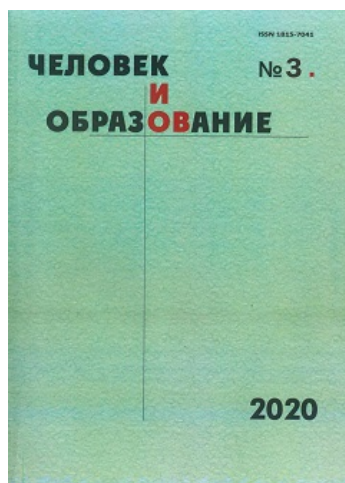




Человек и образование 2013-2024

ISSN 2079-8784

URL - <http://ras.jes.su>

Все права защищены

Выпуск 3 (64) Том . 2020

Методическая работа в школе: новый формат

Ковальчук Ольга Владимировна

*ректор, ГАОУ ДПО "Ленинградский областной институт развития образования"
Российская Федерация, Санкт-Петербург*

Кошкина Валентина Сергеевна

*доцент, ГАОУ ДПО "Ленинградский областной институт развития образования"
Российская Федерация, Санкт-Петербург*

Аннотация

В статье представлен опыт работы корпоративной управленческой 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

Дата публикации: 27.06.2022

Ссылка для цитирования:

Ковальчук О. В. , Кошкина В. С. Методическая работа в школе: новый формат // Человек и образование – 2020. – Выпуск 3 (64) С. 16-21 [Электронный ресурс]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410020880-3-1> (дата обращения: 14.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410020880-3

¹ 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].

2 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, формированием 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]

3 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.

4 **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 Р2Р (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].

5 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]

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].

⁷ 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.

⁸ 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.

⁹ **Создание оптимальных условий в школе для профессионального творческого роста каждого учителя.**

¹⁰ 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].

11 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.

12 Снизить, снивелировать влияние педагогического блефа на качество методической работы возможно разными путями. Рассмотрим один из них. В исследованиях Н.В. Кузьминой приводится характеристика уровней педагогической деятельности [7], что предполагает 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.

13 **Таблица1. Уровни качества педагогической деятельности.**

14	У р о в н и	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 находящихся в творческом поиске.

15 **Моделирование школьной системы методической работы**

16 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.

17 Рассмотрим несколько моделей школьной методической службы. **Модель «Работа 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.

18

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 действий, 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.

19 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.

20 **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.

21 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].

22 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].

23 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].

²⁴ 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.

Библиография:

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 междунаро. 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.

Methodological Work at School: New Format

Olga Kovalchuk

*Rector, State Autonomous Educational Institution of Higher Professional Education
"Leningrad Regional Institute for the Development of Education"*

Russian Federation, Saint-Petersburg

Valentina Koshkina

Associate Professor, State Autonomous Educational Institution of Higher Professional Education "Leningrad Regional Institute for the Development of Education"

Russian Federation, Saint-Petersburg

Abstract

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

Keywords: 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

Publication date: 27.06.2022

Citation link:

Kovalchuk O., Koshkina V. Methodological Work at School: New Format // Man and Education – 2020. – Issue 3 (64) С. 16-21 [Electronic resource]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410020880-3-1> (circulation date: 14.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410020880-3