

Тема 3.1.4. Планирование и организация методического сопровождения педагогов

«...именно от квалификации учителя зависит уровень образованности школьников, а в конечном счете — нации в целом»

Сергей Кравцов

Методическое сопровождение педагогических работников — целенаправленный, организованный процесс, направленный на повышение эффективности профессиональной деятельности педагогов путем их непрерывного профессионального развития, в том числе преодоления профессиональных затруднений.

Профессиональное развитие педагогического коллектива, школьной команды, педагога — управляемый процесс непрерывного движения к качественно новому состоянию, направленному на формирование профессиональной зрелости, готовности к продуктивному решению новых педагогических задач. Базовым элементом профессионального развития является **непрерывное профессиональное образование** — постоянное совершенствование знаний, умений и навыков, вызванное стремлением быть актуальным в существующей профессиональной и социальной среде.

Непрерывное профессиональное образование может быть представлено следующими видами:

1) формальное образование (освоение образовательных программ среднего профессионального образования, высшего образования, дополнительных профессиональных программ (профессиональная переподготовка, повышение квалификации);

2) неформальное образование (образование по свободному выбору, не регламентируемое местом, сроком, формой обучения, не сопровождающееся итоговой аттестацией: вебинары, семинары, круглые столы, конференции, проблемные, творческие, научно-исследовательские группы, коллективы и т.д.);

3) информальное образование (спонтанное образование посредством средств массовой информации, медиасферы, индустрии досуга, посещения учреждений культуры, чтения книг, путешествий, самообразования, общения и т.д.).



Каковы могут быть преимущества каждого из перечисленных видов профессионального образования?

Что такое просветительская деятельность?
В чем ее существенное отличие?

Сопровождением профессионального роста и развития педагогических и управленческих кадров традиционно, как помните, занимались муниципальные методические службы. В настоящее время их роль и значение не столь однозначны. **Региональная система научно-методического сопровождения** педагогических работников активно развивается, и именно она в большей степени способна помочь в решении новых актуальных задач, соответствующих духу времени и запросам общества на качественное образование, таких как:

- обеспечение мировоззренческого и технологического суверенитета российского образования;
- сопровождение введения обновленных ФГОС общего образования;
- повышение качества массового школьного образования, выравнивание результатов школ с низкими показателями качества образования;
- усиление воспитательной составляющей в образовательном процессе;
- широкое использование возможностей цифрового образования.

Методическая служба рассматривается как неотъемлемая составляющая **единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.**

Научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров и, соответственно, деятельность методических служб рассматриваются в строгом соответствии с приоритетными национальными задачами, определенными Президентом РФ и Правительством РФ, и с учетом Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (<https://apkpro.ru/efs/>).

Рассмотрим место методической службы в единой системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Молодой человек, окончив школу (возможно, пройдя предварительное обучение в классе психолого-педагогической направленности), поступает в педагогический колледж или вуз и успешно завершает получение

профессионального образования в нем. Далее молодой специалист приходит на работу в школу. Здесь, возможно, за ним закрепляют наставника. С этого момента он вовлекается в орбиту непрерывного педагогического образования и профессионального роста.

Система непрерывного педагогического образования и профессионального роста, как уже отмечалось выше, условно состоит из формального и неформального (возможно, также еще и информального) блоков (треков). Формальный трек непрерывного педагогического образования — это прежде всего регулярное, 1 раз в 3 года, повышение квалификации по программам ДПО в объеме часов, позволяющем получить документ установленного образца. Сюда же можно отнести и освоение адресных ДПП по результатам диагностики и системного анализа образовательного запроса, практических модулей ДПП на базе стажировочных площадок, в том числе на базе инфраструктуры Нацпроекта «Образование», ДПП в сетевой форме. Неформальный трек непрерывного педагогического образования и профессионального роста — это участие педагога в профессиональных конкурсах, работе профессиональных сообществ (ассоциаций, клубов), исследовательской деятельности, работа в качестве эксперта или наставника и многое другое.

Между этими треками непрерывного педагогического образования и профессионального роста находится зона ответственности методической службы (это так называемый межкурсовой период).



**ЗНАЕТЕ ЛИ
ВЫ,
ЧТО?**

Одними из первых форм поддержки педагогов стали педагогические советы, введенные в каждой гимназии с 1828 года, и педагогические общества, появившиеся во второй половине XIX века, которые объединяли передовых педагогов и оказывали методическую помощь учителям.

На региональном уровне, как известно, в большинстве организаций дополнительного профессионального образования (ИРО/ИПК) в настоящее время созданы **Центры непрерывного повышения профессионального мастерства** (далее — ЦНППМ), которые являются **ядром региональной методической службы** и выступают координаторами региональной инфраструктуры системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. ЦНППМ призваны осуществлять адресную



методическую поддержку, консультирование, сопровождение педагогических работников и управленческих кадров, а также координацию методической (научно-методической) деятельности общественно-профессиональных объединений. В ЦНППМ из числа штатных сотрудников или на условиях совместительства формируется методический актив (пул) региональных методистов.

Основу методического актива составляют педагоги высшей квалификационной категории, имеющие высшее педагогическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет.

В состав методического актива могут войти руководители методических объединений, советов, эксперты, тьюторы и наставники, лидеры профессиональных сообществ и ассоциаций, педагоги, имеющие стабильно высокие результаты обучающихся и прошедшие повышение квалификации на базе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» или регионального ИРО/ИПО, а также успешно прошедшие диагностику методических компетенций.

Важным фактором при формировании методического актива является доступность методической поддержки для всех муниципалитетов, муниципальных образовательных организаций, педагогов и управленческих кадров.

Практическая педагогическая деятельность региональных методистов позволит более эффективно и адресно:

- выявлять профессиональные затруднения педагогических работников;
- совершенствовать предметные, методические и др. компетенции педагогических работников;
- выстраивать индивидуальные маршруты непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- вовлекать педагогов в экспертную деятельность;
- проводить профилактику профессионального выгорания педагогов;
- оказывать поддержку молодым педагогам и реализовывать программы наставничества педагогических работников;
- оказывать методическую помощь учителям, чьи ученики демонстрируют низкие результаты обучения.

Эффективным средством, влияющим на качество обучения, является своевременное использование в качестве современного методического инструмента имеющейся в регионе образовательной инфраструктуры, в том числе созданной в ходе реализации национального проекта «Образование» (центров образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста», детских технопарков «Кванториум» и «IT-кубов», а также центров опережающей профессиональной подготовки).



Таким образом, **методическая служба** в Российской Федерации представляет собой **вертикально интегрированную систему профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров** за счет целевой направленности на формирование и развитие предметных и методических компетенций, необходимых для успешного решения задач, вытекающих из целевых ориентиров государственной образовательной политики. Процесс методического сопровождения предусматривает планирование и реализацию системы различных событий, ситуаций, мероприятий по поддержке педагога и может содержать:

- посещение уроков (других занятий) и анализ деятельности педагога;
- консультирование;
- заседания методических объединений, групп;
- трансляцию педагогического опыта;
- освещение достижений науки и практики и др.

Организация методического сопровождения включает три основных фазы:

- 1) подготовительная (диагностика и планирование);
- 2) основная (реализация запланированных действий);
- 3) оценочная (анализ результатов реализации).

При этом необходимо понимать, что основная фаза (2) должна подразумевать не только итоговую, но и промежуточные оценки (3), по результатам которых могут потребоваться коррективы в планировании (1).

Диагностика сформированности профессиональных компетенций осуществляется с согласия педагогического работника и подразумевает в первую очередь выявление профессиональных затруднений, имеющих у педагога, однако не менее важно выявление и тех зон, где педагог проявляет наибольшие профессиональные успехи. Методическое сопровождение должно, помимо прочего, быть направлено на повышение мотивации педагогического работника, на повышение его профессиональной удовлетворенности, поэтому диагностика должна проводиться комплексно. Например, в качестве одного из инструментов может выступать получение обратной связи непосредственно от педагога (анкетирование, интервью, самоанализ, саморефлексия формирования собственной траектории и т.п.). Крайне важно, чтобы потребность в методическом сопровождении, в том числе проведении диагностики сформированности профессиональных компетенций, исходила от самого педагогического работника. В связи с этим одна из задач методической службы — формирование культуры саморефлексии и потребности в постоянном совершенствовании.



С особенностями проведения диагностики сформированности профессиональных компетенций вы можете ознакомиться, обратившись к Распоряжению Минпросвещения России от 27 августа 2021 г. № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана» (<https://apkpro.ru/efs/>).

Комплексная диагностика позволяет выявить специфические профессиональные дефициты педагогических работников и управленческих кадров. Результаты диагностики являются основанием для построения **индивидуального плана профессионального развития (индивидуального образовательного маршрута)**. После прохождения диагностики работник получает рекомендацию восполнить свои дефициты как по содержанию, так и по форме. Так, эффективное восполнение профессиональных дефицитов на основе индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития может осуществляться посредством обучения по дополнительным профессиональным программам в сочетании с мероприятиями неформального образования (перекрестное посещение уроков, участие в семинарах, вебинарах, работа с методическими материалами, участие в профессиональных олимпиадах и конкурсах разного уровня и др.), стажировкой (индивидуальной или групповой) и т.д. (см. выше).

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) — это оформленный в виде документа 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 личностные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования федерального и регионального уровней. Развитие цифровых сервисов сегодня позволяет формировать и отслеживать ИОМ в личном кабинете регионального методиста.

При реализации методического сопровождения, в первую очередь, молодых специалистов, педагогов с большим перерывом в работе, целесообразно применение **наставничества**.



Интерес к наставничеству в образовании не случаен. Поддержка, сопровождение, работа в команде всегда отличали отечественную педагогику.

Наставничество — наша давняя традиция, существующая много веков. Универсальное по своей природе, наставничество актуально и для решения задач адаптации в новом коллективе молодых учителей, и для сопровождения педагогов со стажем, испытывающих сложности и профессиональное выгорание, позволяющего наставляемым по-новому осмыслить свой педагогический опыт, открыть «точки своего роста». Важно помнить, что наставничество — это двусторонний и взаимообогащающий процесс, необходимый наставнику не менее, чем наставляемому.

Сегодня в школах страны внедряется целевая модель наставничества педагогических работников, разработанная Министерством просвещения Российской Федерации при участии Общероссийского Профсоюза образования в 2021 году. Изучить методические рекомендации вы можете на сайте <https://nastavnik.apkpro.ru/tselevayamodelnastavnichestva/>.



ВОПРОСЫ
для
РАЗМЫШЛЕНИЯ

*Тождественны ли понятия методической
и наставнической работы в школе?
Если нет, какое понятие шире?*