

Концепция муниципальной модели методического сопровождения педагогов города Иванова

В соответствии со стратегической целью государственной политики в области образования – вхождение Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования; формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся; создание условий для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций, миссия методического сопровождения заключается в создании условий для непрерывного развития профессионального мастерства педагогов с целью обеспечения качественного образования.

Особенности методической работы в городе Иванове

Город Иваново имеет многолетний опыт организации методической службы посредством профессиональных педагогических сообществ, методических и иных объединений работников муниципальной системы образования (МСО).

Методические объединения - это профессиональные сообщества учителей и методистов, «созданные в системе образования в целях участия педагогических, научных работников, представителей работодателей в разработке федеральных государственных образовательных стандартов, Федеральных образовательных программ, координации действий организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в обеспечении качества и развития содержания образования»¹

В последние годы наблюдается непрерывный рост масштаба участия учебно-методических и методических объединений, а также различных профессиональных педагогических сообществ в процессах развития системы образования. Об этом свидетельствует и возрастающая роль региональных методических объединений в качестве экспертных сообществ, съезды, конференции, семинары федерального, регионального и муниципального уровней представителей ассоциаций, проектных групп, методических и иных объединений учителей-предметников, других работников сферы образования.

Возрастает роль и школьных методических объединений. Методическое объединение учителей образовательной организации является основным структурным подразделением методической службы образовательного учреждения, осуществляющим руководство учебно-воспитательной работой по одному или нескольким учебным предметам, методической, исследовательской и внеклассной работой. Школьное методическое объединение – коллегиальный орган, способствующий повышению профессиональной мотивации, методической культуры педагогов и развитию их творческого потенциала.

Таким образом, в городе функционирует уровневая система методической работы и методического сопровождения педагогов.

Методическая работа – это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического и управленческого опыта система взаимосвязанных мер, направленных на обеспечение профессионального роста и творческого развития учителя, на повышение потенциала педагогических коллективов, и в конечном счете – на обеспечение качества образования.

Рост и профессиональное развитие педагогов осуществляется в первую очередь за счет системы дополнительного профессионального образования. Согласно Федеральному закону № 273-ФЗ педагогические работники имеют право на получение дополнительного

профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 2 ч.5 ст. 47).

В то же время мировые данные о результативности систем повышения квалификации учителей говорят о том, что существует проблема практического применения полученных в системе ДПО новых знаний.

Как правило, исследования отсроченных эффектов повышения квалификации не проводятся, и реальную эффективность курсов оценить трудно. Но по опыту она во многом определяется тем, насколько обеспечено межкурсовое методическое сопровождение педагога.

Межкурсовое методическое сопровождение - комплекс мероприятий, включающий в себя публичное представление опыта, участие в работе площадок эффективных образовательных практик, консультации педагога и периодический мониторинг его деятельности в межкурсовый период, направленный на преодоление профессиональных дефицитов, практическую апробацию педагогом новых методик, технологий и т.п. и рефлексию достигаемых результатов и развития профессиональных компетентностей. Поэтому в МСО делается акцент на практикоориентированность, на сопровождение педагога на рабочем месте, на учет его потребностей, на встраивании индивидуальной траектории профессионального роста.

В нашем городе сформировалась особая модель методического сопровождения для которой характерны открытость к инновациям наряду с ориентацией на освоение и совершенствование предметных методик, демократичность и внимание к индивидуальности.

Методическое сопровождение (в том числе, сетевое) – это взаимодействие субъектов профессионального сообщества, направленное на разрешение актуальных для педагога проблем и задач профессиональной деятельности, осуществляемое в процессах актуализации и диагностики проблем, информационного поиска возможного пути решения проблемы, консультаций на этапе выбора пути, конструирования плана действий и первичной реализации плана.

Для решения проблем создаются различные профессиональные сообщества. Профессиональное сообщество – это группа людей, которые регулярно вступают между собой в коммуникацию (лично или виртуально) с целью обмена опытом, выработки знаний и поиска новых, более эффективных подходов к решению поставленных перед ними задач.

Профессиональные сетевые сообщества (ассоциации) – это формальные или неформальные группы профессионалов, работающих в одной предметной или проблемной профессиональной деятельности в сети (с использованием возможностей ИКТ и интернета).

На сегодняшний день в МСО действуют 12 муниципальных методических объединений, 6 сообществ в сети Интернет.

Сегодня в каждой школе действуют школьные методические объединения (предметные, объединения классных руководителей).

Центром, который координирует всю методическую деятельность, стал Муниципальное бюджетное учреждение «Методический центр в системе образования» (МБУ МЦ).

Муниципальное бюджетное учреждение «Методический центр в системе образования» в соответствии с Уставом создает условия для обеспечения организационного и методического сопровождения по приоритетным направлениям развития образования 199 образовательных организаций города: 135 дошкольных образовательных организаций, 49 школ, 7 негосударственных образовательных учреждений и 9 учреждений дополнительного образования. В образовательных организациях 5400 работников, 4746 педагогических работников предоставляют образовательные услуги для более чем 64750 детей (23 207 дошкольников и 41 551 школьников).

Условия деятельности МБУ МЦ

Кадровые:

- Всего работников МБУ МЦ – 29 человек (в том числе: 21 человек - основных работников, 8 человек - совместителей)
- Административный персонал – 5 человек
- Педагогические работники - 18 человек (в том числе: 10 человек – основных работников, 8 человек – совместителей)
- Вспомогательный персонал – 2 человека (в том числе: 1 человек – основной работник, 1 человек – совместитель)
- Младший обслуживающий персонал – 3 человека (в том числе: 2 человека – основных работников, 1 человек – совместитель)
- Научный потенциал – 4 кандидата наук; 5 представителей научной сферы деятельности, привлеченных на условиях договоров ГПХ.

Материально-технические:

Особо важную роль методическое сопровождение играет в периоды реформирования образования. 21 век - век реформ. Вначале это был переход на новую форму государственной итоговой аттестации. Затем – принятие федеральных государственных образовательных стандартов, сейчас период корректировки ФГОС. Также важным является принятие новых предметных концепций. Все это требует системной, хорошо спланированной работы. Эти и многие другие направления становятся в какой-то момент магистральными в деятельности методической службы.

Все вышеперечисленное свидетельствует о чрезвычайной объемности и сложности системы методического сопровождения и поддержки педагогов, существующей в настоящее время в МСО г. Иваново. Эта сложность и многофункциональность при постоянно возрастающем объеме информации становится сферой, требующей организации мониторинговых исследований, диагностик, позволяющих ответить на ряд вопросов, ведущими из которых являются следующие:

- насколько оптимально организовано функционирование всей системы?
- насколько в ней учитываются не только сегодняшние требования, но и «вызовы будущего», работает ли система преимущественно в «реактивном режиме» (реакция на требования и изменения, поступающие по вертикали), или же она имеет потенциал саморазвития, идущий от запросов «снизу» и прогнозов различных сценариев развития образования?

Информатизация и цифровизация, происходящие в настоящее время, изменения требований к результатам образования, вызванные возможными будущими потребностями все изменения, которые происходят в режиме реального времени, неопределенность будущего, - все эти факторы требуют осмысления и включения в модель методического сопровождения педагога, адекватную указанным вызовам.

Информационный взрыв и информационное давление, которые сказываются на любом педагоге и на любом работнике методических служб, предъявляют новые требования к условиям, способам методического обеспечения профессионального роста учителя.

Возможное изменение роли школы, роли учителя в ближайшем будущем, принятие профессионального стандарта педагога и руководителя образовательной организации, введение национальной системы профессионального роста, сертификации дополнительного образования, широкое распространение электронного и дистанционного обучения, принятая новая методология оценки образовательных результатов учащихся, - все это ставит вопрос о новых приоритетах в методической работе. В эпоху существования разнообразных мощных двигателей «методическое сопровождение гребли на галерах не может быть эффективным», каким бы обширным оно не было.

В настоящее время необходим пересмотр существующей модели методического сопровождения, основанной на традиционном понимании, объединение методических структур в единую сетевую организацию, где педагог сможет получать интегрированную помощь для совершенствования своего профессионального уровня. Возможно, нужна новая

расстановку приоритетов и акцентов на всех уровнях, иная сборка существующих структур с тем, чтобы была возможность реализации более эффективных управленческих технологий.

Концепция модели методического сопровождения педагога должна быть полностью «увязана» с другой концепцией – постдипломного педагогического образования, региональной моделью его реализации, поэтому данная концепция представляет собой проект, который будет корректироваться в ходе разработки и обсуждения проекта развития ДПО в Ивановском регионе.

Основания, цель и показатели эффективности методического сопровождения педагогов.

Главная цель методического сопровождения – направить и мотивировать педагога к профессиональному саморазвитию и самосовершенствованию, повышению его профессиональной компетентности с учетом возможных прогнозов и трендов развития образования, социально-экономических, демографических, технологических изменений, влияющих на характер педагогической деятельности.

В соответствии с уровневой структурой методической деятельности и необходимостью учитывать потребности разных субъектов образовательного процесса, основания содержания методического сопровождения педагогов можно обозначить схемой (рис.1):



Нормативные документы, лежащие в основе модели:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Глава 2. Система образования. Статья 19. Научно-методическое и ресурсное обеспечение системы образования.
2. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2019 № 53575 «Об утверждении Типового положения об учебно-методических объединениях в системе общего образования».
3. Профессиональный стандарт «Педагог начального общего, основного общего, среднего общего образования».
4. Профессиональный стандарт «Руководитель общеобразовательной организации».
5. Приказ Минобрнауки России от 26 июля 2017 г. № 703 (План мероприятий «дорожная карта» по формированию и введению национальной системы учительского роста).

6. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на период до 2030 года (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642)
7. Указ Президента России от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
8. Национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 03.09.2018 № 10
9. Приказы Министерства образования и науки РФ об утверждении федеральных государственных образовательных стандартов начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, среднего профессионального образования
10. Методика оценки региональных управленческих механизмов (разработана Федеральным институтом оценки качества образования, декабрь 2018 года)
11. Методические рекомендации по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования в органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов (разработана Федеральным институтом оценки качества образования, 2021 год)

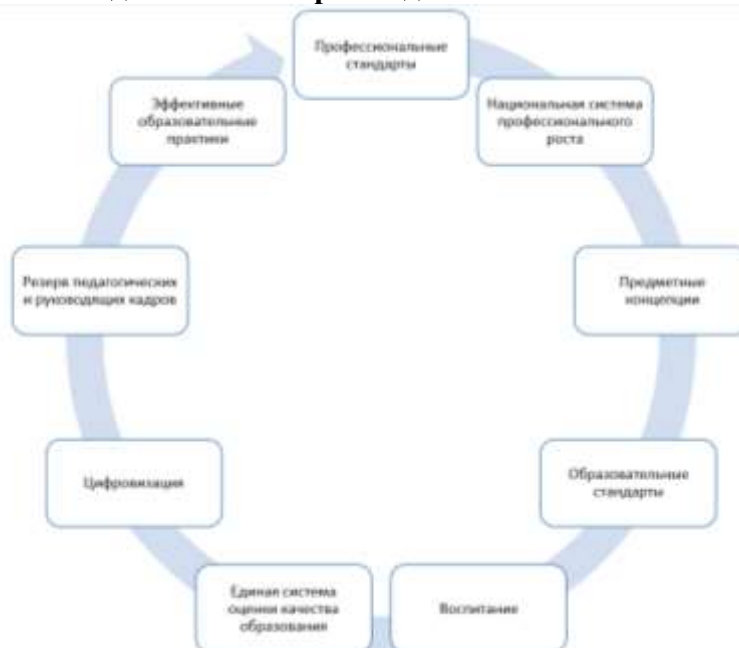
Региональная нормативная база:

1. Закон Ивановской области от 5 июля 2013 года N 66-ОЗ «Об образовании в Ивановской области» (с изменениями на 28 августа 2020 года).
2. «Стратегия социально-экономического развития Ивановской области до 2024 года» (проект)
3. Распоряжение Правительства Ивановской области «Об утверждении комплекса мер «Дорожной карты» и концепции по созданию центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на 2021» от 19.10.2020 № 133-рп

Муниципальная нормативная база:

1. Стратегия развития системы образования на период до 2030 года.
2. Постановление Главы города Иванова «О создании муниципального образовательного учреждения «Методический центр в системе дополнительного педагогического образования (повышения квалификации)» от 29.06.2002 № 569

Проблемное поле методического сопровождения



Общие показатели эффективности системы методической работы, определенные в 2023 году:

1. Наличие системы методического сопровождения на основе компетентного подхода;
2. Соответствие содержания и организации методической работы специфике образовательных организаций;
3. Наличие системы поддержки молодых педагогов и/или системы наставничества;
4. Наличие системы поддержки и сопровождения различных категорий педагогов МСО;
5. Наличие программы поддержки школьных методических объединений (система взаимодействия со школьными методическими объединениями);
6. Наличие системы мониторинговой и аналитической деятельности;
7. Наличие адресных методических рекомендаций;
8. Наличие системы информационного сопровождения.

Исходя из специфики города Иванова и его системы образования, к вышеуказанным показателям считаем необходимым добавить следующие **дополнительные показатели обеспеченности методической помощью:**

1. Наличие системы работы с педагогами по формированию функциональной грамотности и метапредметных компетенций учащихся;
2. Наличие системы работы с педагогами по выявлению и развитию способностей и талантов учащимися;
3. Наличие системы работы с педагогами по модели инклюзивного образования;
4. Система адресной поддержки педагогов, работающих в ОУ, дающих низкие результаты по итогам ГИА, ВПР и др.;
5. Система повышения квалификации педагогов с высоким уровнем мастерства, наставников, лидеров образования;
6. Наличие системы оказания психолого-андрагогической поддержки педагогу;
7. Наличие системы индивидуальной помощи педагогу в планировании своего дальнейшего образования, выявлении дефицитов и потребностей в профессиональном развитии;
8. Наличие системы работы с педагогами по освоению и практическому использованию технологий электронного обучения, дистанционного обучения.

В целом происходит смещение акцентов с предметно-методического сопровождения к сопровождению новых видов деятельности педагога по обеспечению целостного развития ребенка. Перечисленные дополнительные показатели имеют опережающий характер, соответствуют планируемыми на будущее результатам, а не тем, которые заведомо есть в настоящее время.

Общая структура задач методического сопровождения педагогов на разных уровнях управления образованием

В настоящее время обширная методическая работа может быть структурирована следующим образом:

1. Инновационная деятельность:
 - Методическое сопровождение деятельности муниципальных площадок эффективных образовательных практик;
 - Методическое сопровождение муниципального конкурса на присвоение статуса площадок эффективных образовательных практик;
 - Методическое обеспечение изучения, обобщения и распространения инновационного педагогического опыта.
2. Организационно-методическая деятельность:
 - Методическое сопровождение введения и реализации ФГОС
 - Методическое сопровождение педагогических работников в период аттестации;

- Методическое сопровождение учителей к подготовке государственной итоговой аттестации;
- Методическое сопровождение конкурсов педагогического мастерства
- Методическое сопровождение крупных профессиональных событий (Форум, конференции, фестивали, ярмарки и т.д.)

3. Образовательная деятельность:

- Разработка и реализация современных актуальных ОП дополнительного профессионального образования;
- Межкурсовое сопровождение педагогических работников путем индивидуального и группового консультирования;
- Методическое сопровождение молодых педагогов.

4. Мониторинговая, информационно-аналитическая и экспертная деятельность:

- Информационное обеспечение образовательного процесса, разработка и публикация методической продукции по различным направлениям (печатной и электронной);
- Методическое обеспечение проведения мониторинговых и социологических исследований в области качества образования и эффективности деятельности ОУ (в рамках ОКО) и проведение научно-методического анализа их результатов; публикация аналитических материалов;
- Экспертиза материалов педагогических работников;
- Разработка и внедрение систем адресной реализации программ профессионального развития педагогических работников (ПК, консультирования)

Отметим, что классификация достаточно условна, но при внимательном прочтении понятно, что примерно 2/3 перечисленных направлений являются методическим сопровождением не педагога, а различных «дополнительных» мероприятий, на непосредственное сопровождение педагогической деятельности приходится только 1/3 всех «методических мощностей».

Следует заметить, что издательская деятельность, а в современных условиях – это информационная деятельность по поддержанию и наполнению онлайн-ресурсов (сайты, порталы, базы данных) составляет один из центральных звеньев методической работы по какой-либо проблеме.

Методическое сопровождение педагогов может осуществляться в различных формах: коллективных, групповых и индивидуальных.

Для осуществления методического сопровождения педагога необходимы следующие условия:

- Кадры - методисты, сочетающие знание предмета методической помощи, педагогики, психологии и компетенции андрагога;
- Методическая продукция (методические разработки, дидактические пособия и др. в различных формах), необходимые для эффективной профессиональной педагогической деятельности;
- Инфраструктура, облегчающая информирование, просвещение и обучение всех педагогических работников.

В связи с большим и возрастающим объемом разнообразной методической работы, ее распределение по уровням, координация, информирование и сведение к минимуму дублирования функций на нижних уровнях, является актуальной проблемой.

Двухуровневая структура управления образованием предполагает определенное распределение функций методического сопровождения педагогов по уровням.

Микроуровень (уровень ОО) предполагает работу с личностью, субъектом деятельности по сопровождению профессионального самоопределения и саморазвития педагогов ОО. Субъектами методической работы на микроуровне выступают: (1) сам сопровождаемый педагог и (2) специалисты (представители администрации, педагоги-

наставники, психологи, консультанты и др.), непосредственно взаимодействующие с сопровождаемым педагогом в процессе решения задач его профессионального развития. Работа по сопровождению педагогов на микроуровне направлена на достижение следующих целей:

- Успешная профессиональная деятельность в конкретных условиях данного ОО:
 - Разработка и реализация учебных программ и учебных планов; планирование, проведение и анализ уроков; оценивание учащихся; реализация ФГОС;
 - Подготовка учащихся к ГИА;
 - Осуществление проектной деятельности с учащимися;
 - Планирование и осуществление внеурочной деятельности, воспитательной работы;
 - Взаимодействие с родителями учащихся;
 - Оформление текущей школьной документации
 - Профессионально-личностное развитие педагога путем включения его в проектную, исследовательскую, опытно-экспериментальную работу по тематике, соответствующей специфике ОО;
 - «Посткурсовое» сопровождение педагогов после прохождения ими курсов повышения квалификации или этапа внутришкольного корпоративного обучения;
 - Наставничество для молодых педагогов.

Заметим, что традиционное разделение ШМО по предметным областям и на ШМО классных руководителей не совсем удовлетворяет современным вызовам, а именно: при необходимости обеспечивать формирование функциональной грамотности и метапредметных умений учащихся, являющихся основой для освоения любых предметов, мы видим разрозненность педагогов школы, отсутствие единого понимания, какие метапредметные компетенции надо формировать, как это делать и как их оценивать на разных предметах. Аналогично, недостаточно выработаны в школах единые позиции педагогов и по другим важнейшим позициям: формирующее оценивание, критериальное оценивание и их использование в различных предметах; использование дистанционных технологий, гаджетов, интернета в различных предметах; способы повышения мотивации учащихся в современных условиях, формирование индивидуальных образовательных маршрутов учащихся. Эти проблемы должны обсуждаться на уровне школы в рамках некоего «метапредметного методического объединения» или же методического объединения «качество образования».

Технологии реализации методического сопровождения педагогов на уровне образовательной организации – это главным образом технологии горизонтального обучения («равный равному») и наставничества. Формы разнообразны, но преимущественно это взаимопосещения или проведение открытых уроков с последующим анализом, а также доклады, круглые столы, дискуссии.

Второй уровень – предполагает системную работу с МБУ МЦ. Объектом деятельности по сопровождению профессионального развития педагогов являются все педагоги города Иванова. На данном уровне субъектами деятельности по сопровождению педагогов являются городские методические объединения, методические объединения школ, кластеры школ определенного вида, целевые группы педагогов и др., профессиональные сообщества и ассоциации, т.е. все те, кто вовлечен в процесс создания условий для обеспечения успешного профессионального роста учителей.

Цели методической работы на этом уровне меняют свой ракурс от обеспечения режима функционирования (педагога, ОО) к обеспечению их развития, сдвигаются в сторону методического анализа, экспертизы методической работы и «продукции», разработки и публикации различных аналитических материалов и методических рекомендаций для педагогов города, а также в дальнейшем планировании системной работы для профессионального роста учителей:

1. информационное представление в сжатом виде всей методической работы в городе, научное обобщение педагогического опыта;
2. методическое руководство и сопровождение деятельности площадок эффективных образовательных практик, конкурсов инновационных проектов и продуктов;
3. экспертиза методических материалов, представляемых образовательными организациями;
4. разработка и публикация аналитических материалов и методических пособий, рекомендаций;
5. организация муниципальных, межрегиональных и Всероссийских научно-методических мероприятий (конференций, форумов, семинаров, чтений и др.);

Технологии реализации методического сопровождения педагогов на городском уровне в большей мере опираются на информационные технологии и включают:

- сетевое взаимодействие;
- использование возможностей цифровизации; проектирование, поддержание и анализ баз данных образовательного характера;
- поиск и обеспечение современных «платформенных решений» в хранении данных и проектировании интерфейсов;
- применение технологий искусственного интеллекта для анализа данных и выработки проектов управленческих решений.

Если рассматривать задачи, стоящие перед методической службой муниципалитета в контексте достижения планируемых результатов деятельности в разрезе результативности региона, то становится очевидна их связь.

Возможные пути взаимодействия муниципальной методической службы и региональных организаций и объединений представлены в таблице

Взаимодействие МБУ МЦ с партнерскими организациями регионального уровня в контексте решения основных задач муниципальной методической службы

Задачи ММС (Задачи ММС и планируемые результаты деятельности методической системы региона сформулированы на основании Приказа Департамента образования Ивановской области от 08.07.2021 № 812-о «О региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников управленческих кадров»)	Партнерское взаимодействие	Планируемые результаты деятельности методической системы регионального уровня
1. Формирование системы адресного повышения квалификации управленческих и педагогических работников с учетом всех видов имеющихся в муниципалитете ресурсов, а также с учетом привлечения всех ресурсов региональной образовательной системы, в том числе образовательных организаций, получивших	– с центром оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов; – с организациями, проводящими конкурсы профессионального мастерства	Сформирована система непрерывного профессионального развития педагогов, обеспечивающая достижение качества образования

статус федеральных, региональных инновационных площадок		
2. Создание условий для профессионального роста всех категорий работников образования педагогических работников	– с Советом молодых педагогов Ивановской области, профессиональных и экспертных сообществ	Не менее 50% педагогов общеобразовательных организаций и учреждений дополнительного образования, участвующих во внедрении национальной системы профессионального роста педагогических работников
3. Формирование субъектной позиции педагогов в построении собственной траектории непрерывного профессионального развития	– с образовательными организациями дополнительного профессионального образования	Ликвидация профессиональных дефицитов педагогических и управленческих кадров, оказание адресной помощи в формировании индивидуального маршрута профессионального совершенствования педагогов и руководителей образовательных организаций
4. Создание и развитие сети муниципальных инновационных площадок, ресурсных центров, направленных на решение приоритетных задач развития образования в контексте национального проекта «Образование»	– с предметными лабораториями; – с центром поддержки одаренных детей; – с федеральными инновационными площадками	Функционирование муниципальных методических служб на основе деятельности в режиме «проектного офиса» для обеспечения привлечения различных ресурсов в формате консалтингового сопровождения образовательных организаций
5. Обеспечение непрерывного «опережающего» развития кадрового ресурса муниципальной системы образования	– с центром оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов; – с организациями, проводящими конкурсы профессионального мастерства	Профессиональный рост молодых педагогов посредством формирования системы эффективного вовлечения их в профессиональное сообщество
6. Выстраивание сетевого взаимодействия между образовательными организациями, организациями культуры и спорта, среднего и высшего профессионального образования региона с	– с предметными лабораториями; – с ресурсными центрами по вопросам инклюзивного образования; – с федеральными/ региональными	Работа многовекторной региональной системы наставничества, в том числе командного. Развитие сетевых профессиональных сообществ и совершенствование сети

целью решения задач, позволяющих привлечь их ресурсы для решения задач муниципальной образовательной системы	инновационными площадками; – с сетевыми профессиональными сообществами и профессиональными объединениями, в т. ч. молодых педагогов	методических объединений педагогов
--	--	------------------------------------

МБУ МЦ имеет право использовать многогранный опыт, ценные наработки, методические рекомендации организаций, входящих в региональный уровень агломерации.

Принципы, на которых строится методическое сопровождение педагогов

Принцип научности – выстраивание системы методической работы в соответствии с рекомендациями психолого-педагогической науки и с опорой на лучшие педагогические практики.

Принцип прогностичности (перспективность, приоритет будущего, проактивность) – выстраивание системы методической работы с учетом прогнозирования изменений роли школы, учителя, предметных и метапредметных знаний и т.д.

Принцип учета потребностей и удовлетворенности методическим сопровождением всех субъектов образовательного процесса – регулярные мониторинги потребностей/запросов, затруднений, а также и мониторинги качества методического сопровождения для планирования системной работы.

Сочетание индивидуального сопровождения педагогов и сопровождения команд (административной команды ОУ, команды методического объединения ОУ, команды работников ИМЦ, команды участников инновационной деятельности в ОУ и т.д.).

Реализация многоуровневой системы методической работы в сочетании с работой по выделенному актуальному направлению модернизации образования (например, при организации освоения новейших технологий и т.д.).

Принцип охвата методической помощью разных (всех) категорий педагогов и административных работников системы образования (разных должностей, разных образовательных ступеней, разных по возрасту, опыту, достижениям).

Принцип добровольности участия педагогов в общественно - профессиональных сообществах - добровольное участие, вхождение педагогов в общественно-профессиональные сообщества без командно - административного влияния со стороны руководителей образовательных организаций и органов управления образованием любого уровня.

Направления развития методического сопровождения педагогов

Исходя из схемы на рис.1. развитие методического сопровождения, как и развитие системы повышения квалификации, базируется на 2-х видах научных исследований:

1) выявление мировых, всероссийских и региональных трендов развития образования, и в частности, школы; регулярный обзор научных достижений по проблематике изменения характера деятельности педагогов, применения новых технологий обучения, оптимального использования ИКТ, гаджетов, интернета, искусственного интеллекта в образовании; регулярные обзоры и устные доклады на эти темы руководителям образования всех уровней с обсуждением тенденций и прогнозов;

2) выявление потребностей педагогических работников и руководящих кадров города в повышении квалификации, переподготовке, их тематике, а также предпочитаемых формах образовательных мероприятий; выявление удовлетворенности методическим сопровождением и запроса на новые формы и виды методического сопровождения педагогов.

Сочетание этих 2-х типов регулярных исследований плюс постоянный анализ кадровой обеспеченности ОУ может привести к созданию системы более обоснованного

формирования плана-заказа на повышение квалификации педагогических работников города Иванова.

В настоящее время планирование программ семинаров и КПК опирается главным образом на наличие традиционных и появляющихся актуальных программ, на реализующих их кадров, а также на новые федеральные требования, заставляющие модернизировать программы (потребности педагогов учитываются недостаточно, учет возможных сценариев будущего осуществляется локально). В любом случае крайне важно, как уже отмечалось, послекурсовое (межкурсовое) сопровождение педагогических работников путем индивидуального и группового консультирования. Вопрос: кто его осуществляет? Либо тот, кто проводит обучение, либо – школа, опираясь на школьное методическое объединение.

Эффективны проекты методического сопровождения определенных важных направлений модернизации образования. Так, например, сопровождение резерва руководящих кадров является проектом муниципального уровня, имеющим свою четкую структуру, план реализации и показатели результативности. Или проект сопровождения школ с низкими образовательными результатами, находящихся в трудных социальных условиях, в котором четко определена сеть школ, регламент работы, дорожная карта и т.д. Такое тематическое методическое сопровождение позволяет комплексно решать определенную актуальную проблему, вовлекая в ее решение большее количество специалистов.

Поскольку такой подход эффективен, представляется целесообразным на городском уровне определить несколько (4-5, не более) самых актуальных направлений для комплексной работы на среднесрочную перспективу (скажем, от 2 до 5 лет).

Такие заданные сверху тематические направления сегодня структурируют инновационную деятельность в образовательном пространстве города (путем задания тематики площадок эффективных образовательных практик). Заметим, что инновационная деятельность в рамках ПЭОП различного уровня сегодня по существу воплощает/заменяет такое направление методической работы, как выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта (именно это направление, очевидно, невозможно реализовать без интеграции с научными исследованиями). Представляется, что эффективность работы ПЭОП коррелирует с их масштабом (включая масштаб научного руководства этой деятельностью).

В последние годы особенно популярным стал дискурс о необходимости диагностики и восполнения различных профессиональных дефицитов учителя. Это направление становится важным в методической работе на разных уровнях. Представляется перспективным направление создания системы самодиагностики и выявления дефицитов педагогических работников по актуальной матрице направлений, которая должна регулярно обновляться на основе научного осмысления и профессиональной экспертизы.

В настоящее время матрица включает основные дефициты (направления роста), определенные федеральными документами:

- предметные
- методические
- психолого-педагогические
- коммуникативные

К этому перечню можно добавить и другие группы, например, информационные, проектно-аналитические, управленческие дефициты. Также необходимо рассмотреть «проекции» этих групп дефицитов на разные образовательные уровни: дошкольное, начальное, основное, среднее общее образование, дополнительное образование детей, а также на различные педагогические профессии: коррекционный педагог, социальный педагог, педагог-психолог и др.

Для разработки такой системы было бы рационально объединить усилия различных регионов, так как создание банка заданий для самодиагностики – процедура очень

трудоёмкая и требующая высокого профессионализма как разработчиков заданий, так и экспертов, оценивающих задания и формирующих различные кейсы и тесты.

Заметим, что с точки зрения теорий мотивации, термин «дефицит» и в целом «дефицитарная модель», подразумевающая некий образец требуемого унифицированного специалиста и восполнение педагогом нехватки того или иного качества, могут быть подвергнуты критике. Чтобы актуализировать внутреннюю, а не внешнюю мотивацию педагогов к саморазвитию, может быть, лучше опираться на его сильные стороны и достижения, а не акцентировать некую его потенциальную ущербность путем выявления разных дефицитов.

В целом, говоря о часто встречающихся «слабых местах» в подготовке сегодняшних педагогов, специалисты отмечают следующие «дефициты»:

- нечеткость представления о целях и результатах современного образования и профессиональной деятельности учителя;
- слабое владение самоанализом, самооценкой своей профессиональной деятельности; бессистемность в организации своей деятельности;
- низкий уровень мотивации на качественное решение профессиональных задач;
- недостаточные знания и умения в области современных образовательных технологий;
- недостаточная готовность к инновационной деятельности, необходимой для профессионального роста учителя.

Для того чтобы работать на преодоление этих «дефицитов», методическое сопровождение педагогов во многом должно иметь характер просветительской работы и характеризоваться термином «вовлечение»:

вовлечение педагогических работников в образовательные события, связанные с актуальными направлениями развития образования, изменениями в образовательной политике, появлением новых открытий, технологий и др. (конференции, чтения, семинары, и др.); обеспечение необходимой информацией, помощь в информировании, в подборе научных и популярных статей, электронных ресурсов.

вовлечение педагогических работников в образовательные события, способствующие их индивидуальному профессиональному росту, самосовершенствованию (конкурсы, инновационная деятельность, проектная деятельность, научная деятельность); помощь в информировании, консультирование по оформлению документации.

вовлечение педагогических работников в различные профессиональные (в том числе, сетевые) педагогические сообщества и объединения (информирование о новых порталах, сайтах, социальных сетях педагогических работников и их возможностях; создание различных пространств для взаимодействия специалистов на уровнях ОУ, города).

Эффективность того или иного «вовлечения» определяется, в первую очередь, качеством информационных ресурсов – сайтов, порталов регионального и районных уровней, которые должны не только содержать необходимую для сайта ОУ информацию, но иметь интерфейс, удобный для пользователя-педагога, ориентированный на его запросы и потребности.

В перспективе должна быть построена федеральная система онлайн диагностики затруднений педагогов, их дистанционного консультирования и помощи в выборе адекватного образовательного маршрута.

Изменения, которые претерпевает школа и профессия педагога, связаны не только с необходимостью овладения новыми технологиями, но и с процессом психологизации профессиональной деятельности педагога. В результате этого актуальной становится перспектива более тесного и конструктивного взаимодействия психологической и методической службы.

В этом же ключе следует говорить не только о методическом сопровождении педагогов, но одновременно и об их психолого-андрагогической поддержке. Наличие такой поддержки должно быть одним из важных для педагога критериев обеспечения достойных условий профессиональной деятельности.

Все перечисленные выше вызовы, требования и перспективы развития весьма серьезны, и решение обозначенных задач возможно только, если региональная система образования будет всемерно использовать возможности привлечения всех возможных ресурсов сотрудничества:

- сотрудничество с вузами, коммерческими УДПО, учреждениями культуры, научными организациями (причем не только регионального уровня, но и выше)
- сотрудничество с другими региональными институтами и центрами повышения квалификации работников образования (в частности, в рамках работы «Национальной ассоциации организаций ДППО»)
- международное сотрудничество в области ДППО и методического сопровождения педагогов

Настоящая концепция должна стать отправной точкой для обсуждения и формирования дорожной карты развития инфраструктуры методического сопровождения педагогов, для разработки локальных и тематических программ сопровождения профессионального развития педагогических работников.

Для формирования подобной дорожной карты предлагается обобщающая таблица (см. Приложение 1), в которой обозначены актуальные сегодня направления методической работы и соответствующие им мероприятия на двух уровнях управления.

Заключение

Развитие системы муниципальной методической работы следует заявленным целям:

- повышение удовлетворенности педагогов качеством своей жизни за счет возможностей самореализации, предоставляемых системой дополнительного профессионального образования и системой методической поддержки педагогов;
- сокращение оттока молодых педагогов из образовательных учреждений, укрепление престижности педагогической профессии в городе;
- рост подготовленности педагогов к решению новых и сложных профессиональных задач, таких как формирование индивидуального образовательного маршрута учащегося, выявление и развитие склонностей, талантов детей и молодежи, обеспечение достижения целей обучения у всех детей, включая детей с проблемами, отстающих, детей мигрантов, детей с ОВЗ, формирование мотивации и умений самообразования;
- оптимизация управленческих методических структур в городе на основе применения цифровых технологий;
- повышение качества общего и дополнительного образования детей за счет профессионального роста педагогов, использования ими более современных образовательных технологий, а также за счет более рационального использования ресурсов, в том числе сетевых.

ⁱ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» — Статья 19. Научно-методическое и ресурсное обеспечение системы образования