

**Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Смоленский областной институт развития образования»**

А.В. Бычинская

**ЭФФЕКТИВНЫЕ РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ
ФОРМИРОВАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
МЕТОДИЧЕСКОГО АКТИВА**

Методическое пособие

**Смоленск
2022**

УДК 37.06
ББК Ч421
Б 95

Автор:

Бычинская А.В., заведующий учебно-методическим отделом ГАУ ДПО СОИРО

Б 95 Бычинская А.В. Эффективные региональные практики формирования и функционирования методического актива: Методическое пособие. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2022. – 24 с.

В методическом пособии изложены эффективные региональные практики формирования и функционирования методического актива. Проанализированы нормативно-правовые, организационные, методологические и методические основы формирования и функционирования методического актива. Освещены вопросы практики формирования и обеспечения функционирования регионального методического актива в контексте внедрения и реализации региональной системы методической работы.

Методическое пособие будет полезно руководителям муниципальных методических служб, руководителям образовательных организаций, слушателям курсов повышения квалификации.

Материалы печатаются в авторской редакции.

Рассмотрено и одобрено на заседании кафедры методики преподавания предметов основного и среднего образования ГАУ ДПО СОИРО (протокол № от 16.11.2022 г.).

УДК 37.06
ББК Ч421

© ГАУ ДПО СОИРО, 2022

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1. Принципы формирования регионального методического актива	6
Глава 2. Функции и содержание деятельности регионального методического актива.....	9
Глава 3. Практики формирования и обеспечения функционирования регионального методического актива.....	15
Заключение	18
Список литературы	19
Глоссарий.....	20

Введение

Сегодня мы должны по-новому посмотреть на содержание термина «методическая служба», ведь перед системой образования стоят современные, актуальные вызовы. Методист – это не администратор или контролер, а мотивированный на развитие представитель от системы образования, педагог высшей квалификационной категории, пользующийся уважением и авторитетом среди коллег, понимающий, как перенести компетенции учителя в практическую плоскость. Это учитель учителей. Основа методической службы – люди. Только совместная работа всех заинтересованных сторон даст необходимый результат.

Министр просвещения РФ
Сергей Кравцов

Чтобы обучить другого, требуется больше ума, чем чтобы научиться самому.
М. Монтень

В декабре 2020 года распоряжением Минпросвещения России была утверждена Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в которой речь шла и о методических службах.

В документе, в частности, отмечалось «отсутствие единого подхода к организации деятельности методических служб на федеральном и региональном уровнях». Подчеркивалось, что «методические службы не выполняют функции ресурсных центров развития муниципальной системы образования, на них часто возлагаются организационные и координационные функции». Также авторы документа указывали на противоречие «между повышающейся значимостью электронных и дистанционных форм обучения и неготовностью методических служб сопровождать цифровизацию образования».

Наряду с фиксацией недостатков в концепции были заданы ориентиры и принципы дальнейшего развития методических служб, один из которых – интеграция. «Создание системы научно-методического сопровождения должно осуществляться посредством интеграции ресурсов федерального уровня, а также методических служб регионального, муниципального и институционального уровней, институтов повышения квалификации и развития

образования, региональных учебно-методических объединений, ресурсных центров, профессиональных объединений», – констатируется в документе.

Координатором единой системы стала Академия Минпросвещения России. В ноябре 2021 года в составе Академии был создан Федеральный методический центр, который, по выражению Сергея Кравцова, «является точкой входа для региональных методических служб».

Ключевым направлением совершенствования работы по научно-методическому сопровождению педагогических работников сегодня должны стать методическая поддержка и помощь, максимально приближенные к потребностям каждого педагога, обеспечивающие им доступ к современным методикам, технологиям, средствам и инструментам обучения и воспитания. Методическая работа – это деятельность по обучению и развитию кадров (И.В. Никишина), по выявлению, обобщению и распространению, наиболее ценного педагогического опыта (Н.В. Немова), целостная система, направленная на повышение квалификации, творческого потенциала и профессионального мастерства педагогического коллектива, совершенствования образовательного процесса (А.М. Моисеева), показатель качества кадрового потенциала учебного заведения (Т.Г. Аргунова, И.П. Пастухова, Г.П. Скамницкая). [3] Одним из основных ресурсов для оказания такой помощи всегда выступали муниципальные методические службы.

Помимо необходимости формирования методических служб в единую систему и налаживания их реального взаимодействия, отмечается необходимость построения адресного научно-методического сопровождения учителя, которое позволит устранять конкретные профессиональные затруднения педагогов. Также отмечается необходимость создания типовых моделей, единых подходов к конструированию имеющихся в регионе методических служб, объединением их функционала и взаимодействием. Федеральный уровень в этом контексте берет на себя разработку нормативных документов: типовые решения будут предлагаться с учетом региональных особенностей (точно так же это делается сейчас в рамках проекта «Школа Минпросвещения России»). И немаловажным фактором эффективной работы методического актива как инструмента адресной поддержки педагогов является его развитие, выявление того самого пула специально отобранных методистов. Он должен формироваться из самых эффективных и результативных педагогов.

Глава 1. Принципы формирования регионального методического актива

В соответствии с приоритетными национальными задачами и с учетом Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров ведется работа по созданию региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Центры непрерывного повышения профессионального мастерства (далее – ЦНППМ) созданные в региональных ИРО, являются координаторами региональной системы повышения квалификации педагогов и ядром для развития методической службы [5]. Важным фактором при формировании методического актива является доступность методической поддержки для всех муниципалитетов, муниципальных образовательных организаций, педагогов и управленческих кадров.

Цель – адресное методическое сопровождение педагогических работников по приоритетным направлениям современного образования, повышение уровня профессионального мастерства и снижение уровня профессиональных дефицитов.

Задачи:

- формирование резерва высококвалифицированных педагогов с целью обеспечения региональной системы научно–методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров кандидатами для выполнения функций тьюторов и кураторов индивидуальных образовательных маршрутов;
- развитие «горизонтального обучения», наставничества;
- оказание адресной методической поддержки педагогическим работникам;
- создание условий для реализации федеральных и региональных проектов.

Методический актив региональных методистов Смоленской области сформирован в соответствии с:

- Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации» от 16 декабря 2020 г. № Р-174;
- Письмом Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1061/08 от 10.12.2021 «О формировании методического актива»;

– Приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 25.06.2021 г. № 603-ОД «Об утверждении Концепции «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области»;

– Приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 23.07.2021 № 671-ОД «Об утверждении положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области»;

– Приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 21.01.2022 № 32-ОД «Об утверждении списка региональных методистов»;

– Письмом ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» от 06.10.2022 г. № 3167 «О направлении примерной должностной инструкции регионального методиста»;

– Письмом ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» от 27.10.2022 г. № 3418 «О направлении примерного Порядка закрепления региональных методистов за педагогическими работниками».

Основу методического актива составили педагоги высшей квалификационной категории, имеющие высшее педагогическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет, высокий результат по итогам прохождения диагностики предметных и методических компетенций.

Также в состав методического актива вошли руководители методических объединений, эксперты предметных комиссий ЕГЭ и ОГЭ, тьюторы и наставники, лидеры профессиональных сообществ и ассоциаций, педагоги, имеющие стабильно высокие результаты обучающихся.

Закрепление региональных методистов за педагогами осуществляется в соответствии с принципами доступности, соответствия специальности, добровольности и объективности.

Принцип доступности обеспечивает методическую поддержку любому педагогу и образовательной организации.

Принцип соответствия специальности предполагает закрепление за учителями определенной предметной области региональных методистов, имеющих соответствующую предметную специальность (например, региональный методист, имеющий по диплому специальность «русский язык и литература», закрепляется за учителями русского языка и литературы; за учителями биологии закрепляется региональный методист, специальность которого относится к предметной области «Естественно-научные учебные предметы»). Таким образом, в одной образовательной организации могут осуществлять методическую поддержку педагогов несколько региональных

методистов. Для определения необходимого количества региональных методистов собирается и анализируется информация о количестве педагогов в регионе по каждому учебному предмету.

Региональные методисты собирают, анализируют, обобщают и систематизируют информацию о педагогических работниках, за которыми они закреплены; при необходимости организуют проведение диагностических процедур и распределяют педагогов по категориям:

- педагоги, обучающиеся которых демонстрируют низкие образовательные результаты;
- педагоги, имеющие профессиональные затруднения и нуждающиеся в построении индивидуального образовательного маршрута педагогического работника;
- педагоги, завершающие / завершившие обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации;
- молодые специалисты и вновь прибывшие в образовательные организации педагоги;
- участники профессиональных конкурсов;
- педагоги, работающие с одаренными детьми;
- педагоги, обучающие детей с ограниченными возможностями здоровья и девиантным поведением;
- эксперты, члены комиссий по проверке работ ОГЭ, ЕГЭ, олимпиадных и иных конкурсных работ обучающихся;
- педагоги, выходящие на аттестацию;
- педагоги, испытывающие профессиональное выгорание и нуждающиеся в психологической помощи;
- руководители методических объединений, советов и профессиональных сообществ педагогов.

В целях повышения качества образования особое внимание регионального методиста направлено на оказание методической помощи педагогам, обучающиеся которых демонстрируют низкие образовательные результаты.

Для каждой категории педагогических работников региональный методист, с учетом запросов и потребностей педагогов, а также ресурсных возможностей регионального, муниципального уровней и уровня образовательной организации, планирует мероприятия, направленные на ликвидацию дефицитов профессиональных компетенций педагогических работников и непрерывное повышение их профессионального мастерства, то есть составляет «дорожную карту» методического сопровождения педагогических работников и формирует индивидуальный образовательный

маршрут адресного сопровождения.

Для педагогических работников, не вошедших ни в одну из заявленных категорий, методическая работа проводится в соответствии с результатами, которые демонстрируют их обучающиеся.

Глава 2. Функции и содержание деятельности регионального методического актива

Ключевым направлением совершенствования работы по научно-методическому сопровождению педагогических работников сегодня должны стать методическая поддержка и помощь, максимально приближенные к потребностям каждого педагога, обеспечивающие им доступ к современным методикам, технологиям, средствам и инструментам обучения и воспитания. Одним из основных ресурсов для оказания такой помощи всегда выступали методические службы [1]. Создаваемая в рамках нацпроекта «Образование» в каждом субъекте Российской Федерации региональная система должна обеспечить поддержку педагогов с целью решения актуальных задач, соответствующих государственной политике в части обеспечения глобальной конкурентоспособности российского образования, повышения качества массового школьного образования, улучшения результатов школ с низкими показателями качества образования, сопровождения введения обновленных ФГОС общего образования, использования цифровых технологий образования. На региональном уровне в организациях дополнительного профессионального (педагогического) образования (ИРО/ИПК) в настоящее время созданы Центры непрерывного повышения профессионального мастерства, которые являются координаторами региональной системы повышения квалификации педагогов и ядром для развития методической службы. В Смоленской области ЦНППМ создан на базе ГАУ ДПО СОИРО. ЦНППМ осуществляют адресную методическую поддержку (консультирование, сопровождение) педагогических работников и управленческих кадров, а также координацию методической (научно-методической) деятельности общественно-профессиональных объединений. В интересах укрепления методической службы полагается целесообразным рассмотреть возможность учесть в государственном задании подведомственным организациям дополнительного профессионального (педагогического) образования (ИРО/ИПК), ЦНППМ работы по методическому и научно-методическому обеспечению образовательной деятельности. Оплата труда региональных методистов может осуществляться за счет бюджетных и внебюджетных средств. Вариантами организации работы региональных методистов могут быть различны: региональный методист является

сотрудником ЦНППМ (основное место работы) и осуществляет педагогическую деятельность как совместитель в образовательной организации на 0,25/0,5 ставки; методист – работник образовательной организации (основное место работы) и выполняет функции регионального методиста по совместительству в ЦНППМ; методист является работником образовательной организации и сотрудничает с ЦНППМ по договорам гражданско-правового характера. Именно такая практика применяется в ЦНППМ Смоленской области.

При организации своей работы региональный методист делит педагогов на две группы. К первой группе рекомендуется отнести педагогов, демонстрирующих стабильно высокие результаты обучения. В связи с тем, что педагогические работники данной группы в методической помощи не нуждаются, взаимодействие с ними можно выстраивать в части привлечения их к работе в системе наставничества, тиражированию своего профессионального опыта, проведению открытых занятий, мастер-классов и др. Во вторую группу входят учителя, чьи обучающиеся демонстрируют хорошие результаты, результаты в пределах допустимой нормы. Такие педагоги нуждаются во фронтальных формах методической работы, в оказании «поддерживающей» помощи. Региональные методисты своевременно информируют их о предстоящих образовательных событиях разного уровня, в том числе о новых дополнительных профессиональных программах повышения квалификации.

Обозначим функции региональных методистов:

1. выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
2. внедрение в процесс профессионального развития педагогических работников программы формирования компетенций с учетом задачи по улучшению результатов участия российских школьников в международных исследованиях качества образования (PISA, TIMSS, PIRLS);
3. совершенствование предметных компетенций педагогических работников;
4. организация анализа и интерпретации результатов процедур оценки качества образования, формирование на их основе и последующая реализация рекомендаций по совершенствованию методик преподавания;
5. выстраивание индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
6. вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
7. проведение профилактики профессионального выгорания педагогов;

8. оказание поддержки молодым педагогам и реализация программы наставничества педагогических работников;

9. оказание методической помощи учителям с низкими результатами обучения.

Перечисленные выше функции региональных методистов реализуются через перечень мероприятий (таблица 1).

Таблица 1

Мероприятия по реализации функций региональных методистов

№ п/п	Функции региональных методистов	Мероприятия
1.	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	<p>Мониторинг предметных и общепрофессиональных компетенций педагогических работников</p> <p>Мониторинг управленческих компетенций руководящих работников</p>
2.	Внедрение в процесс профессионального развития педагогических работников программы формирования компетенций с учетом задачи по улучшению результатов участия российских школьников в международных исследованиях качества образования (PISA, TIMSS, PIRLS)	<p>Вебинары по решению PISA-подобных заданий и подготовки школьников к участию в международном исследовании качества образования PISA (в рамках горячей линии РУМО)</p> <p>Мастер-классы по проблемам подготовки обучающихся к прохождению международных исследований качества образования (PISA, TIMSS, PIRLS)</p> <p>Консультации педагогов и руководителей ОО по вопросам использования банка заданий по формированию функциональной грамотности ФГБНУ "Институт стратегии развития образования РАО" и электронного банка заданий по формированию функциональной грамотности РЭШ</p> <p>Выступление на заседании ОМО августовского форума РУМО по вопросам введения обновлённых ФГОС</p> <p>Консультации по использованию примерных рабочих программ по учебным предметам, разработанных ФГБНУ "Институт стратегии развития образования РАО"</p> <p>Консультации по адаптации используемых УМК к реализации обновлённых ФГОС</p>
3.	Совершенствование предметных	Консультации для учителей-предметников

№ п/п	Функции региональных методистов	Мероприятия
	компетенций педагогических работников	<p>по теме «Трудные вопросы предмета» (2 консультации)</p> <p>Консультация для руководителей ОО по теме «Организация методической работы по совершенствованию предметных компетенций педагогов в школе»</p> <p>Участие в разработке ДПП повышения квалификации и профессиональной переподготовки по предметной области</p>
4.	Анализ и интерпретация результатов процедур оценки качества образования, формирование на их основе и последующую реализацию рекомендаций по совершенствованию методик преподавания	<p>Вебинары для учителей-предметников «Использование результатов оценочных процедур для повышения качества образования» (в рамках горячей линии РУМО)</p> <p>Вебинар для руководителей ОО «Организация методической работы школы на основе анализа и интерпретации результатов оценки качества образования» (в рамках горячей линии РУМО)</p> <p>Вебинары для учителей-предметников и руководителей ОО «Совершенствование технологий воспитательной деятельности на основе анализа и интерпретации результатов исследования компетенций учителей» (в рамках горячей линии РУМО)</p> <p>Методические рекомендации по совершенствованию методик преподавания предмета на основе анализа и интерпретации результатов оценочных процедур</p> <p>Методические рекомендации по совершенствованию методик воспитательной деятельности на основе анализа и интерпретации результатов оценочных процедур</p>
5.	Выстраивание индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников	<p>Составление индивидуальных образовательных маршрутов с педагогов по результатам выявления их профессиональных дефицитов</p> <p>Анализ эффективности разработанных ИОМ</p>
6.	Вовлечение педагогов в экспертную	Привлечение педагогов к общественно-

№ п/п	Функции региональных методистов	Мероприятия
	деятельность	профессиональной экспертизе ДПП Информирование педагогов о проведении общественно-профессиональной экспертизы примерных основных образовательных программ
7.	Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов	Вебинары по освоению методик предупреждения профессиональных деформаций педагогов
8.	Оказание поддержки молодым педагогам и реализация программы наставничества педагогических работников	Консультации молодых педагогов и вновь назначенных руководителей ОО по актуальным проблемам профессиональной деятельности Консультации наставников молодых педагогов Проведение и анализ открытых уроков для молодых педагогов (педагогических советов для вновь назначенных руководителей ОО)
9.	Оказание методической помощи учителям с низкими результатами обучения	Вебинар «Методика подготовки обучающихся к успешному прохождению ВПР» Вебинар «Методика подготовки обучающихся к успешному прохождению ГИА» «Методический десант» – встречи сотрудников ЦНППИМ и региональных методистов с педагогическими коллективами ШНРО и ШФНСУ Единый день консультаций для учителей «Методическая среда»

Оказание адресной методической поддержки педагогическим работникам предполагает взаимодействие регионального методического актива с педагогами и руководством образовательных организаций, в которых они осуществляют свою профессиональную деятельность, ориентированное на совместное выявление педагогических проблем и оказание помощи педагогам в преодолении затруднений.

Взаимодействие регионального методиста с руководителем образовательной организации, его заместителями и педагогами основывается

на взаимном уважении, доверии, сотрудничестве и принципах педагогической этики.

Кроме того, в основе взаимодействия регионального методиста с педагогами лежат следующие принципы методического сопровождения педагогических работников:

- принцип мобильности и адресности предусматривает оперативное реагирование на изменяющиеся запросы и профессиональные дефициты отдельных педагогов и педагогических коллективов;

- принцип персонализации предполагает определение задач построения индивидуальных образовательных маршрутов педагогов на основе результатов диагностики профессиональных компетенций;

- принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы связан с добровольностью участия педагога в различных формах методической работы, в том числе специально организованных творческих групп / пар.

В ходе работы с закрепленными учителями-предметниками, в зависимости от цели посещения образовательной организации, региональный методист осуществляет следующие виды работ:

- выявление профессиональных затруднений педагога;

- анализ рабочих программ учебных предметов, курсов по выбору, элективных курсов, курсов внеурочной деятельности;

- анализ планов-конспектов (технологических карт) уроков (внеурочных занятий);

- посещение и анализ уроков, внеурочных занятий;

- анализ классных журналов и журналов учета внеурочной деятельности;

- анализ материалов для подготовки к всероссийским проверочным работам и к государственной итоговой аттестации;

- анализ оснащения учебного предмета;

- анализ использования УМК;

- анализ работы педагога с разномотивированными обучающимися.

Взаимодействие регионального методиста с закрепленными за ним педагогами может осуществляться как в очном, так и в дистанционном режимах, в том числе с использованием возможностей цифрового кабинета методиста.

Глава 3. Практики формирования и обеспечения функционирования регионального методического актива

Согласно письму ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» от 27.10.2022 г. № 3418 «О направлении примерного Порядка закрепления региональных методистов за педагогическими работниками» численный состав региональных методистов определяется из расчета 1 единица на 200–250 педагогических работников (в зависимости от местных условий и с учетом возможностей региона).

В таблице 2 представлено соотношение количества региональных методистов в соответствии с курируемой категорией к количеству педагогических работников Смоленской области (согласно форме № ОО-1 «Сведения об организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» Федеральной службы государственной статистики на 2022–2023 учебный год) [2].

Таблица 2

Соотношение региональных методистов
к общему числу педагогических работников региона

№ п/п	Курируемая категория	Количество региональных методистов	Количество педагогических работников
1.	Учителя русского языка	2	823
2.	Учителя литературы	1	
3.	Учителя математики	3	597
4.	Учителя информатики	2	158
5.	Учителя физики	2	226
6.	Учителя биологии	2	198
7.	Учителя химии	1	177
8.	Учителя географии	2	250
9.	Учителя обществознания	1	432
10.	Учителя истории	1	
11.	Учителя иностранного языка	2	685
12.	Учителя физической культуры	1	489
13.	Учителя музыки	1	113
14.	Учителя технологии	1	156
15.	Учителя НОО	2	1967
16.	Учителя, преподающие ОРКСЭ, ОДКНР	1	-
17.	Руководители ОО	1	349
18.	Заместители директоров по воспитательной работе, классные руководители	1	648
ИТОГО:		27	7268

Как видно из таблицы, общее соотношение количества региональных методистов к общему числу педагогических работников составляет 269 человек. Это на 19 человек больше, чем указано в рекомендациях. Если обратиться к конкретным курируемым категориям, то превышение этой нормы характерно для категорий: руководители ОО; заместители директоров по воспитательной работе; учителя начальных классов; учителя русского языка и литературы; учителя иностранного языка; учителя физической культуры. Самое большое несоответствие количества региональных методистов к количеству педагогических работников характерно для категории учителей начального общего образования – на 1967 педагогов приходится всего два региональных методиста. Из таблицы также видно, что не представлены два предмета: основы безопасности жизнедеятельности (139 педагогов), изобразительное искусство (104 педагога). В целом же в Смоленской области региональный методический актив сформирован и приступил к своей деятельности.

Ожидаемые результаты деятельности регионального методического актива:

- внедрение оценочных процедур выявления профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников и выстраивание индивидуальных образовательных маршрутов с целью ликвидации/устранения дефицитов и последующего совершенствования профессиональных (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных и управленческих) компетенций педагогических и руководящих работников в рамках адресного повышения квалификации и методической поддержки;

- адресное повышение квалификации;

- обучение управленческих команд образовательных организаций;

- организация мероприятий, направленные на профилактику профессионального выгорания и профессиональной деформации педагогов и руководителей;

- функционирование регионального методического актива, обеспечивающего привлечение региональных методистов для научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций, в том числе в рамках реализации их индивидуальных образовательных маршрутов;

- вовлечение педагогов в экспертную деятельность в качестве экспертов по направлениям экспертной деятельности в рамках функционирования регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования;

- развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников в части сопровождения профессионального развития;
- поддержка молодых педагогов/ реализация программ наставничества педагогических работников;
- повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Заключение

Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – региональный сегмент ЕФС, совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности регионального уровня, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества [4]. Функционирование и развитие региональной системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций основано на мотивации их профессионального развития в соответствии с нормами профессиональных стандартов, обеспечение решения приоритетных задач в сфере оценки качества образования, направленных на достижение современного качества образования в рамках формирования суверенной национальной системы образования.

Список литературы

1. Образование в цифрах: 2022: краткий статистический сборник / Л.М. Гохберг, Л.Б. Кузьмичева, О.К. Озерова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2022. – 132 с.
2. Официальный сайт Министерства просвещения Российской Федерации. [Электронный ресурс] URL: https://edu.gov.ru/activity/statistics/general_edu (дата обращения 28.10.2022).
3. Браже Т.Г. Развитие общей культуры учителя в системе непрерывного педагогического образования. (Взаимосвязь общей и профессиональной культуры учителя / Под ред. Т.Г. Браже. СПб.: ИОВ РАО, 1992. – 85 с.
4. История становления методической службы в системе образования России: Альманах / под ред. И.И. Тарадановой; сост. Т.Н. Щербакова. – М.: ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», 2022. – 78 с.
5. Герасимова Р.Е., Абрамова В.Г. Практика профессионального роста педагогов в условиях реализации национальной системы образования // Вестник СВФУ. Серия «Педагогика. Психология. Философия». – 2021. – № 3(23). – С. 5–9.

Глоссарий

Адресные рекомендации для команд образовательных организаций, разных категорий педагогов – практика применения адресных мер поддержки, основанная на анализе дефицитов образовательных организаций и педагогических работников с учетом специфического контекста образовательной организации. В рамках такой помощи обучение педагогов ведется без отрыва от работы, в рамках основной профессиональной деятельности. Такие рекомендации можно создавать для групп администраторов образовательных организаций, руководителей методических объединений (районных, общеобразовательных, дошкольных организаций), для городских и районных профессиональных объединений, для педагогов, готовящихся обучающихся к олимпиадам, конкурсам, грантовым проектам и т. д.

Адресные программы повышения квалификации для команд образовательных организаций, разных категорий педагогов – персонализированные программы, ориентированные на конкретные категории педагогов, их потребности и осознанные дефициты профессиональных компетентностей. Персонализированная программа содержит как систему повышения квалификации, так и повышение профессионального уровня через систему методической работы. К программам можно отнести планы и дорожные карты по внедрению инновационных практик: организация точек роста, инновационных клубов, новаторских центров и т. д.

Банк данных об инновационной деятельности – единый информационный ресурс об инновационной деятельности на уровне муниципальной образовательной системы либо на уровне образовательной организации. Дорожная карта – наглядное представление перечня задач, которые необходимо выполнить, чтобы достичь желаемых целей в длительной перспективе. Используя этот инструмент, различным отделам или специалистам легче наладить параллельное выполнение работы над отдельными задачами в рамках проекта. Таким образом, дорожная карта способствует формированию командной работы вне зависимости от сложности проекта.

Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями. Дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации или программа профессиональной переподготовки.

Единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального и муниципального уровней, обеспечивающих сопровождение педагогов и управленческих кадров в повышении квалификации, переподготовке, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества.

Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительной профессиональной подготовки (федерального и регионального уровня).

Информационный ресурс муниципальной методической службы – сайты муниципальных методических служб и/или их страницы на сайтах муниципальных органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

Качество образования – 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.

Критерий – отличительный признак, на основе которого производится оценка или принимается решение. В соответствии с целями экспертизы устанавливаются критерии, которые позволяют вынести суждение о соответствии предмета анализа требованиям квалификационной характеристики. Используемые критерии могут быть качественными и количественными. Качественные критерии (словесные, сравнительные) позволяют описать содержание и специфику рассматриваемого признака и дать

его оценку. Количественные (числовые, балльные) критерии отражают меру выраженности.

Методическая поддержка педагогических работников – вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагога с опорой на сильные стороны его индивидуальных особенностей и возможностей.

Методическое пространство – целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта, система взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства педагога, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, повышение качества и эффективности образовательного процесса.

Методическое сопровождение – это комплекс взаимосвязанных целенаправленных действий, мероприятий, направленных на оказание всесторонней помощи педагогу (группе педагогов или образовательной организации в целом) в решении возникающих затруднений, способствующих его (их) развитию и самоопределению на протяжении всей профессиональной деятельности. Основным результатом такого взаимодействия – выбор субъектом образования методов эффективной деятельности, способствующий позитивному развитию.

Национальная система профессионального роста педагогических работников – система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное профессиональное (педагогическое) образование и профессиональное развитие педагогических работников с учетом анализа дефицитов их профессиональных компетенций.

Педагогический коллектив – коллектив педагогических работников одной образовательной организации, который в своей деятельности руководствуется едиными целью и задачами по воспитанию и обучению, понимает и принимает приоритетные направления развития современного российского образования, несет ответственность за качество образования обучающихся.

Педагогический опыт – это практика творческого поиска, новизны, оригинальности, это высокое мастерство преподавателя, работа, дающая наилучший педагогический результат. Опыт основан на успешном применении научно и практически доказанных принципов и методов, он является образцом для преподавателя, не в полной мере владеющих педагогическим мастерством.

Педагогический работник (педагог) – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей

образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Профессиональное мастерство педагогического работника – комплекс профессиональных компетенций педагогического работника, подтвержденный достижением высокого уровня результатов профессиональной педагогической деятельности.

Профессиональные компетенции педагогического работника – совокупность профессиональных знаний, умений, навыков и профессиональной позиции, необходимых для успешной профессиональной (педагогической) деятельности.

Профессиональное сообщество – группа людей из двух и более человек, которые регулярно вступают между собой в коммуникацию (лично или виртуально) с целью обмена опытом и практиками, выработки знаний и поиска новых, более эффективных подходов к решению поставленных перед ними профессиональных задач. К ним можно отнести методическое объединение, ассоциацию педагогов, учебно-методическое объединение, предметно-цикловые комиссии, кафедры и т. д.

Самообследование – деятельность по сбору и анализу информации по всем образовательным программам и организации в целом, которое проводится самостоятельно (или с привлечением независимых аудиторов).

Стажировка педагогических работников – форма освоения ДПП ПК, предполагающая обучение педагогических работников и управленческих кадров в процессе трудовой деятельности.

Управленческие кадры – физические лица, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляют руководство этой организацией, в том числе выполняют функции ее исполнительного органа. К управленческим кадрам в данных методических рекомендациях относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместитель руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, руководитель структурного подразделения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Целевые группы педагогических работников – группы педагогических работников, объединенных общими признаками или объединенных ради какой-либо цели или задачи.

А.В. Бычинская

**Эффективные региональные практики формирования и
функционирования методического актива**
Методическое пособие

Подписано в печать 16.11.2022 г. Бумага офсетная.
Формат 60x84/16. Гарнитура «Times New Roman».
Печать лазерная. Усл. печ. л. 1,5
Тираж 100 экз.

ГАУ ДПО СОИРО
214000, г. Смоленск, ул. Октябрьской революции, 20а