

КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ПО ВОПРОСАМ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА ШКОЛЫ

Елезова Наталья Геннадьевна

*Уральский государственный педагогический университет,
магистратура «Управленческое консультирование», г. Нижний Тагил*

E-mail: mis-elya@yandex.ru

В последние годы все чаще слышно о проходящих преобразованиях во всех социальных сферах в России. Это связано с предстоящим вхождением страны в мировое сообщество. Изменения в полной мере проходят и в сфере образования. Новые требования развития школы определили направления, изложенные в рамках Национального проекта «Образование». Реализация данных направлений носит способность школы к продуцированию и восприятию нововведений, должна быть конкурентоспособной и приобретать инновационный характер. От руководителей требуется способность творчески мыслить и находить нестандартные решения.

Сегодня руководители школ оказались в условиях конкурентного выживания. Это связано с переходом на нормативно-подушевое финансирования, новой системой оплаты труда, демографической ситуацией в стране. Высокие темпы изменений требуют от руководителей быстро реагировать на изменения социального запроса современного российского общества, постоянно обновлять программно-методическое сопровождение реализации образовательной программы школы, содействовать инновационному развитию.

Сегодня не все школы готовы самостоятельно и успешно развиваться. Нехватка собственных необходимых кадров, неполная информация для решения ряда проблем и использования новых возможностей приводит к необходимости

**Материалы международной заочной научно-практической конференции
«АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

15 июня 2010 г.0020

привлечения специалистов (консультантов), которые готовы помочь школе в научно-методическом сопровождении ее инновационной деятельности.

Многие спросят, что может и знает консультант по управлению такого, чего не знает и не умеет толковый, хорошо образованный и успешный руководитель? Отвечая на этот вопрос А.И.Пригожин – президент Ассоциации консультантов по управлению и организационному развитию, приводит три позиции:

«Во-первых, консультант специально отслеживает последние достижения управленческой мысли в мире и у нас. Он собирает, систематизирует эти достижения и приспособливает их для восприятия руководителя в приемлемом для последнего виде.

Во-вторых, консультант может предложить руководителю опыт решения его проблем на других предприятиях. Совсем не обязательно каждому руководителю решать их заново, уроки и находки других вряд ли ему повредят.

В-третьих, консультант по управлению обладает специальными методами выявления и решения управленческих проблем. С помощью этих методов руководитель может решать свои задачи быстрее и лучше, чем без них» [3, с.14].

Управленческое консультирование это не чудодейственное средство, которое освободит руководителя от ежедневного и кропотливого труда и автоматически обеспечит стабильность и развитие образовательного процесса. Консультант не заменяет ни руководителя, ни педагогов, он помогает организовать деятельность школы более эффективно.

Управленческое консультирование – это деятельность по оказанию независимых профессиональных услуг, носящий рекомендательный характер, и помощи руководителям и организациям в реализации организационных целей и задач путем разделения управленческих и деловых проблем, выявления и использования новых возможностей, внедрения изменений и обучения [4, с.10].

Задача консультанта состоит в определении нескольких важных причин, в результате которых необходимы изменения. В процессе их осуществления руководители и коллектив столкнутся с многими решениями. В таких случаях консультанты помогают руководителям и педагогам школы в решении одновременно двух основных вопросов: подготовка школы к преобразованию и преодоление сопротивления изменениям.

Для решения этих вопросов консультант должен определить потребность и оценить готовность школы к изменениям. Выяснить, насколько она восприимчива к переменам, проявляет ли школа сопротивление изменениям. Определив, что школа сопротивляется переменам, помочь ей справиться с ним. В школе необходимо создать условия для дискомфорта, при которых будет выражаться недовольство сложившейся ситуацией. В этот момент жизненно важно создание общего настроения, желания и заинтересованности руководителя и педагогического коллектива к изменениям. Выделить людей, имеющих наибольшее влияние на успешность преобразования. Необходимо раскрыть негативные стороны бездействия и предоставить жизнеспособную альтернативу в сложившейся ситуации. Иметь готовый план действий, чтобы коллектив воспринял изменения как нечто реалистичное.

Процесс консультирования разработки учебно-методического комплекса представляет собой цепочку процедур, взаимосвязанных совместными действиями консультанта и педагогического коллектива.

Учебно-методический комплекс является основной частью образовательной программы школы. «Под учебно-методическим комплексом понимается, с одной стороны, целостная иерархия системы идей, определяющих содержание и формы образовательного процесса, с другой – пакет внутришкольных нормативных документов, в которых определена и

обоснована миссия школы и в соответствии с ней представлены особенности содержания образования, организации учебно-воспитательного процесса, скорректированные и инновационные учебные программы и частные методики» [1, с 254].

Концептуальный подход позволяет выявить проблемы, которые послужат основой поиска инновационных идей, с помощью которых эти проблемы будут решаться. Правильно выстроенная совокупность целей превратит школу в развивающуюся систему [2].

Сегодня школа должна взаимодействовать со средой, быстро реагировать на изменения, перестраивать и обновлять содержание и формы своей деятельности то есть *быть открытой к новому*, оперативно реагировать на изменения социального запроса родителей и учащихся, общественных и государственных институтов, *быть активной*, а также направленной на поиск новых путей и средств решения проблем, возникающих в социальной среде и в самой школе - *стать инновационной*.

Учебно-методический комплекс можно представить в виде ступеней, составляющих образовательный процесс в школе.

Первая ступень включает пересмотр миссии школы, формулирование и обоснование педагогической идеи, деятельности коллектива, определение принципов и стратегических целей её реализации.

Вторая ступень является конкретизацией первого этапа и включает модуль школьного компонента: базисный учебный план и план воспитательной работы, направленные на реализацию миссии школы; определение особенностей организационного и образовательного процесса.

Третья ступень представляет модель, модифицированные учебные программы и технологии, методики, способы преподавания инновационных и обновлённых учебных курсов, направленные на воплощение миссии школы [1].

Такая стратегия перехода не должна стать догматизированной схемой, она должна являться средством целостного осмысления перехода из прежнего состояния школы к новому и направлена на совершенствование качества образования, которое определяется заданным стандартом, представляющим собой тот нормативный уровень, которому должен соответствовать ученик.

Рассмотрим основные процедуры консультирования разработки учебно-методического комплекса.

Первая процедура консультирования. Консультант совместно с педагогами собирает информации о состоянии образовательного процесса в школе, определяют проблемные ситуации, структурируют проблемное поле, тем самым педагоги осмысливают возникшую ситуацию и начинают понимать потребность в изменениях. Таким образом, консультант определяет и формулирует приоритетные проблемы образовательного процесса и пути их решения.

Сбор информации для определения проблемы осуществляется разными аналитическими методами. Это может быть анкетирование (учеников, учителей, родителей), беседы, интервью, посещение уроков и т.д. Одним из эффективных способов составления проблемного поля является построение «дерева проблем».

Вторая процедура консультирования. Выделив комплекс приоритетных проблем, консультант приступает к поиску системообразующей педагогической идеи. В поиске идей должна более привлекать способность эффективно и продуктивно решать выявленные проблемы, чем её уникальность. Поиск

педагогической идеи будет более продуктивен, если будет сформулирован исходный замысел, определена связь с перспективным направлением [2]. Консультанту необходимо вовлечь в поиск системообразующей педагогической идеи педагогов. Это способствует нахождению оригинальных и реальных решений, а также готовности участвовать в будущей работе и нести ответственность за её результат.

Важным этапом в разработке учебно-методического комплекса будет постановка генеральных целей. Миссия школы может содержать несколько стратегических целей, тем самым повышая вероятность достижения главной цели. Консультанту необходимо чётко определить цели и донести до коллектива значимость способов и средств их достижения. Миссия школы является скрытой системой, которая может преобразовываться под воздействием изменений внутренней и окружающей среды.

Третья процедура консультирования. Деятельность консультанта направлена на формирование и обоснование модели школьного компонента, содержание образования, учебного и воспитательного планов, обновление соответствующих изменений и организацию образовательного процесса.

Четвёртая процедура консультирования. Эта процедура является заключительной, здесь консультант, опираясь на миссию школы, модель содержания образования и учебный план формирует и корректирует учебные программы. В программах должны прослеживаться единство теоретических основ их построения, целевая направленность на реализацию педагогической идеи школы, взаимосвязь программ на основе модели школьного компонента содержания образования.

Для получения необходимого результата консультант может предложить модель учебной программы или, совместно с педагогическим коллективом, сформулировать модель учебной программы.

Рассмотрев основные процедуры консультирования разработки учебно-методического комплекса, следует помнить, что невозможно сразу разработать идеальный проект, его совершенствование будет происходить в процессе реализации.

Консультационная деятельность является во многих странах мира важнейшим элементом деловой среды. Управленческое консультирование в нашей стране возникло более десяти лет назад и получило широкое распространение.

Чтобы быть успешными и конкурентоспособными, школы должны проводить непрерывные и постепенные преобразования. Однако любое изменение не должно быть самоцелью, а являться тщательно продуманным, диктуемым необходимостью устранения возникающих проблем. Они должны быть хорошо осведомлены о потребностях образовательного рынка и силе конкурентов, восприимчивы к новым идеям, способны постоянно контролировать и влиять на изменяющиеся факторы окружения, вместо того, чтобы подчиняться этим изменениям и быть готовы воспользоваться новыми возможностями.

Список литературы:

1. Гончаров М.А. Основы маркетинга и консалтинга в сфере образования: учебное пособие / М.А.Гончаров. – М.: КНОРУС,2010. – 336с.
2. Поташник М.М. Как подготовить проект на получения грантов. Методическое пособие. – М.: Педагогическое общество России.2008. – 176с.

3. Пригожин А.И. Методы развития организации. – М.: МЦФЭР, 2003. – 864с.
4. Управленческое консультирование. Введение в профессию: пер. с англ.; научн. редактор Гладышев А.А.- М.: Планум, 2004. - 976с.