

<https://doi.org/10.5281/zenodo.5084505>

УДК 371.134

## **Стерхов А.А.**

*Стерхов Алексей Алексеевич*, кандидат педагогических наук, Частное общеобразовательное учреждение гимназия во имя Святителя Николая Чудотворца, Россия, 628402, г. Сургут, ул. Мелик-Карамова, 76/2. E-mail: [sterkhov1979@mail.ru](mailto:sterkhov1979@mail.ru).

## **Методическое сопровождение педагогов общеобразовательной организации**

**Аннотация.** Статья посвящена описанию реализации авторской модели методического сопровождения профессионального роста и саморазвития педагогов на базе общеобразовательной организации. Рассмотрены труды российских учёных, посвящённые оценке роли и деятельности методической службы общеобразовательной школы. Представлены результаты успешного внедрения модели, сгруппированные по соответствующим педагогическим условиям. Описаны формы и методы вовлечения педагогов в продуктивное сотрудничество с социальными партнёрами образовательной организации. Раскрыт процесс создания системы профессионального консультирования педагогов представителями администрации образовательного учреждения. Сделан вывод о том, что автономная самореализация педагога, сопровождаемая ситуационным изменением поставленных целей, задач и определённых сознательно ценностей, становится одним из базовых педагогических условий профессионального развития педагогов общеобразовательной организации.

**Ключевые слова:** методист, методическое сопровождение, непрерывность развития, педагог, профессиональная компетентность, профессиональный рост, школа.

## **Sterkhov A.A.**

*Sterkhov Alexey Alekseevich*, candidate of pedagogical sciences, Private educational institution gymnasium in the name of St. Nicholas the Wonderworker, Russia, 628402, Surgut, st. Melik-Karamova, 76/2. E-mail: [sterkhov1979@mail.ru](mailto:sterkhov1979@mail.ru).

## **Methodological support of teachers of general education organization**

**Abstract.** The article is devoted to the description of the implementation of the author's model of methodological support for professional growth and self-development of teachers on the basis of a general education organization. The works of Russian scientists devoted to the evaluation of the role and activities of the methodological service of a general education school are considered. The results of successful implementation of the model are presented, grouped according to the corresponding pedagogical conditions. Forms and methods of involving teachers in productive cooperation with social partners of educational organization are described. The process of creating a system of professional advice to teachers by representatives of the administration of an educational institution is disclosed. It was concluded that the autonomous self-realization of the teacher, accompanied by a situational change in the goals, tasks and certain consciously defined values, becomes one of the basic pedagogical conditions for the professional development of teachers of a general education organization.

**Key words:** methodologist, methodological support, continuity of development, teacher, professional competence, professional growth, school.

**В** настоящее время всё более актуальной становится проблема создания и реализации модели методического сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов общеобразовательной организации, обусловленная необходимостью повышения уровня профессиональной компетентности современного педагога, совершенствованию требований к личности педагога-профессионала в быстро меняющихся условиях постиндустриального общества, важностью овладения педагогом теми компетенциями, которые помогут ему самосовершенствоваться в целях качественной подготовки выпускников.

В нашем понимании непрерывный профессиональный рост педагога общеобразовательной организации представляет собой процесс поэтапного устойчивого саморазвития личности педагога в сфере своей профессиональной деятельности посредством формирования стойкой мотивации к повышению уровня своей профессиональной компетентности, развития потребности в непрерывной самореализации, преобразования в сознании педагога необходимости внешнего административного контроля в полный самоконтроль. И важнейшую роль в данном процессе играет методическая служба общеобразовательной организации, где ключевым звеном является методист.

Рассматривая вышеуказанную проблему, современные российские учёные отмечают, что управление методической работой в школе может протекать эффективно, если её задачи, содержание, организационные основы четко и ясно представляют для себя не только администрация, но и каждый член педагогического коллектива [4]. Методическая работа должна быть в первую очередь ориентирована на раскрытие творческого потенциала каждого педагога и педагогического коллектива в целом, на создание условий для роста профессионального мастерства педагогов [3, с. 54]. А значит, одним из приоритетных направлений развития школы является

развитие потенциала учителя [5, с. 20]. Основная роль школьной методической службы заключается в педагогическом сопровождении учителя в процессе его профессиональной деятельности и педагогической поддержке [2, с. 135]. Особое место в координации деятельности методической службы занимает методический (научно-методический) совет, который рассматривает такие вопросы, как организация деятельности школьных методических объединений; подготовка и проведения тематических педагогических советов, семинаров-практикумов, мастер-классов; проведение мониторинговых исследований результативности внедрения инноваций [1, стр. 311].

В течение 6 лет, с 2015 по 2021 годы, автором настоящего исследования, методистом высшей квалификационной категории, занимающим в указанный срок аналогичную должность по штатному расписанию, проводился на базе общеобразовательной организации эксперимент по внедрению и реализации модели методического (административно-методического) сопровождения педагогов. Авторская модель опиралась на три педагогических условия, из которых раскроем подробнее, прежде всего, первое: вовлечения педагогов в продуктивное сотрудничество с социальными партнёрами образовательной организации.

Основными задачами методиста при активизации данного условия стали: поиск способов стимулирования педагогического коллектива к развитию социального партнёрства и разработка механизмов управления деятельностью в рамках уже сложившегося социального партнёрства. Прежде всего, подготовлена вводная презентация на специально проведённом тематическом педсовете, где были представлены потенциальные партнёры общеобразовательной организации и преимущества совместной работы с ними. Далее, проведён цикл семинаров, круглых столов и творческих встреч, посвящённых каждой группе социальных партнёров в отдельности, с при-

глашением представителей данных организаций и предприятий. Педагоги в интерактивном режиме имели возможность общаться с представителями интересующих их направлений социального партнёрства, в зависимости от индивидуальных потребностей, запросов и профессионально-творческих интересов каждого конкретного педагога. Особое внимание уделялось многообразию форм взаимодействия с внешними организациями, нахождению точек соприкосновения во взаимном развитии. Таким образом, была реализована информационная составляющая первого педагогического условия.

Следующим шагом методиста стала программная составляющая, включавшая в себя два параллельных вида работы: во-первых, методист составил примерную программу работы с социальными партнёрами, с указанием возможных форм, методов и средств деятельности; во-вторых, каждый педагог разработал индивидуальную программу на год, исходя из специфики занимаемой должности и собственных профессиональных потребностей.

Только после этого стал возможен переход непосредственно к деятельности составляющей, которая включала в себя реализацию авторской программы педагога по работе с социальными партнёрами образовательного учреждения, установление перекрёстных связей с социальными партнёрами и налаживание взаимодействия между ними посредством данного конкретного педагога (то есть педагог становится связующим звеном, ключевой точкой пересечения между различными организациями), а также оценка продуктивности работы с социальными партнёрами и планирование дальнейшей деятельности. Следует особо подчеркнуть важность последнего компонента, так как социальное партнёрство эффективно для развития педагога и школы только тогда, когда будет отвечать двум требованиям: во-первых, быть продуктивным, во-вторых, иметь перспективу дальнейшего развития.

Развитие социального партнёрства велось нами по шести направлениям. Прежде всего, в качестве социального партнёра стали восприниматься семьи учащихся, для которых была предложена программа участие в классных и общешкольных мероприятиях познавательного, развивающего, воспитывающего, обучающего характера, что способствовало сближению семьи и школы, построению атмосферы взаимного доверия, выстраиванию совместной воспитательной линии «педагог – родители – ребёнок».

Нами было предложено в качестве инновации участие родительской ответственности в планировании внеурочной деятельности по интересам ребёнка, в работе летнего лагеря при общеобразовательной организации. Особой формой совместной деятельности стала защита семейных проектов под руководством педагога, например «Спортивная семья», «История моей семьи», «Учитель и семья – надёжные друзья».

Вторым социальным партнёром стали муниципальные органы исполнительной власти в сфере образования, с которыми налажена совместная разработка нормативно-правовой базы социального партнёрства, организации значимых мероприятий учебного и воспитательного характера на уровне муниципального образования, участие педагогов в грантах и профессиональных конкурсах, таких, как «За нравственный подвиг учителя». При этом один из представителей руководства гимназии, выступившей в качестве базы эксперимента, стал председателем городского жюри данного педагогического конкурса, а учитель истории стал в 2018 г. победителем муниципального этапа конкурса, участником регионального этапа, а также лауреатом Международного конкурса «Педагогические достижения – 2018», организованного Научно-инновационным центром г. Красноярска. Нами создан и организован ежегодный муниципальный конкурс «Я и православная вера» в 2016 г., и уже через год выведен данный конкурс на региональный уровень.

Отдельным направлением социального партнёрства становится работа с другими образовательными организациями:

1) сотрудничество со школами предоставляет возможность обмена педагогическим опытом, организации межшкольных мероприятий, семинаров, тематических педсоветов, мастер-классов, тренингов, стажировочных и инновационных площадок (например, организация городской конференции руководителей общеобразовательных организаций, организация городского педагогического мастер-класса «Составление рабочих программ педагога в условиях внедрения и реализации ФГОС основного и среднего общего образования» и т.д.);

2) сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, позволяющее организовать конкурсы и фестивали, театральные постановки, кружки, секции, развивать межпредметные связи, ставить игровые шоу, и концерты. Так, педагог дополнительного образования принял участие в стажировочной площадке в объеме 32 часов, где прошла очное обучение у испанского мастера хореографии Хосе Рамона Мендиола Осорио. Нами налажено партнёрство и разработана программа проведения уроков на базе мультимедийного парка «Россия – моя история» в г. Сургуте.

3) сотрудничество с учреждениями высшего образования (БУ ВО ХМАО – Югры «Сургутский государственный университет», БУ ВО ХМАО – Югры «Сургутский государственный педагогический университет», ФГБОУ ВО «Шадринский государственный педагогический университет») обеспечило прохождение студентами педагогической практики на базе общеобразовательной организации под руководством педагогов-наставников, рост наставнической компетентности школьных педагогов, сетевое взаимодействие через ЭИОС, курсы повышения квалификации и профессиональную переподготовку педагогов, научное сопровождение экспериментальных площадок, рецензирование авторских программ педагогов, участие

педагогов в научно-практических конференциях. Так, ряд педагогов прошел профессиональную переподготовку по программам: «География», «Социальная педагогика», «Математика», «Физика», «Информатика» и др. Семь педагогов с помощью модели методического сопровождения закончили магистратуру, двое – аспирантуру.

Социальное партнёрство способствовало развитию у педагогов компетенций адекватно реагировать на возникающие требования социальной среды, быстро находить пути оптимального выхода из конфликтных ситуаций, анализировать ситуацию и прогнозировать дальнейшие действия, адаптироваться к инновационным условиям работы и требованиям руководства, обогащать опыт конструктивного взаимодействия с внешней средой.

Опишем далее реализацию второго педагогического условия – создания системы профессионального консультирования педагогов представителями администрации образовательного учреждения. При реализации данного условия нами была поставлены стратегические задачи профессионального роста педагогического коллектива, в рамках которых была разработана система индивидуальных и групповых консультаций на основе мониторинга профессиональных потребностей каждого отдельного педагога. Каждый руководитель методического объединения (предметной кафедры) провёл мониторинг профессиональных затруднений педагогов и составил сводный план путей их преодоления по своей кафедре. Особая роль отведена учителям-наставникам, которые выявляли, анализировали и систематизировали проблемные стороны своих подопечных (молодых специалистов).

В рамках экспериментальной работы реализованы три типа консультирования педагогов:

1) *информационно-экспертный* – консультант-методист здесь отвечает на вопросы, которые возникли у каждого педагога при планировании собственного

профессионального роста. Консультант располагает при этом полной информацией о личностных и профессиональных особенностях педагога, и обладает методической компетентностью, позволяющей предложить способ решения проблемы, самостоятельно определённой педагогом. При этом от методиста не требуется комплексного анализа ситуации, поскольку консультирование проводится по поводу типичных проблем, не связанных с конкретными условиями деятельности данного педагога. Так, на вопросы, связанные с проблемами диссеминации педагогического опыта, участия в научно-исследовательских мероприятиях, олимпиадах и конкурсах, отвечал сам методист. На вопросы, связанные с построением эффективной системы внеурочной работы с детьми в классе отвечал классным руководителям привлечённый к консультативной деятельности заместитель директора по воспитательной работе, и т.д.

2) *диагностический* – консультант-методист не только разрабатывал систему рекомендаций, но и выявлял ключевую проблему профессионального развития, которая изначально не была ясна самому педагогу. Методисту необходимо было выявить сильные стороны каждого педагога, определить тот вектор развития, который ему близок (например, педагог-исследователь, педагог-воспитатель, обучающий педагог и др.). Функции консультируемого педагога здесь состояли в том, чтобы создать необходимые условия для проведения консультантом-методистом серии диагностических исследований и обеспечить реализацию разработанных им предложений, касающихся непрерывного профессионального роста педагога.

3) *процессный* – основанный на более тесном взаимодействии педагога и консультанта-методиста, которые формируют единую команду, нацеленную на совместное решение проблемы. В рамках команды «методист – педагог» формулируется задача и разрабатывается схематический проект (модель) её решения. Данный тип консультирования предполагает непосред-

ственное участие консультанта в осуществлении принятых решений. Работая в команде, педагог приобретает компетенции объективности самостоятельной оценки ситуации, точного диагностирования проблемы и выработки оптимального способа её разрешения. Например, была сформирована команда учителей физической культуры и ОБЖ под руководством методиста, разработавших ежегодную серию спортивных состязаний под единым названием «Патриоты любят спорт», в рамках которых проводятся соревнования к Дню народного единства, к Дню защитника Отечества, к Дню Великой Победы.

Работа в данном направлении требует постоянного внимания методиста к педагогам, создания атмосферы заботы о коллективе, взаимопомощи, когда методист воспринимается как наставник, всегда готовый прийти на помощь.

Реализация третьего педагогического условия – обучения педагогов перспективно-автономному развитию, включающему в себя способность к рефлексии, в рамках непрерывного профессионального роста, включала в себя обучение педагогов созданию плана своего индивидуального развития, где за условную хронологическую единицу брались два периода: учебный год и пятилетний межаттестационный период. План включает в себя сетевой график, где отражены конкретные формы и методы профессионального саморазвития, а также перечень мероприятий, в которых необходимо постепенно выходить на автономный уровень профессионального саморазвития (системное повышение квалификации, аттестация на квалификационную категорию, методическая и научно-методическая деятельность, участие в конкурсах профессионального мастерства и др.).

При формировании установок педагогов на автономизацию профессионального саморазвития в рамках педагогического эксперимента нами было определено два базовых вида деятельности: непрерывность развития и вариативность развития. По каждому из этих видов деятельности

выделено движение в дух направления: развитие мотивационного компонента и развитие профессионального компонента.

Поскольку непрерывность развития профессионализма педагога предполагает обеспечение стабильности как в материальном, так и в психологическом плане: обеспечено стимулирование в зависимости от уровня развития и достижений (где речь идёт не только о материальном стимулировании, но и о поощрениях различными видами ведомственных и правительственных наград, например, двум сотрудникам вручён Нагрудный знак Министерства просвещения Российской Федерации «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», одному сотруднику – Благодарность Министерства образования и науки РФ, двум сотрудникам – Благодарственное письмо Российской академии образования, трём сотрудникам – Благодарственное письмо Председателя Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и т.д.). Серия организованных нами мастер-классов, семинаров, круглых столов была посвящена формированию и развитию в личности каждого педагога осознания долга и ответственности перед организацией и коллективом, созданию духа корпоративизма. Например, был проведён семинар, посвящённый изучению опыта формирования корпоративного сознания в компании «Тойота», что было особенно интересно педагогам, которые смогли экстраполировать опыт организации, не имеющей отношения к образованию, на работу в общеобразовательном учреждении.

Развитие профессионального компонента выражалось в повышении уровня образования и квалификации, обеспечении условий для роста достижений учащихся (измерялось по двум критериям: качество обученности и результативное участие в олимпиадах и конкурсах), участие педагога в профессиональных конкурсах. Так, педагогами пройдены курсы повышения квалификации: «Инновационные методики и принципы проектирования урока «Му-

зыка» в средней общеобразовательной школе с учетом требований ФГОС нового поколения», 144 ч., 2019 г.; «Игровые технологии в повышении познавательной активности младших школьников в условиях реализации ФГОС», 72 ч., 2019 г.; «Коррекция гиперактивного поведения младших школьников в условиях реализации ФГОС НОО», 72 ч., 2019 г.; «Методика обучения математике в основной и средней школе в условиях реализации ФГОС ОО», 108 ч., 2019 г.; «Преподавание учебного курса «Основы финансовой грамотности» в основной школе в рамках внедрения ФГОС», 48 ч., 2019 г.; «Основы оказания первой медицинской помощи», 72 ч., 2018 г.; «Деятельность социально-педагогической и психологической службы образовательной организации по профилактике суицидального поведения обучающихся», 108 ч., 2018 г.; «Медиативные технологии в работе классного руководителя» 48 ч., 2017 г.; «Современный урок в условиях введения ФГОС ООО» 108 ч., 2016 г. и др.

При обучении педагогов вариативности развития, в плане стимулирования мотивационного компонента нами обращалось особое внимание на раскрытие перспектив различных вариантов развития личности педагога-профессионала. Указывалось на обязательную гарантию материального обеспечения вариативности развития (предоставление оплаченных отпусков на сессии педагогам, обучающимся по программам бакалавриата, магистратуры и аспирантуры, разработка вариативных критериев стимулирующих надбавок к зарплатам – например, пункт 12 сетки стимулирующих выплат включил в себя следующие вариации, представляющие различные пути развития: «Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, предоставление (обобщение) результатов профессиональной деятельности работника на мероприятиях городского, окружного, федерального уровней, публикационная активность педагогов, сдача норм ГТО»). Сюда же относится пример

успешных коллег, овладевших компетенциями вариативности развития. Такие педагоги имеют возможность выступить со своим опытом не только на общешкольном, но и на городском опыте. Так, в марте 2019 г. два педагога провели городской обучающий семинар на базе Информационно-методического центра г. Сургута для учителей, преподающих предмет «Основы религиозной культуры и светской этики».

Таким образом, развитие профессионального компонента в направлении вариативности предполагает выбор сильной

стороны развития и усиленного уровня развития: аспирантура, магистратура или только профессиональная переподготовка; привлечение учащихся к участию в олимпиадах или в созидательной, научно-исследовательской деятельности и т.д. Автономная самореализация педагога, сопровождаемая ситуационным изменением поставленных целей, задач и определённых сознательно ценностей, становится одним из базовых педагогических условий непрерывного профессионального роста педагогов общеобразовательной организации.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Валуженич Н.В. Роль методической службы школы в создании условий для развития и профессионального совершенствования педагога // *Философско-педагогические проблемы непрерывного образования: сборник научных статей* / Под. ред. М.И. Вишневецкого, Е.И. Снопковой. Могилев: Изд-во МГУ им. А.А. Кулешова, 2018. С. 308-312.
2. Калугина А.Г. Методическая служба в школе // *Научные исследования: от теории к практике*. 2016. №4-1 (10). С. 134-138.
3. Попова, Н.Н. Роль научно-методической службы школы в повышении методической компетентности учителя // *Методист*. 2012. №2. С. 54-56.
4. Романова Г.А. Методическая служба в школе: современный аспект // *Проблемы современного педагогического образования*. 2016. №53-3. С. 304-310.
5. Чуракова С.М. Модернизация методической службы как одно из приоритетных направлений повышения социального капитала школы // *Региональное образование: современные тенденции*. 2018. №1 (34). С. 20-22.

### REFERENCES (TRANSLITERATED)

1. Valjuzhenich N.V. Rol' metodicheskoy sluzhby shkoly v sozdaniy usloviy dlja razvitija i professional'nogo sovershenstvovanija pedagoga // *Filosofsko-pedagogicheskie problemy nepreryvnogo obrazovanija: sbornik nauchnyh statej* / Pod. red. M.I. Vishnevskogo, E.I. Snopkovej. Mogilev: Izd-vo MGU im. A.A. Kuleshova, 2018. S. 308-312.
2. Kalugina A.G. Metodicheskaja sluzhba v shkole // *Nauchnye issledovanija: ot teorii k praktike*. 2016. №4-1 (10). S. 134-138.
3. Popova, N.N. Rol' nauchno-metodicheskoy sluzhby shkoly v povyshenii metodicheskoy kompetentnosti uchitelja // *Metodist*. 2012. №2. S. 54-56.
4. Romanova G.A. Metodicheskaja sluzhba v shkole: sovremennyj aspekt // *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovanija*. 2016. №53-3. S. 304-310.
5. Churakova S.M. Modernizacija metodicheskoy sluzhby kak odno iz prioritetnyh napravlenij povyshenija social'nogo kapitala shkoly // *Regional'noe obrazovanie: sovremennye tendencii*. 2018. №1 (34). S. 20-22.

Поступила в редакцию 02.06.2021.  
Принята к публикации 05.06.2021.

*Для цитирования:*

Стерхов А.А. Методическое сопровождение педагогов общеобразовательной организации // *Гуманитарный научный вестник*. 2021. №6. С. 90-96. URL: <http://naukavestnik.ru/doc/2021/06/Sterkhov.pdf>