеспечения качества образования. В свою очередь лицо или группа лиц, осознанно оказывающих влияние на функционирование образовательного учреждения, являются субъектами управления. Каждый субъект управления, осуществляя свои намерения, использует ресурсы. По отношению к субъекту функционирование образовательного учреждения является объектом управления. Каждый сотрудник и учащийся является субъектом исполнения своих компетенций, а содержание деятельности, состоящее в их исполнении, является предметом управления.

В соответствии с положениями системно синергетического подхода, система управления методической работой описывается в морфологическом, структурном, функциональном и генетическом аспектах.

В морфологическом аспекте, система управления методической работой в образовательном учреждении описывается составом

ее компонентов: целей, задач, стратегии реализации, состава ее субъектов, функций и компетенций этих субъектов (обязанности, права, полномочия, ответственность), организационной структуры, механизма принятия управленческих решений, мер стимулирования и индикаторов для контроля, информационного обеспечения (совокупности нормативных документов, планов и программ).

В первую очередь, необходимо определить сущность и содержание целенаправленной работы по реализации выбранного направления, обосновать направленность методической работы по данной проблеме, что позволит активно вовлекать педагогических работников в повышение своей квалификации посредством осуществления выбранного направления. Необходимо утвердить единую методическую тему «Повышение качества образованности», изучить состояние готовности к выбранному направлению, определить характер деятельности по повышению уровня специальной образованности педагогических работников, определить периодичность проведения диагностических срезов, организовать работу по повышению уровня специальной образованности по проблеме выбранного направления, разработать образовательную программу по повышению специальной теоретической и практической подготовки и т. д.

Деятельность методической службы осуществляется на основе поставленных перед методической службой целей и задач. Для определения целей и задач методической службы выстраивают последовательность: анализ ситуации; фиксация потребностей педагогов и управленцев в методической службе; формулирование заказа управленцев и педагогов; постановка цели; выделение основных направлений деятельности, адекватных поставленным целям [21].

Основной целью управления методической работой является обеспечение качества образования средствами методической работы.

В качестве основных задач методической работы нам видятся:

- организация методической службы,
- стимулирование самоуправления повышением педагогической квалификации и педагогических инноваций,
- включение педагогов в учебно-методическую и организационно-методическую деятельность,
- контроль исполнения согласованных индивидуальных и групповых планов.

Таким образом, управление системой методической работы как деятельность представляет собой совокупность взаимосвязанных мер, действий, мероприятий различного характера и профессиональных объединений, реализующих эти мероприятия, при этом уровень профессиональной квалификации персонала образовательных учреждений напрямую зависит от эффективности методической работы.

Можно также уточнить, что данная деятельность состоит в исполнении следующих функций: организации взаимодействия субъектов управления методической работой (данными субъектами могут выступать не только администраторы) по согласованию и совершенствованию единого методического замысла в образовательном учреждении в целом и методических замыслов каждого педагога, стимулировании проявления инициатив и контроле исполнения соответствующих компетенций.

Реализация названных нами управленческих функций предполагает циклическое повторение процессов получения и анализа информации, целеполагания, планирования, выработки управленческих решений, реализации воздействий в рамках своих компетенций.

Следовательно, содержание управления методической работой можно уточнить в компетенциях субъекта управления методической работой:

- 1) анализ информации о состоянии методической работы,
- 2) определение целей, направлений методической работы,
- 3) планирование и координация общего методического замысла образовательного процесса,
- 4) планирование развития методической службы,
- 5) организация взаимодействия методической службы и педагогических работников,
- 6) организация и обеспечение деятельности общественных органов управления методической работой,
- 7) стимулирование научно-методических инициатив,
- 8) выработка управленческих решений,
- 9) осуществление контроля исполнения требований, приказов,
- 10) контроль состояния целевых индикаторов методической работы.

Представленные компетенции определяют содержание конкретных управленческих

воздействий или мероприятий, направленных на обеспечение качества образовательного процесса, которые составляют основу плана работы методической службы [5].

Организационно-методическая составляющая связывается с созданием педагогического коллектива, способного к инновационным преобразованиям образовательного процесса в условиях реализации требований государственных образовательных стандартов, информационного банка данных учебной документации, научной, учебно-методической литературы, организацией разработки комплекса методического обеспечения образовательного процесса, педагогических чтений, семинаров, конкурсов профессионального мастерства.

Учебно-методическая составляющая подразумевает оказание практической помощи педагогическим работникам в совершенствовании педагогического мастерства и повышении квалификации, в развитии творческой инициативы и самообразования, консультирование по направлениям подготовки: в области содержания образования, в области форм и методов профессионального обучения и воспитания, в области научно-методического обеспечения содержания образования, в области определения содержания и организации методической работы, в области научно-организационной деятельности.

Научно-методическая составляющая включает организацию экспериментальной работы по апробации инноваций, проведение научно-практических конференций, оказание помощи администрации образовательного учреждения в работе по мониторингу введения образовательных стандартов в практику работы учреждения образования.

Контрольно-диагностическая составляющая включает осуществление контроля исполнения требований приказов, координацию общего методического замысла образовательного процесса, контроль качества образования по обобщенным критериям.

В структурном и функциональном аспектах нужно отметить, что для построения структуры системы управления научно-методической работой необходимо определить набор ее функций, состав ее субъектов (перечень лиц и органов, на которые возлагаются задачи управления), функции этих субъектов, их обязанности, права, полномочия, ответственность, организационную структуру (иерархическое строение, управленческие связи и отношения). Организационная структура сис-

темы управления научно-методической работой может быть изображена в виде схемы (модели), где, кроме субъектов, показаны связи между ними, отношения субординации, координации.

Методическая служба – объединение специалистов, занимающихся методической деятельностью. К ним относятся заместители директора по научно-методической, учебно-воспитательной деятельности, методисты по направлениям деятельности, заведующие структурными подразделениями, педагоги. Устройство методической службы определяется ее моделью.

Как известно модель – это отражение реальных объектов или процессов, аккумулирующих в себе наиболее существенные структурные элементы и связи этого реального объекта (процесса). Главной характеристикой модели можно считать упрощение реальной жизненной ситуации, к которой она применяется.

Модель должна удовлетворять следующим требованиям: быть адекватной отражаемому объекту (иначе она не выполнит своей функции); быть открытой, чтобы иметь возможность гибко реагировать на внешние изменения; быть реальной, т. е. построенной с учетом условий внешней по отношению к модели среды.

Современные модели методической службы располагают рядом достоинств и недостатков, связанных с формированием структуры инновационного типа. Как отмечают авторы, кардинальное изменение структуры методической службы по сравнению с традиционной – это требование, вызванное необходимостью совершенствования методической работы, переходом ее из сферы обеспечения образовательного процесса в сферу разработки и реализации образовательной политики, в сферу координации всех направлений – методической, экспериментальной, инновационной деятельности [1, 3, 23].

Каждое учреждение дополнительного образования, исходя из своих интересов, целей развития и возможностей, формирует свою модель методической службы.

В небольших по объемам деятельности учреждениях основную методическую работу выполняют высококвалифицированные педагоги или в штатном расписании есть один методист, который решает все вопросы, связанные с программно-методическим обеспечением деятельности.

В многопрофильных учреждениях распространены следующие организационные методические структуры методических служб:

- в структурном подразделении (учебном отделе) вводится должность «методист по профилю деятельности» [2, 3];

- создается методический кабинет с четко выраженной структурой и штатным расписанием, в состав его входят руководитель кабинета, методисты по направлениям деятельности и педагоги-психологи [7, 16];

- в учреждении, ориентированном на широкую программно-методическую и научно-исследовательскую работу, вводится должность заместителя руководителя образовательного учреждения по научно-методической работе [9, 18]. Структура управления имеет уровневый характер и включает в себя совещательные органы управления, обеспечивающие общественную составляющую управления: научно-методический совет, научно-методический центр, учебно-методический центр, совет по инновационным технологиям, инновационно-методическую лабораторию, творческие (проблемные) группы и др.

Исследовав образовательную практику, можно утверждать, что основными моделями организации методической работы в управленческой практике чаще всего становятся следующие традиционные и инновационные модели [1, 9, 13, 16, 18, 21, 23].

1. Административная (внутриорганизационная, корпоративная) модель (основа – выстраивание административной иерархии «координатор-кураторы» по формальному признаку).

Данная модель наиболее распространена. Методические советы, методические объединения, кафедры образуются на предметной основе, их количество зависит от педагогического состава школы. Планирует, координирует всю работу и организует мероприятия методический совет образовательного учреждения.

2. Межорганизационная (сетевая) модель (основа – выстраивание межорганизационных корпоративных связей).

Творческие группы создаются на основе объединения интересов образовательных учреждений, на базе экспериментальных площадок, вузов, институтов повышения квалификации, где рассматривают наиболее актуальные проблемы образования. Признаком является наличие таких мероприятий как конференции, круглые столы, конкурсы, семинары по обмену опытом и т. д.

3. Академическая модель (основа – постоянно действующий семинар).

Постоянно действующий семинар может стать основной формой методической работы. Главная задача методического совета – согласование режима работы и программы семинара. Наиболее эффективным является сочетание практических и теоретических занятий.

4. Дифференцированная модель (основа – дифференциация по формальному признаку).

Дифференциация может осуществляться, например, по стажу и опыту работы («Школа молодого педагога», «Школа педагогического опыта», «Школа исследователя»), обеспечивать индивидуальный подход и расширять возможности профессионального роста педагогов.

5. Групповая модель (основа – организация методической работы на основе инициативных групп или временных творческих коллективов).

Инициативные группы добровольно возглавляются учителями. В основе их работы – решение актуальной проблемы, проведение эксперимента, апробация инновации, апробация вариантов методического замысла, апробация учебных пособий и т. д.

6. Модель индивидуального профессионально-педагогического самообразования (основа – индивидуальная методическая работа).

Основная роль принадлежит самообразованию учителей. Каждый педагог составляет собственную программу: изучение литературы, посещение семинаров, практикумов, разработка методических материалов и т. д. Администрация через диагностику выявляет запросы и потребности учителей и организует консультации, семинары, конференции, круглые столы, мастер-классы и т. д.

7. Диагностическая модель (основа – мониторинг проблем методической работы).

В этом варианте методический совет диагностирует проблемы учителей, планирует формы повышения квалификации и помогает учителям определиться с выбором программы, которая им необходима.

8. Проектная модель (основа – организация методической работы на основе актуальных задач).

Управление осуществляется через организацию творческих групп, которые призваны решить актуальные задачи содержательно-методического, диагностического, контрольно-оценочного характера. Такой группе делегирован большой круг управленческих компе-

тенций. План каждой группы составляется на основе годового плана работы образовательного учреждения с учетом проблематики тематических педагогических советов, в подготовке которых группа может принять активное участие.

Реализация различных моделей методической службы дает возможность осуществлять научно-методическое сопровождение дифференцированно, что весьма важно для развивающегося образовательного учреждения, кроме того, использование разных моделей можно совмещать в одном образовательном учреждении. На основе выбранной модели, в соответствии с ее задачами и содержанием, определяются формы методической работы, которые классифицированы и достаточно подробно описаны в научной литературе [1, 4, 9, 18, 21, 23].

Как мы уже отмечали, руководителю необходимо уметь не только создавать систему организации методической работы, но и разрабатывать методику ее оценки, в соответствии с комплексными критериями исходя из реалий конкретного образовательного учреждения [10, 20]. Оценка качества методической службы зависит от удовлетворения потребностей руководителей и педагогов в методических услугах. Контрольно-диагностический элемент системы управления методической работой состоит в возможности по разработанным критериям поставить однозначный диагноз результативности методической службы.

Основные субъективные критерии оценки методической службы, на основании которых можно составлять контрольно-измерительные материалы для экспертной оценки.

1. Актуальность: степень соответствия стратегическим направлениям образовательной политики; ориентация на решение наиболее значимых для педагога и образовательного учреждения проблем.

2. Новизна: степень новизны и прогрессивность идей, положенных в основу модели, инновационные принципы, подходы, методы, технологии работы и т. д.; использование новых идей и современных технологий в организации методической работы; объективно новые результаты, их качественное отличие от прежних результатов (достижение результатов с затратой меньшего объема ресурсов, за счет использования более эффективных способов деятельности).

3. Целенаправленность: направленность

на решение актуальных для образовательного учреждения проблем; полнота действий, планируемых для достижения поставленных целей; согласованность связей между ними.

4. Научность: достаточное и четкое научное обоснование критериев, вводимых в качестве педагогических оснований; соответствие предложенных идей современному уровню науки; научная разработанность системы управления (разработка идеи в научных концепциях и методических предложениях; экспериментальная проверка, определенное распространение в практике и общественное признание).

5. Системность: единство целей, задач, содержания и результатов; системное описание содержания, структуры, этапов, технологии реализации управления методической работой.

6. Систематичность: последовательность; преемственность; охват педагогов разными формами методической работы в течение всего учебного года; интеграция методической работы с системой непрерывного образования.

7. Конкретность: практическая направленность; связь с практикой работы конкретных образовательных учреждений.

8. Реализуемость: соответствие между целями и необходимыми для их достижения средствами; наличие в описании модели таких целей и мер по их достижению, которые для данного комплекса решаемых проблем и при имеющихся ресурсах позволяют получить максимальный полезный эффект.

9. Перспективность: инновационный потенциал.

10. Информационно-документационная обеспеченность.

Не следует забывать о наличии объективных, комплексных критериев оценки качества методической работы, которые доступны управленческому работнику и могут служить дополнительным индикатором результативности работы методической службы в любой период, а не только в период формализованной процедуры оценки.

1. Совокупная квалификация педагогических работников, включающая уровень квалификации педагогических работников, владение компетенциями методической работы, частоту повышения квалификации.

2. Качество образованности учащихся, включающее уровень образовательной подготовки, уровень воспитанности, уровень здо-

ровья и здорового образа жизни, уровень готовности к продолжению образования, уровень готовности к выбору профессии, уровень готовности к жизни в семье и обществе.

3. «Портфолио» методической службы и конкретных субъектов методической работы: научные статьи, оригинальные учебно-методические комплексы, рекомендации по изучению трудных тем образовательных программ (с позиций преемственности и использования наиболее эффективных приемов и средств реализации междисциплинарных связей), продукты коллективной методической (научно-методической) деятельности, ориентированные на поиск путей и средств модернизации образовательного процесса и т. д.

Описывая систему управления методической работой в генетическом аспекте, необходимо уточнить, что деятельность методических служб всегда направлена на развитие и инновации. Здесь можно выделить две важных генетических составляющих системы управления методической работой.

Первая – это направленность на решение конкретных актуальных для образовательного учреждения проблем. Следуя принципу сочетания иерархичности и паритетности во взаимодействии субъектов, управление, с одной стороны, является гарантией целенаправленности деятельности и реализации государственно-общественных установок, внедрения педагогически обоснованных и целесообразных инноваций; с другой стороны – ресурсом организации взаимодействия всех субъектов на основе педагогического партнерства.

Вторая – направленность на инновации в организации самой методической работы. Дело в том, что перемены касаются всех организаций по причине быстро меняющейся внешней среды, обстановки. Чтобы организация развивалась, она периодически должна оценивать и менять свои цели в соответствии с изменениями внешней среды и самой организации; периодически менять структуру, т. е. вносить изменения в систему распределения и ответственности; должна менять технологии и задачи; должны меняться люди (их техническая подготовка, мотивация, подготовка к личностному и групповому общению, оценка качества работы и т. д.). Развитие методической службы – процесс инновационный, а инновационный процесс – это формирование и развитие содержания и организации нового; новшество – это явление, несущее в себе

сущность, способы, методики, технологии, организации и содержание нового. Фактически же инновации ведут к изменениям в организации методической работы.

В заключение отметим, что методическая работа, являясь, по сути, инновационной деятельностью, всегда служила резервом решения актуальных проблем, стоящих перед системой образования, в частности, проблемы обеспечения качества образовательного процесса, предоставляя для этого готовые формы, методы и технологии. Управление методической работой, в свою очередь, обеспечивает реализацию совокупности взаимосвязанных мер, действий, мероприятий различного характера, учитывающих специфику функционирования образовательного учреждения. Система методической работы как объект управления представляет собой совокупность субъектов, функций, целей, задач, содержания и вариантов реализации. Этот вид управления рассматривается нами с точки зрения гумано-ориентированного системно-синергетического подхода к управлению как взаимодействие субъектов по обеспечению целенаправленности методической работы, реализующееся в функциях управления и самоуправления. Данная деятельность должна иметь научное обоснование, четкое описание функций, организации, технологии реализации, и контроля качества.

Литература

1. Адамова, Н.В. *Инновационные технологии и модели организации научно-методической работы в образовательном учреждении* / Н.В. Адамова, С.В. Иванова // *Вестник моск. город. пед. ун-та. Серия «Информатика и информатизация образования»*. – 2008. – № 11. – С. 334–337.
2. Бабанский, Ю.К. *Методическая работа в школе: организация и управление* / Ю.К. Бабанский. – М.: Просвещение, 1992. – 626 с.
3. Березкина, З.К. *Управление внутришкольной научно-методической работой как условие профессионального развития учителя* / З.К. Березкина. // *Сибир. пед. журн.* – 2007. – № 7. – С. 269–275.
4. Буров, К.С. *Методическая работа в образовательном учреждении* / К.С. Буров // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Здоровоохранение. Физическая культура»*. – 2007. – Вып. 11. – № 6 (78). – С. 37–43.

5. Буров, К.С. *Управление методической работой в образовательном учреждении: учеб. пособие* / К.С. Буров. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицеро», 2012. – 48 с.
6. Гладик, Н.В. *Технология самооценки управления качеством научно-методической работы в школе* / Н.В. Гладик // *Преподаватель XXI век*. – 2008. – № 1. – С. 42–45.
7. Горохова, С.Е. *Управление качеством образования в профессиональном лицее на основе инновационной научно-методической работы* / С.Е. Горохова // *Наука и образование*. – 2011. – № 1. – С. 81–85.
8. Ильясов, Д.Ф. *Теория управления образованием: учеб. пособие по спецкурсу для студентов пед. специальностей и руководителей образоват. учреждений* / Д.Ф. Ильясов, Г.Н. Сериков. – М.: Гуманит. издат. центр ВЛАДОС, 2004.
9. Кононова, О.В. *Институциональные формы управления учебно-методической работой инновационного предпринимательского вуза* / О.В. Кононова // *Стандарты и мониторинг в образовании*. – 2008. – № 6. – С. 9–15.
10. Котлярова, И.О. *Гуманно ориентированное непрерывное образование* / И.О. Котлярова, Г.Н. Сериков // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки»*. – 2009. – Вып. 6. – № 38 (171). – С. 7–11.
11. Куган, Б.А. *Управление образовательной системой: взаимодействие субъектов регионального и муниципального уровней* / Б.А. Куган, Г.Н. Сериков. – М.: ВЛАДОС, 2002. – 632 с.
12. Моисеев, А.М. *Методическая работа в школе: организация и управление* / А.М. Моисеев. – М.: МГПИ, 1991. – 96 с.
13. Молочкина, Н.Ю. *Сетевая модель как механизм управления образовательным процессом в общеобразовательной школе* / Н.Ю. Молочкина // *Перспективы науки*. – 2011. – № 27. – С. 54–57.
14. Молчанов, С.Г. *Профессиональная компетентность в системах аттестации, управления, повышения квалификации и профессиональной деятельности* / С.Г. Молчанов // *Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров: межвуз. сб. науч. тр.* – Челябинск: Изд-во ИИУМЦ «Образование», 2001. – Вып. 1. – 122 с.
15. Поташник, М.М. *Организация управления школой* / М.М. Поташник. – М.: Знание, 1991. – 74 с.
16. Пронина, Л.Н. *Направления научно-методической работы в лицее* / Л.Н. Пронина // *Наука и школа*. – 2009. – № 1. – С. 34–35.
17. Репин, С.А. *Программно-целевой принцип управления образованием: моногр.* / С.А. Репин; под ред. Г.Н. Серикова. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 1999. – 180 с.
18. Руднева, Т.Н. *Управление методической работой вуза: теоретические основы и опыт* / Т.Н. Руднева, Н.В. Соловова // *Вестник Самар. гос. ун-та*. – 2012. – № 2. – С. 151–155.
19. Сериков, Г.Н. *Управление образовательным учреждением. Ч. 1: Явление и понятия: учеб. для студентов пед. специальностей* / Г.Н. Сериков. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ: ИЦ «Уральская академия», 2007. – 280 с.
20. Сериков, Г.Н. *Ориентиры измерения качества образования* / Г.Н. Сериков, С.Г. Сериков // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки»*. – 2010. – Вып. 7. – № 3 (179). – С. 19–32.
21. Терентьева, В.Г. *Управление организацией целостного педагогического процесса через систему методической работы* / В.Г. Терентьева // *Сибирский учитель*. – 2012. – № 82. – С. 40–43.
22. Шамова, Т.И. *Управление образовательными системами: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений* / Т.И. Шамова, Т.М. Давыденко, Г.Н. Шибанова; под ред. Т.И. Шамовой. – М.: Издат. центр «Академия», 2002. – 384 с.
23. Яковлева, Г.В. *Инновационная методическая работа как один из ресурсов развития кадрового потенциала дошкольного образовательного учреждения* / Г.В. Яковлева // *Детский сад: Теория и практика*. – 2011. – № 11. – С. 66–75.

Буров Константин Сергеевич, кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Безопасность жизнедеятельности», Южно-Уральский государственный университет, kos_chel@mail.ru

ORIENTATION OF METHODOLOGICAL WORK MANAGEMENT ON ENSURING THE QUALITY OF EDUCATIONAL PROCESS

K.S. Burov

South Ural State University (the city of Chelyabinsk)

The topical problem of orientation of methodological work management on ensuring the quality of educational process is reviewed. The notion of methodological work is characterized. The author's interpretation of the notion is given. The principles, goals and competences of methodological work are specified. The scientific substantiation of the concept of methodological work in an educational institution is given. The problem of methodological work management in an educational institution is characterized: the functions and the process of management from the point of the concept of human-oriented, system and synergetic management of an educational institution operation. The specificity of the activity in compliance with the modern situation is characterized. The system description of the system of methodological work management is presented: the characteristic of its object, subject, tasks, goals, functions of management subjects, activity content.

Variation al models of organizing methodological service of an educational institution and the criteria of assessing its effectiveness are offered. Theoretical significance and scientific novelty is to specify the notion of methodological work management, characterize the work from the point of human-oriented, system and synergetic methodology. The theoretical significance also consists in the offered variants of organizing methodological services and also in characteristics of criteria of its effectiveness. The systematic view on the problem of methodological work management is offered which allows not just to ensure the integrity of methodological intentions but also the target orientation of methodological work on solving acute problems of an educational institution, particularly problems of ensuring the quality of an educational process.

Keywords: quality criteria, management concept, methodological work, methodological services, methodological work management, scientific substantiation of methodological work, methodological work management.

Burov Konstantin, Candidate of Pedagogical Sciences (PhD), associate professor of the Department of Life Safety, South Ural State University (the city of Chelyabinsk), kos_chel@mail.ru

Поступила в редакцию 10 декабря 2012 г.