

## РЕГИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ: АКТУАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ



**Боброва  
Елена Анатольевна,**  
начальник научно-исследовательского центра  
ГАУ ДПО СОИРО, к.п.н.



**Неброева  
Кладия Николаевна,**  
руководитель отдела мониторинга и оценки  
качества образования  
ГАУ ДПО СОИРО

В последние годы в рамках реализации национальных образовательных инициатив возрос интерес к системной организации методической работы и поиску эффективных механизмов управления данным процессом с учетом специфики региональных и муниципальных образовательных систем.

В научно-методической литературе методическая работа трактуется как целенаправленная систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно-педагогического, общепрофессионального и общекультурного уровня, психолого-педагогической подготовки и профессионального мастерства [3, с. 175].

В настоящее время в соответствии со стратегическими установками в рамках национального проекта «Образование» и государственной программы «Развитие образования 2018-2025» главными направлениями методической работы являются поддержка молодых педагогов и систем наставничества, поддержка методических объединений и профессиональных сообществ и научно-методическое сопровождение и поддержка педагогических работников [1].

В области поддержки молодых педагогов и систем наставничества рекомендуется сделать акцент на поиске, привлечении и закреплении молодых педагогов в образовательных организациях региона, создании организационно-методических условий, способствующих росту профессионального мастерства молодых специалистов, а также на формировании института наставничества, основной целью которого является создание условий для роста профессионального мастерства молодых педагогов.

В области поддержки методических объединений и профессиональных сообществ необходимо обратить внимание на развитие единого научно-методического пространства через сетевое партнерство и интеграцию деятельности разноуровневых методических структур, обеспечение условий для формирования и развития виртуальных сообществ, обеспечивающих содержательное и продуктивное взаимодействие участников методической деятельности.

Научно-методическое сопровождение и поддержка педагогических работников предполагает организацию адресной работы, основывающейся на системе диагностики профессиональных затруднений педагога, направленной на развитие предметного, методического, психолого-педагогического, воспитательного содержания компонентов профессиональной деятельности, а также знаний в области личностного и профессиональ-

ного саморазвития, определяющих профиль деятельности учителя.

Для определения актуального состояния организации методической работы в образовательных организациях области в первом полугодии 2020 года ГАУ ДПО СОИРО проводил мониторинг эффективности методической работы. В мониторинге приняли участие 322 общеобразовательных организации из 27 муниципальных образований.

Для оценки организации и эффективности методической работы была использована система критериев и показателей оценки, сгруппированных по основным направлениям деятельности. Мониторинг проводился в форме методического самоаудита.

На основе данных, полученных по результатам методического самоаудита, были выделены проблемы, которые были сгруппированы по основным направлениям методической деятельности.

По направлению «Поддержка молодых педагогов и систем наставничества» можно отметить, что только в 14,6% образовательных организаций существует единая система мониторинга деятельности молодых педагогов и систем наставничества, порядка 60% учреждений используют отдельные методики диагностики, почти 24 % организаций вообще не проводят мониторинг деятельности молодых педагогов. Как показал самоаудит, специализированные меры по поддержке молодых педагогов и развитию систем наставничества в большинстве случаев не используются, отсутствует единый подход, в частности, 64,3% респондентов включают мероприятия по поддержке молодых педагогов в общие планы методической работы, а в 22% случаев такие мероприятия вообще отсутствуют. При этом 66% организаций отмечает, что работа с молодыми педагогами организована по адресному принципу, но почти в 20% случаев специфика и контекст работы молодых специалистов не учитывается, а в 55,5% случаев в работе с молодыми педагогами преимущественно используются стандартные форматы организации взаимодействия.

В отношении поддержки систем наставничества обращает на себя внимание, что в 31,4% случаев организации не работают в области выявления педагогов, способных стать наставниками, в то же время 64,3% по результатам самоауди-

та отмечают, что в общем плане работы представлены мероприятия по развитию систем наставничества. При этом 34,5% опрошенных отмечают нерегулярность или отсутствие мероприятий по данному направлению.

В данном контексте особо обращают на себя данные по показателям «количество молодых педагогов – участников курсов профессионального мастерства» и «количество молодых педагогов – участников профессиональных объединений и сообществ», где в обоих случаях наблюдается отрицательная динамика.

При анализе данных по направлению «Поддержка методических объединений и профессиональных сообществ» было выявлено, что при разработке комплекса мер по поддержке методических объединений и профессиональных сообществ активно используются результаты диагностики профессиональных дефицитов и данные по результатам проведения оценочных процедур (76,4% и 93% соответственно). Но вместе с тем в большинстве случаев отсутствует адресная система мер по таким направлениям, как «реализация концепций предметных областей» (8,4%), «сопровождение инклюзивного и интегрированного образования» (15,8%), «методическое сопровождение процессов цифровизации образования» (5,6%), а также не прослеживается комплексная система стратегического планирования, основанная на долгосрочных программах, концепциях, инициативах, «дорожных картах», учитывающая результаты диагностики профессиональных затруднений адресных групп.

В 61,5% случаев отмечается преобладание стандартных форматов организации работы объединений и сообществ (консультации, вебинары, научно-методические семинары, круглые столы, конференции) с привлечением в отдельных случаях ресурсов сетевого взаимодействия. Системы информационной поддержки в 74% случаев представлены отдельными элементами, при этом 61% отмечает отсутствие удобного банка педагогических данных, хотя актуальных данных об инновационном и методическом опыте достаточно. В области инновационной деятельности большинство организаций (от 64% до 86%) отмечают отсутствие опыта участия в инновационной деятельности, деятельности временных научно-исследовательских коллективов и опыта

подачи заявок на соискание грантов.

В плане оценки результативности деятельности методических объединений и профессиональных сообществ можно констатировать, что наблюдается положительная динамика педагогов - участников региональных профессиональных объединений и сообществ, стабильное число педагогов, транслирующих опыт на региональных методических мероприятиях, но вместе с тем отмечается снижение количества методических продуктов, получивших внешнюю экспертную оценку.

По направлению «Научно-методическое сопровождение и поддержка педагогических работников» 72% общеобразовательных организаций отмечают, что качественная система диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников не разработана, а сама процедура диагностики проводится эпизодически по типовым методикам. При планировании и организации работы по научно-методическому сопровождению и поддержке педагогических работников результаты диагностики профессиональных дефицитов учитываются недостаточно; так, 68% отмечают, что при организации работы выбираются отдельные результаты диагностических процедур вместо их комплексной интерпретации.

При планировании программ повышения квалификации по данным самоаудита в первую очередь учитываются стратегические ориентиры развития системы образования на федеральном и региональном уровне и запросы от субъектов методической деятельности, вместе с тем не все запросы удовлетворяются в полном объеме, а также в 41,6% случаев отмечается использование традиционных форматов взаимодействия с педагогами. Особо следует отметить, что комплексная система сопровождения педагогов в послекурсовой период не разработана, а сопровождение педагогов по оценке 77% респондентов осуществляется по отдельным запросам.

В плане организации научно-методических мероприятий и конкурсов для педагогических работников отмечается следующее: 46% опрошенных отмечают, что мероприятия проводятся в традиционных форматах, что мало интересно для педагогов, в 58% случаев отмечается, что конкурсы профессионального мастерства, как правило, представлены стан-

дартным перечнем, а распространение актуальных и инновационных практик в 91% случаев проводится в контексте других мероприятий. 72% принявших участие в мониторинге отмечают, что недостаточно продумана организация пространства для свободного профессионального общения педагогов вне плановых мероприятий.

По результатам анализа данных мониторинга эффективности методической работы нами был выделен ряд общих проблем:

- в большинстве случаев функции по организации и сопровождению методической работы возложены на 1-2 человек, что приводит к высокой загруженности, снижению качества работы, запаздыванию сроков обработки актуальной информации;

- у значительной части специалистов, курирующих методическую работу, недостаточно компетенций по ведению отдельных направлений методической деятельности;

- в основном методические службы рассматриваются с точки зрения организационной работы и выполнения функций по делопроизводству, отсутствует понимание того, что методические службы – это ресурсные центры развития муниципальной системы образования;

- отсутствует единое понимание цели и задач методической работы.

По нашему мнению, с учетом данных методического самоаудита, действующая система организации методической работы требует более глубокого и детального анализа, а также корректировки в соответствии с ведущими идеями национальных образовательных инициатив.

В частности, перспективой развития методической работы в региональных образовательных системах является создание региональной методической системы, которая будет ориентирована на решение следующих задач:

- формирование нормативной правовой базы для организации методической работы на разных уровнях;

- мотивация профессионального развития педагогов в условиях реализации Национальных инициатив в сфере образования;

- развитие профессиональных компетенций педагогов в условиях реализации профессиональных стандартов, национальной системы учительского роста, федерального проекта «Учитель будущего»;

- разработка и внедрение системы независимой оценки профессионального роста педагогических работников с учетом специфики их деятельности;
- информационно-методическая поддержка педагогических работников в условиях реализации национальных инициатив в сфере образования;
- мониторинг эффективности профессиональной деятельности ключевых участников региональной системы методической работы [2, с. 4].

Требуют актуализации и основные механизмы взаимодействия субъектов региональной методической системы. По нашему мнению, перспективными механизмами могут стать:

- академическое наставничество, при котором педагогам оказывается содействие в выборе траектории обучения (в том числе в формировании индивидуального учебного плана) и освоении образовательной программы, при организации учебного процесса педагоги обеспечиваются всеми необходимыми информационными материалами;
- компетентностное наставничество, при котором обучение связывается с практическим применением полученных знаний;
- рефлексивное наставничество, при котором акцент делается на оценку деятельности педагога и ее результатов;
- тьюторство как механизм сопровождения, который обеспечивает возможность разработки индивидуальных образовательных программ педагогов, сопровождая процесс индивидуального продвижения в системе непрерывного профессионального образования;
- коучинг как механизм реализации совместного социального, личностного, творческого потенциала участников процесса повышения квалификации с целью получения максимального возможного эффективного результата;
- консалтинг как механизм индивидуального или группового методического

консультирования по актуальным вопросам развития профессиональных компетенций в региональной системе образования [2, с. 8].

В долгосрочной перспективе целесообразно создать единый региональный координационно-ресурсный центр, который будет отвечать за реализацию стратегических целей, и актуального содержания деятельности в области методической работы в регионе, а также за формирование единого научно-методического и информационного пространства региона. Необходимо разработать единую региональную систему диагностики профессиональных дефицитов разных групп педагогических работников. Актуальным направлением в области развития системы методической работы может стать разработка адресных региональных программ: «Программы поддержки развития молодых педагогов и систем наставничества», «Программы развития региональных профессиональных сообществ» и др., направленных на наиболее важные целевые группы субъектов методической работы с учетом специфики их деятельности и профессиональных дефицитов. В рамках реализации национального проекта «Образование» необходимо акцентировать внимание на реализации задач, связанных с квалифицированным сопровождением и поддержкой непрерывного профессионального развития педагогических работников.

Таким образом, реализация комплекса мер по развитию региональной методической системы будет способствовать созданию необходимых условий для непрерывного развития профессионального мастерства педагогических и управленческих работников через оказание комплексной адресной методической помощи, основанной на выявлении профессиональных дефицитов педагогических работников и системе анализа данных мониторинга результатов независимых оценочных процедур.

#### Список литературы

1. Методические рекомендации по подготовке к проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации // Письмо ФГБУ «Федеральный институт оценки качества образования» от 30.04.2020 №02-20/178.
2. Положение о региональной методической службе // Приказ Департамента Смоленской области по образованию и науке от 08.05.2020 №339-ОД «Об утверждении положения о региональной методической службе».
3. Симонов В.П. Педагогический менеджмент: 50 ноу-хау в управлении педагогическими системами: Учебное пособие. — М.: Педагогическое общество России, 1999. — 430 с.