

**О.В. Ковальчук,
В.С. Кошкина**
(Санкт-Петербург)

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА В ШКОЛЕ: НОВЫЙ ФОРМАТ

METHODOLOGICAL WORK AT SCHOOL: NEW FORMAT

В статье представлен опыт корпоративной управленческой работы школ, занимающихся разработкой современной системы методической работы в школе.

Ключевые слова: методическая работа в школе, профессиональные затруднения педагога, профессиональное мастерство педагога, механизмы управления методической работой, педагогический блеф, моделирование методической работы школы.

The article presents the experience of work of corporate management schools involved in the development of a modern system of methodological work at school.

Key words: methodological work at school, teacher's professional difficulties, teacher's professional skill, mechanisms for managing methodological work, pedagogical bluff, modeling of methodological work of a school.

Федеральный проект «Учитель будущего» ставит задачу формирования новой педагогической и управленческой культуры в образовании, развития инновационного, творческого, профессионального потенциала педагогов и руководителей образовательных учреждений, современного уровня профессиональных знаний педагогов России. Эффективное решение данной задачи во многом определяется внутришкольной системой методической работы [1].

Профессиональное использование механизмов управления качеством методической работы позволяет определить стратегический вектор ее модернизации, связанный с ориентацией содержания образования на приоритетные направления развития Российской Федерации, освоением образовательных технологий обеспечения качества образования в современной открытой образовательной среде, формиро-

ванием модели внутришкольной системы профессионального роста учителей. Стратегический вектор развития методической работы в современной школе строится с учетом таких мировых трендов, как менторство и взаимный коучинг; работа в сотрудничестве; обмен опытом через посещение уроков; профессиональное развитие на рабочем месте; педагогическое исследование; активное внедрение инноваций. Многие из перечисленного выше использовались и ранее в методической работе, но цели и задачи, содержательное наполнение, инновационные технологии диктуются стратегией федерального проекта «Учитель будущего».[6].

Анализ деятельности школьной методической службы позволил сделать вывод о необходимости освоения прежде всего новых управленческих механизмов организации, форматов деятельности и содержательных аспектов методической работы

в школе, а в конечном итоге механизмов управления качеством образовательной деятельности, качеством ее результатов.

Современные механизмы управления методической работой в школе должны быть направлены на решение актуальных задач непрерывного профессионального совершенствования педагога, среди которых:

- создание точек роста для профессионального и карьерного лифта педагогов, эффективная система непрерывного профессионального развития педагогов.
- организация горизонтального обучения педагогов – системы P2P (с англ. peer-to-peer – равный равному), обучения внутри профессиональных сообществ педагогов;
- выявление и нивелирования профессиональных дефицитов на основе индивидуальных траекторий педагога;
- поддержка и сопровождение педагогов в возрасте до 35 лет (наставничество, тьюторство, работа в парах);
- профилактика отставания в учебном и социальном развитии педагога [1].

Эффективное решение поставленных задач требует управления качеством методической работы в школе: повышения мотивации учителя на обновление профессиональных компетенций и использование передовых педагогических практик; обмена опытом работы; выявления проблемных зон и недостающих позиций в системе методической работы; повышения квалификации учителей на рабочем месте с использованием возможностей сетевого взаимодействия, корпоративного обучения и др. [6].

Малк Ноулз сформулировал «пять ключевых признаков-особенностей обучения взрослых», которые необходимо учитывать в управлении качеством методической работы педагогов:

- стремление к самостоятельности;
- значительный объем жизненного опыта, который может использоваться как опора для обучения;
- готовность учиться в соответствии с задачами развития, которые ставят перед человеком его социальные роли;

- направленность на практическое применение полученного опыта, смещение интереса с познавательного на практический,
- развитие внутренней мотивации [8].

Создание оптимальных условий в школе для творческого профессионального роста каждого учителя требует от школьной административной команды владения профессиональными управленческими компетенциями, связанными с управлением качеством методической работы, развитием инновационных процессов в области профессионального роста педагогов. Управление качеством методической работы в школе включает также контрольные функции, которые сегодня претерпевают изменения в связи с акцентом на развитие личностно-профессиональных компетенций учителей, сетевого взаимодействия и необходимостью горизонтальной координации взаимодействия с вузами, учреждениями дополнительного образования и др.

Современный директор школы, являясь менеджером, по-прежнему должен оставаться главным учителем в педагогическом коллективе. Это значит, ведение уроков, каждый из которых – открытый. Это обязательное посещение уроков у коллег в рамках подготовки педагогического совета, предметной недели, конференции, аттестации учителей и др. Посещение урока предполагает умение анализировать, давая оценку его эффективности в соответствии с целью посещения, т.е. владение комплексным, системным, структурным, аспектным анализом урока.

Создание оптимальных условий в школе для профессионального творческого роста каждого учителя.

Рассмотрим, какие шаги сегодня могут быть предприняты в этом направлении? Профессор А.В. Ясвин в своих исследованиях дал определение понятия «педагогический блеф», характерного для многих педколлективов, как сверхнормативной активности некоторых учителей, связанной с формальным соблюдением ими правил игры; как ряд типичных для учителей профессионально-психологических *барьеров*, которые

существенно снижают эффективность и качество педагогического труда:

- узкопредметной профессиональной установки;
- субъект-объектного отношения к учащимся;
- педагогической безответственности;
- недостаточной технологической подготовленности;
- сокрытия педагогических трудностей;
- педагогической пассивности [4].

Перечисленные барьеры могут стать существенным препятствием и создавать ряд трудностей в использовании современных механизмов управления качеством методической работы. Уверенность учителя, что его предмет – главный, восприятие ученика лишь объектом процесса обучения, низкая социальная ответственность учителя, порождающая конфликтные ситуации на уроке, невладение современными педагогическими технологиями, нежелание работать над собственными профессиональными дефицитами, пассивное отношение к новому – эти и другие следствия явления «педагогический блеф» разрушают корпоративный дух в работе педагогического коллектива, снижают мотивированность, качество и результаты командной работы, каждого учителя.

Снизить, снивелировать влияние педагогического блефа на качество методи-

ческой работы возможно разными путями. Рассмотрим один из них.

В исследованиях Н.В. Кузьминой приводится характеристика уровней педагогической деятельности [7], что предполагает выстраивание административной командой школы педагогической системы работы каждого учителя, выявление профессиональных дефицитов и уровня компетентности каждого учителя. Такой профессионально-управленческий подход административной команды дает возможность выстраивать целенаправленно и индивидуально методическую работу.

Моделирование школьной системы методической работы.

Как обеспечить создание целостной мобильной и вариативной методической службы в школе? Исходная позиция: модель школьной методической службы выстраивается с учетом стратегии развития образования (федеральный проект «Учитель будущего»), запросов и потребностей педагогов, социально-экономических особенностей школьного окружения. Важной задачей методической службы школы становится обеспечение реализации новых приоритетов образовательной политики, помощь педагогам в достижении высокого уровня профессиональной деятельности, научно-методическое сопровождение инновационных процессов.

Рассмотрим несколько моделей школьной методической службы. **Модель «Рабо-**

Таблица 1

Уровни качества педагогической деятельности.

Уровни	Характеристики деятельности педагога
Нормативный	Характерно для учителей, ориентированных на стандарт, эталонное качество педагогической деятельности, стремящихся к его сохранению и поддержанию
Преобразующий	Достижение позитивного результата педагогической деятельности за счет освоения и поиска нового, которое уже, как правило, где-то, кем-то реализуется; учителя более полно отражают свою индивидуальность в педагогической деятельности, для них характерен ориентир на нормы индивидуального подхода
Творческий	Учитель ориентирован на нормы и идеалы, устанавливающие перспективные индивидуальные цели в данном виде деятельности, что характерно для преподавателей, занимающихся исследовательской работой, имеющих собственные методики преподавания, постоянно находящиеся в творческом поиске.

та в сотрудничестве». Особенности данной модели в том, что объективный анализ результатов деятельности службы построен на выявлении как слабых мест, так и точек роста. Одна из главных точек роста – неформальная работа методического совета школы, в который входят руководители школьных методических объединений, лучшие учителя, победители профессиональных конкурсов, в том числе молодые. Руководит методическим советом заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Основные вопросы деятельности методического совета: инициация инновационной деятельности в школе, утверждение планов работы методических объединений, подготовка и проведение школьных олимпиад, предметных недель, наставничество, профессиональная поддержка молодых учителей, повышение профессионального уровня учителей и др.

Точками роста, методической работы в школе могут стать:

– **проблемные творческие группы** учителей, которые создаются на определенный период на общественных началах для изучения и внедрения педагогических технологий, актуальных для данной школы, для работы над выявленными профессиональными затруднениями учителей и др. Это настоящая методическая скорая помощь. Например, педагогический совет принял решение активнее использовать в учебном процессе современные образовательные методики, технологии. Творческие группы, ставя акцент на практическую составляющую, проводят апробацию технологий «Критическое мышление через чтение и письмо», «Проблемное обучение», «Активные формы работы (работа в группах)», «Информационно-коммуникационные технологии», «Оценивание для обучения», «Применение средств ментальной графики в учебном процессе», «Дебатная технология», «Наглядное обучение» и др. Мы согласны с М.В. Клариним, который считает, что главное условие педколлектива как субъекта педагогической деятельности – «использование наряду с традиционными новыми действиями, например таких, как создание модульных программ формирования

компетенций, в которых интегрированы предметные области и задачи различных учителей, организация метапредметной проектной деятельности совместно учителей и учащихся, коллективное создание и презентация социально значимого продукта»[6]. Эти ориентиры становятся содержанием деятельности проблемных творческих групп, а также методического (корпоративного) обучения учителей и управленческой поддержки развития педколлектива;

– **временные творческие коллективы** (по методике И.П. Иванова) – группы учителей, которые берут на себя подготовку и проведение педагогических советов, конкурсов, конференций, смотров педагогического мастерства и других значимых для школьного коллектива событий на школьном уровне;

– **проектные группы**, ведущие коллективный поиск перспективных инновационных решений;

– **работа в парах «наставник – молодой педагог»:** работа над выявленными профессиональными затруднениями молодого учителя, взаимопосещения уроков, разработка и реализация индивидуального маршрута повышения профессионализма, творческие отчеты и др.

Методический совет школы совместно с администрацией обеспечивает согласованность всех инновационных начинаний (точек роста), результатом которых станет:

- переосмысление учителем своей роли в процессе обучения;
- владение учителями современными педагогическими технологиями;
- объективная оценка качества образовательных достижений обучающихся;
- командная работа учителей школы.

Модель управленческой поддержки личностно-профессионального роста учителя. Ключевая идея данной модели состоит в управленческой поддержке личностно-профессионального роста учителя путем создания профессионально развивающей среды, механизмов участия всех субъектов образовательных отношений в информационно-методическом сопровождении учителя. Сюда можно отнести развитие механизмов внутришкольного повышения

квалификации учителей. Примером может быть корпоративное обучение учителей, административной команды школы. В данном случае важно эффективно использовать возможности сетевого взаимодействия, ресурсы института развития образования, вузов, организации других ведомств и др. Методический совет направляет усилия учителей на создание банка лучших практик, разработку учебно-методических комплексов, методическую копилку.

Одно из приоритетных направлений методической работы – профессиональное развитие учителя на рабочем месте. В его основе разработка индивидуальных планов профессионального развития педагога, включающих:

- самоанализ профессиональных затруднений;
- определение целей и задач профессионального развития с учетом федерального проекта «Учитель года»;
- изучение нормативных документов, литературы;
- разработку методических материалов;
- обобщение собственного опыта на школьном, муниципальном, региональном уровнях;
- участие в методической работе на разных уровнях; в проведении стажировок, наставничестве, проведении консультации, проектной деятельности и др.;
- повышение квалификации [7].

Важным условием эффективности методической работы является разработка четких индикаторов оценки профессиональной деятельности учителя, в том числе мотивации к повышению профессионального мастерства, стремлению к саморазвитию, инновационной деятельности. Участие учителей в методической, инновационной деятельности способствует формированию личной педагогической системы, формированию индивидуального стиля педагогической деятельности [9].

Реализация представленных моделей школьной методической службы создает условия эффективной реализации федерального проекта «Учитель будущего», в том числе для преодоления учителем отставания в учебном и социальном развитии; переосмысления учителем своей роли в процессе обучения; выявления и нивелирования своих профессиональных затруднений; владения современными педагогическими технологиями; объективной оценки качества образовательных достижений обучающихся; командной работы учителей [1].

Таким образом, использование новых форматов методической работы как в школе, так и на других уровнях позволит сформировать устойчивую систему непрерывного профессионального образования, обеспечивающую его высокое качество.

Литература

1. Национальный проект РФ «Образование» на 2019–2024гг. Электронный ресурс: <https://edu.gov.ru/national-project>. (дата обращения 15.06.2020).
2. Федеральный проект «Учитель будущего» (Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204). –Электронный ресурс: http://xn--80aabfbrlk8bdbdxj.xn--p1ai/?page_id=9384. (дата обращения 15.06.2020).
3. *Вербицкий А.А.* Теория и технологии контекстного образования: учебное пособие. – М.: МПГУ, 2017.– 268 с.
4. *Дерябко С.Д., Ясвин В.А.* Образовательная среда: от моделирования к проектированию. – М.: Смысл, 2001.– 365 с.
5. *Зарубин А.В.* Методическая служба образовательной организации.– Изд-во «Учитель», 2009.– 103 с.
6. *Кларин М.В.* Педагогическая технология в учебном процессе.– М., 1998.
7. *Кузьмина Н.В.* Профессионализм личности преподавателя.– М.: АПН, 1990.–117 с.
8. Ноулз М. Современная практика образования взрослых. Андрагогика против педагогики.– М., 1980.
9. Образование как фактор развития интеллектуально-нравственного потенциала личности и современного общества: мат-ы международ. научной конференции/ под ред. В.Н. Скворцова.– СПб.: ЛГУ им. А.С.Пушкина, 2012.–288 с.
10. *Поташник М.М.* Управление профессиональным ростом учителя: метод. пособие.– М.: Педагогическое общество России, 2011.– 448 с.

