

УДК: 316.454.5

**БАРЬЕРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ ГРУППОВОЙ
ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ
НА ПРИМЕРЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ НАРО-ФОМИНСКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА МОСКОВСКОЙ
ОБЛАСТИ**



Ксения Владимировна Мишина,
*заместитель директора по учебно-воспитательной работе,
МАОУ «Апрелевская средняя
общеобразовательная школа № 1»,
г. Апрелевка, Московская область,
Россия
E-mail: kseniiamv@mail.ru*

Аннотация. В статье рассматриваются основные барьеры в организации групповой формы методической работы на примере образовательных организаций Наро-Фоминского городского округа Московской области. Актуальность проблемы заключается в особенностях взаимодействия отечественных педагогов. В отличие от западных коллег, российские педагоги не стремятся к активному сотрудничеству, российские директора также не видят развитие профессионального взаимодействия учителей своей приоритетной задачей. При этом многие исследования проводят прямую связь между качеством образования и качеством преподавания, отмечая, что наилучшим способом повысить качество преподавания является эффективное взаимодействие педагогов. В статье представлены основные модели отечественной методической службы. Ключевым вопросом статьи является описание барьеров в организации методической работы администрацией образовательных организаций, а также трудностей, с которыми сталкиваются педагоги.

Результаты качественного феноменологического исследования показали, что в образовательных организациях выборки ярко прослеживается разное видение относительно организации и деятельности методической службы у управленческой команды образовательной организации и ее педагогического

Как цитировать статью: Мишина К. В. Барьеры в организации групповой формы методической работы на примере общеобразовательных организаций Наро-Фоминского городского округа Московской области // Образ действия. 2024. Вып. 2 «Развитие личности в системе общего образования (лучшие практики)». С. 9-21.

корпуса. Представлено видение респондентов относительно взаимопосещения уроков, наставничества, педагогических команд, совместной методической копилки, а также стимулирования деятельности учителей. Полученные в результате исследования данные могут быть полезны директорам школ, членам управленческих команд, руководителям методических объединений и учителям, которые принимают активное участие в работе школьной методической службы.

Ключевые слова: профессиональное развитие педагогов, методическая работа, взаимодействие педагогов, барьеры, курсы повышения квалификации, взаимопосещение уроков, наставничество, команды учителей

Введение

Приоритетной задачей политики в области образования в Российской Федерации является обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, а также вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран по качеству общего образования [7]. Многочисленные исследования доказывают связь между качеством образования и качеством преподавания. Высокое качество преподавания невозможно без должного уровня подготовки педагогических кадров [1]. Именно поэтому во многих странах, имеющих высокие показатели в сфере образования, непрерывное профессиональное развитие педагогов является приоритетной задачей. В зарубежной практике непрерывное профессиональное развитие реализуется через профессиональные сообщества обучения (ПСО), целью которых является взаимодействие и сотрудничество педагогов. Джон Хэтти считает, что успех в педагогической деятельности зависит от группового взаимодействия учителей [2]. В отечественной практике учителя традиционно объединяются в школьные методические объединения — ШМО, при этом роль данных объединений сузилась и стала во многом формальной [4, с. 24–34]. Согласно данным TALIS-2018, российские педагоги не стремятся к активному взаимодействию, более того, руководители школ в Российской Федерации чаще видят себя в роли неких «хозяйственников», не считая развитие и поддержку группового взаимодействия педагогов своей приоритетной задачей [8]. Получается, что, с одной стороны, взаимодействие педагогических кадров считается одной из лучших форм профессионального развития, но, с другой стороны, в российской практике групповое взаимодействие не является его наиболее популярной формой.

Педагогический словарь определяет методическую работу как «систематическую коллективную и индивидуальную деятельность преподавателей, направленную на повышение их научно-теоретического, общекультурного уровня, психолого-педагогической образованности и уровня профессионального мастерства». Методическая работа, как отмечает М. М. Поташник, — это прежде всего «неотъемлемая часть единой системы непрерывной подготовки педагогических кадров, системы повышения их квалификации» [6]. По его мнению, под методической ра-

ботой следует понимать «комплексную систему взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее развитие мастерства школьных учителей, на основе результатов науки, передового опыта и специального анализа затруднений педагогов». Е. Н. Молодых рассматривает методическую работу как «любую деятельность, направленную на организацию учебного процесса и повышение его эффективности» [5]. Целью методической работы является повышение профессионального уровня преподавательского состава и создание взаимодействий в коллективе, способствующих формированию определенного климата в учебном заведении и повышению способности образовательной организации адаптироваться к изменениям. По мнению автора, способность адаптироваться к быстроменяющимся условиям современного общества является результатом взаимодействия педагогических коллективов, что в настоящее время чрезвычайно важно в связи с постоянно меняющимися образовательными практиками и требованиями к разработке учебных программ [5].

Мы рассмотрели, какие формы методической работы существуют в российской практике, а именно: индивидуальная, групповая и коллективная [3]. Индивидуальные формы методической работы включают в себя самообразование и курсы повышения квалификации. Групповые формы методической работы подразумевают школьные методические объединения, взаимопосещение уроков, открытые уроки, наставничество, круглые столы, мастер-классы, творческие и проблемные группы. Коллективные формы методической работы представляют собой методические семинары и выставки, педагогические чтения и методические недели. Таким образом, мы будем рассматривать описанные выше групповые формы методической работы как основной компонент взаимодействия учителей, целью которого является повышение профессионального мастерства. Задача руководителя образовательной организации — повысить качество образования, что невозможно без повышения профессионального мастерства педагогического корпуса. Нами было рассмотрено понятие «организационные условия». Следует отметить, что в русскоязычных источниках очень мало информации об организационных условиях и практически везде пишут об организационно-педагогических условиях. Зарубежные исследователи выделяют такие основные структуры организационных условий, как педагогическое (школьное) лидерство и профессиональное сообщество учителей (эффективное взаимодействие), вовлеченность семьи и благоприятная среда для обучающихся [10]. При этом подчеркивается роль лидерства и степень профессионального взаимодействия. Под взаимодействием учителей в отечественной практике понимается групповая методическая работа, поэтому можно говорить о важности школьного лидерства и групповой методической работы как части школьной культуры, основанной на структуре ор-

ганизационных условий. В отечественных источниках нет данных о групповой методической работе как организационной структуре, поэтому не совсем понятно, что мешает развитию групповых форм школьной методической службы.

В данной работе изучаются возможные барьеры при организации группового взаимодействия педагогов администрацией образовательной организации, а также затруднения, возникающие у педагогического коллектива при групповой методической работе. Согласно толковому словарю русского языка «барьер» — это преграда, поставленная на пути. Говоря о «преградах», существующих в организации групповой формы методической работы, мы будем говорить как об административных барьерах, так и о барьерах практико-ориентированного характера. Понятие «административный барьер» появилось в России сравнительно недавно и изначально использовалось относительно предпринимательской деятельности, однако сейчас под «административным барьером» понимается избыточная административная процедура. В нашем случае это будет формальная форма отчетности, касающаяся организации методической работы в образовательных организациях. Практико-ориентированный барьер подразумевает ограничения, которые мешают на практике осуществить те или иные формы групповой методической работы.

Задачами исследования являются:

1. Выяснить, кто фактически занимается организацией методической работы в образовательной организации.
2. Определить основную форму методической работы в образовательной организации.
3. Выявить ключевые барьеры в организации групповой формы методической работы.

Методология и методы исследования

Наше исследование является качественным и представляет собой феноменологическое исследование, сутью которого является описание конкретного опыта и феномена. Каждая из школ выборки была рассмотрена нами как отдельный феномен. За основу нашей выборки мы взяли «Теоретическую выборку», которая заключается в отборе случаев, которые указывают на категории и их свойства, для того чтобы обнаружить их концептуальную связь [9].

В нашу выборку вошли школы Наро-Фоминского городского округа Московской области. В Московской области находится 60 муниципалитетов, из них 29 являются протяженными, то есть часть населенных пунктов находится в непосредственной близости от Москвы, а часть довольно сильно удалена от столицы. Из этих 29 муниципалитетов 13 включают

в себя как крупные, так и малокомплектные школы. Таким образом, Наро-Фоминский городской округ является одним из типичных муниципалитетов Московской области. Для обоснования выборки нашего исследования мы проанализировали все школы Наро-Фоминского городского округа по следующим характеристикам: численность педагогического коллектива и положение школы в рейтинге школ Московской области за последние три года. В нашу выборку вошли школы с большой численностью педагогического коллектива (не менее 100 педагогических сотрудников), таких школ оказалось десять. Далее нами было рассмотрено положение этих школ в рейтинге школ Московской области на протяжении последних трех лет, с 2019 по 2022 учебный год. Из десяти школ с большим количеством педагогических кадров две школы стабильно находятся в зеленой зоне рейтинга, при этом две другие школы с таким же показателем педагогических кадров ни разу не вошли в зеленый рейтинг школ Московской области за период с 2019 по 2022 год. Данные четыре школы вошли в выборку нашего исследования.

Следующим этапом нашей работы стало проведение полужурнализованного интервью. Дорожная карта полужурнализованного интервью была составлена нами на основании психологической теории Карла Роджерса, сутью которой является описание субъективного опыта индивида.

Нами были изучены модели методической работы, описанные такими отечественными исследователями, как К. С. Буров, С. Г. Молчанова и Е. С. Березняк. Все описанные модели в целом сводятся к двум основным: модель «Работа в сотрудничестве» и модель «Управленческой поддержки личностно ориентированного роста учителя» [4] (рис. 1).

Модели школьной методической службы	Основные характеристики
«Работа в сотрудничестве»	Неформальное коллективное взаимодействие, учителя действуют наравне с администрацией, существуют команды учителей, наставничество. Выражены коллективная и групповая форма методической работы.
«Управленческая поддержка личностно-профессионального роста учителя»	Профессиональное развитие на рабочем месте, привлечение внешних организаций, методическая копилка, индикаторы достижения результата. Выражена индивидуальная форма методической работы.

Рисунок 1. Модели методической службы

Мы наложили четыре функции менеджмента (планирование, организация, контроль и мотивация) на указанные модели методической службы и, таким образом, получили структуру для полужформализованного интервью.

Интервью было адаптировано под две основные категории интервьюируемых: директоров и представителей управленческой команды и учителей. В интервью приняли участие: директор каждой школы, по два представителя управленческой команды, десять молодых педагогов со стажем работы менее трех лет (по три молодых специалиста в школе 1 и 3 и по два — в школе 2 и 4) и по два педагога в каждой школе со стажем работы десять лет и более. Полужформализованные интервью проводились частично в очном, частично в дистанционном формате по видеосвязи.

Результаты исследования

Результаты интервью анализировались по следующей схеме: в рамках каждой школы выборки сначала приводятся ответы директора школы, далее ответы заместителей директора, после чего ответы молодых, а затем опытных педагогов. Школа 1 и школа 2 являются школами, не входящими в зеленую зону рейтинга за последние три учебных года, в то время как школа 3 и школа 4 находятся в зеленой зоне.

Результаты по школе 1

Директор школы 1 ответил, что профессиональное развитие учителей курирует заместитель директора по учебно-методической работе. Работа ШМО, система наставничества закреплены в локальных нормативных актах и представлены на сайте школы. Не менее двух раз в год проводится педагогический совет, посвященный вопросам профессионального развития. Курсы ПК учителя проходят в основном в онлайн-формате, большинство курсов являются обязательными, однако учителя также могут пройти курсы самостоятельно. Команды в школе, со слов директора, создаются под задачи, в качестве примера приводится переход на «Сферум». Одной из ключевых проблем является нехватка времени. «Все эти задачи, работа наставником, работа в команде и прочие форматы взаимодействия педагогов крайне интересны и полезны, однако все педагоги школы очень загружены, времени не хватает катастрофически». При этом директор отмечает, что в школе существует общая методическая копилка, представленная на сайте школы.

Заместитель директора, курирующий профессиональное развитие учительского корпуса, отметил, что в школе существует нормативная база, регламентирующая прохождение курсов ПК, работу наставничества и педагогических команд. Учителя чаще всего проходят курсы, рекомендованные и засчитываемые при аттестации, самостоятельно курсы редко выбирают

Эффективность курсов оценивается изменениями в качестве знаний обучающихся, которые оцениваются средними баллами отметок обучающихся. В ходе интервью было отмечено, что в паре «наставник — наставляемый» уроки чаще посещаются именно наставником. Команды учителей создаются администрацией школы. Существенных проблем в организации методической работы учителей не отмечается. «Учителям ставится задача от администрации школы, все поручения подкреплены нормативными актами, в связи с этим все проходит гладко».

Администрацией школы подчеркивается, что профессиональное развитие учителей стимулируется в основном материально.

Молодые специалисты этой же школы основным форматом своего профессионального развития считают курсы повышения квалификации, которые им рекомендует администрация школы. Онлайн-формат курсов учителя считают наиболее подходящими. У молодых специалистов есть наставник, который приходит на их уроки по графику, сами молодые специалисты могут также прийти на урок к наставнику, если у них есть такая потребность. «Обычно наставник приходит к нам по заранее оговоренному графику, мы ходим к наставнику реже, только если у нас возникает конкретная проблема». О наличии в школе команд и педагогической копилки опрошенные нами молодые специалисты не знают. Стимулированием своей работы видят материальное вознаграждение.

Опытные педагоги школы 1 свое профессиональное развитие видят в первую очередь в участии в профессиональных мероприятиях и работе в районных методических объединениях, курсы ПК стоят на третьем месте. Одним из важных критериев стимулирования своего профессионального развития педагоги видят возможность представлять собственный педагогический опыт, материальное стимулирование было упомянуто как второстепенный фактор мотивации. Опытные педагоги отмечают, что могут сами выбрать курсы ПК, исходя из собственных профессиональных потребностей. Опрошенные нами учителя данной категории не являются наставниками, уроки других педагогов не посещают, ссылаясь на недостаток времени. «Подготовка к урокам и прочим профессиональным мероприятиям отнимает очень много времени, требуется основательная подготовка, было бы интересно посмотреть уроки коллег, но нет такой возможности». Команды создаются администрацией, но довольно редко. Методическая копилка разрабатывается учителями и представлена в школе.

По итогам интервью школы 1 нами были сделаны следующие выводы: администрация школы в основном говорит о нормативной составляющей в организации методической работы, основным форматом методической работы считается прохождение курсов, посещение уроков педагогами происходит только внутри пары «наставник — молодой педагог». Администрация

школы видит мотивацию педагогов исключительно в финансовом аспекте, в то время как опытные педагоги материальное стимулирование относят к менее важной для себя части по сравнению с возможностью представлять собственный педагогический опыт. Молодые педагоги, в отличие от опытных, считают материальное стимулирование приоритетным, однако они не знают ни о существовании команд в своей школе, ни о наличии методической копилки.

Результаты по школе 2

В ходе проведения интервью в школе 2 директор отметил, что существует ставка методиста, который контролирует работу ШМО, посещает уроки учителей. Профессиональное развитие педагогов поощряется в виде стимулирующей премии. Курсы ПК чаще предлагает методист, однако учителя могут выбрать курсы, но инициативу проявляют редко. При этом директор отметил, что члены управленческой команды часто посещают тренинги и конференции, но учителя не стремятся попасть на данные профессиональные мероприятия. Отвечая на вопросы о взаимопосещении уроков и наставничестве, директор больше говорил о том, как регламентирована данная работа. Команды учителей, со слов директора, существуют, но в каждой команде присутствует кто-либо из администрации. Методической копилки в школе нет.

Представители администрации школы ответили, что всей методической работой занимается заместитель по учебно-методической работе. Профессиональное развитие учителей состоит в основном из курсов. «Чаще всего это онлайн-курсы в виде нудных лекций. Более интересные курсы либо платные, либо не подходят для аттестации». Работа педагогов поощряется материально. У методиста существует график посещения уроков, но сами учителя на уроки друг к другу не ходят, так как «воспринимают это как личное оскорбление, особенно учителя в возрасте. У нас пробовалась кураторская методика, ничего хорошего из этого не вышло». Как таковой системы наставничества в школе не существует, однако существует «советничество, особенно когда близится время аттестации». Команды учителей периодически возникают, но стихийно, инициаторами в основном выступают активные учителя или члены управленческой команды. Методической копилки в школе нет.

При этом молодые специалисты школы 2 сообщили, что участвуют в тренингах и различных конференциях, которые помогают им повышать свой профессиональный уровень. Курсы ПК в онлайн-формате кажутся учителям данной категории удобными. Отмечается, что администрация школы поощряет учителей за хорошую работу материально. Что касается взаимопосещения уроков, молодые педагоги отметили, что на уроки в школе учителя друг к другу не ходят, потому что «необходимо разрешение ад-

министрации, кроме того, пространство кабинетов не позволяет учителю находиться на уроке коллеги, так как классы переполнены и просто негде сесть». О системе наставничества, существовании команд либо методической копилки информации не имеют.

Опытные педагоги школы 2 отметили в качестве своего профессионального развития участие в семинарах, а в качестве поощрения в первую очередь отмечают повышение уровня «самостоятельности», только потом упоминают материальное стимулирование. Данная категория учителей говорит и о курсах повышения квалификации, подчеркивая, что чаще всего «учителя ставятся перед фактом того, что нужно проходить курсы, это не очень нравится». К молодым специалистам на уроки ходит методист, а взаимопосещения уроков как такового не существует, как и не существует наставничества. При этом отмечается, что работают педагогические команды по таким направлениям, как предпринимательская деятельность, проектная деятельность, подготовка к конкурсам. Опытные педагоги ответили, что совместной методической копилки нет, но хотелось бы, чтобы она была.

Проанализировав ответы респондентов школы 2, мы смогли сделать следующие выводы: администрация школы отмечает, что учителя не ходят на уроки друг друга, так как воспринимают это как оскорбление, при этом молодые специалисты видят другую причину — например, отсутствие пространства в классе и необходимость получить разрешение у администрации. Молодые специалисты больше заинтересованы в материальном стимулировании, в то время как опытные педагоги больше заинтересованы в повышении уровня профессиональной самостоятельности. Кроме того, молодые специалисты видят курсы ПК как основную форму своего профессионального развития, опытные же педагоги в первую очередь называют профессиональные конференции и семинары, при этом администрация школы утверждает, что учителя школы не стремятся попасть на подобные мероприятия.

Результаты по школе 3

По итогам проведения интервью в школе 3 директор пояснил, что каждый из его заместителей отвечает за определенное направление работы. Один из заместителей курирует методическую работу, отслеживая дефицит учителей, он составляет план повышения квалификации, после чего контролирует, чтобы педагоги проходили курсы, за прохождение курсов учителя получают надбавки. В школе большое внимание уделяется нормативно-правовым документам, локальным актам, которые регламентируют наставничество, взаимопосещение уроков и педагогические команды, однако практические примеры по данным аспектам не были приведены. Методическая копилка существует и представлена на сайте.

Заместители директора отметили, что работа внутри управленческой команды распределена крайне сумбурно. Профессиональное развитие педагогов в основном заключается в прохождении курсов, которые учителя чаще всего «проходят для галочки». Педагоги школы редко сами просят о профессиональной помощи, так как «боятся показаться непрофессиональными». Учителя посещают уроки друг друга после согласования с администрацией. Чаще всего посещаются уроки молодых специалистов, прослеживается положительная динамика в их работе. В школе работает 17 молодых специалистов, к каждому из них прикреплен наставник. Однако команды в школе не создаются, потому что «никто не заинтересован в их работе». Некоторые ШМО создают педагогические наработки, но это никто не контролирует.

Молодые специалисты данной школы из основных форматов профессионального развития называют курсы ПК, олимпиады и конкурсы для педагогов, а также Telegram-каналы самих учителей. Кроме того, они отмечают, что открытые уроки и общение с коллегами крайне положительно влияют на их профессиональный рост. Администрация, в свою очередь, стимулирует в виде премий. Взаимопосещение уроков всегда происходит строго по графику, о наставничестве, командах и методической копилке не знают, хотя администрация школы утверждала, что у каждого молодого специалиста имеется наставник.

Опытные педагоги школы 3 высказывают мнение, что совместные мероприятия учителей очень помогают их профессиональному развитию. В школе существует план развития педагогов, однако он не носит индивидуального характера. Также отмечается, что учителя стимулируются материально, но не всегда понятно, за что именно их поощряют. Существует план взаимопосещения уроков, но его реализации мешает большая загруженность педагогов и отсутствие свободных кабинетов. Наставниками педагоги нашей выборки не являются, команды в школе есть, их работа эффективна, но мешает большая нагрузка и отсутствие свободных кабинетов. Отсутствие методической копилки оценивается как упущение для школы.

В школе 3 большое внимание уделяется посещению уроков молодых специалистов, однако неоднократно нашими респондентами упоминаются такие проблемы, как большая нагрузка у педагогов и недостаточное количество свободных кабинетов во время учебного процесса. При этом и молодые, и опытные педагоги отмечают важной составляющей своего профессионального развития совместные мероприятия. Администрация школы при обсуждении повышения профессионального мастерства учителей больше говорит о курсах, которые, с их слов, учителя проходят недобросовестно, при этом в ответах учителей курсы ПК вообще не были рассмотрены как источник повышения профессионального уровня.

Результаты по школе 4

Директор школы 4 отметил, что методическую работу в школе курирует заместитель директора по УВР, он же проводит анализ результатов ГИА, РДР, ВПР, по результатам которых и определяются профессиональные затруднения педагогов. Далее учителей отправляют на курсы, которые бывают как очные, так и в онлайн-формате, также учителя посещают конференции. Администрация школы посещает уроки, после чего пишут анализ урока. К молодым специалистам в школе прикрепляется наставник, а команды создаются при необходимости. Внутри каждого ШМО существует своя методическая копилка, но она не представлена на сайте школы.

Представители управленческой команды ответили, что в школе регулярно проводится анализ качества образования, в соответствии с выявленной ситуацией и разрабатывается план методической работы, которая заключается в курсах ПК, очных семинарах и конференциях. Чаще всего учителей направляет администрация, учителя «редко проявляют инициативу». Существует график посещения уроков администрацией, после посещения урока нужно писать анализ, это занимает много времени, которого не хватает. Учителя не ходят друг к другу на уроки, но обращаются за помощью при возникновении трудностей. Кроме того, существуют пары в рамках наставничества, однако не все пары хорошо ладят, чаще они формальные. Была попытка создавать команды под задачи, но учителя не срабатываются. Теперь учителя сами создают команды, если у них есть такая потребность, например организация конкурсов. Некоторые учителя создают собственные наработки, но это происходит редко.

Молодые специалисты основными форматами профессионального развития называют курсы ПК, а также семинары, которые они посещают вместе с коллегами. На уроки иногда приходят более опытные учителя, всегда заранее предупреждают. *«В этом много пользы, так как тебе могут дать ценные рекомендации»*. Наставники прикрепляются к молодым специалистам, о проблемах в работе пар не знают. Команд, со слов молодых специалистов, нет, методической копилки тоже нет, но всегда есть взаимопомощь учителей.

Опытные педагоги отмечают, что все учителя проходят курсы повышения квалификации, чаще всего на курсы направляет администрация школы. *«Проблема заключается в том, что на курсы всегда вызывают внезапно, как и на очные семинары, в связи с этим не всегда получается нормально участвовать»*. На уроки к опытным педагогам никогда не приходят коллеги, в свою очередь, у наставников иногда возникают проблемы с наставляемыми, потому что они не всегда готовы *«принять критику более опытного учителя»*. Команды учителей образуются редко, если это и происходит, то стихийно, так как *«все заняты своими делами»*. О наличии методической копилки не слышали.

В результате проведения интервью в школе 4 мы отметили, что администрация школы проводит анализ профессиональных затруднений педагогов, в результате чего учителя отправляются на курсы повышения квалификации, при этом опытные педагоги отмечают, что на курсы их вызывают внезапно, что мешает нормальному прохождению обучения. Администрация, в свою очередь, не видит инициативы от учителей. Посещению уроков администрацией препятствует необходимость писать анализ, на который уходит много времени. Кроме того, опытные учителя отмечают, что молодые педагоги не всегда готовы принять критику своих более опытных коллег.

Заключение

Таким образом, проведенное нами исследование позволило получить ответы на поставленные нами задачи.

1. Со слов всех опрошенных нами респондентов разных категорий, за методическую работу в школе отвечает заместитель директора по УВР либо УМР. Сами учителя отмечали, что все планы, графики посещения уроков, курсы и семинары по профессиональному развитию исходили от администрации школы. При этом представители администрации школ нашей выборки подчеркивали, что учителя довольно редко проявляют инициативу.

2. Говоря о профессиональном развитии, и администрация школы, и сами педагоги называли в первую очередь курсы повышения квалификации, чаще в онлайн-формате. Поскольку курсы повышения квалификации относятся к индивидуальной форме методической работы, то именно индивидуальная форма методической работы преобладает в школах нашей выборки. В ходе интервью упоминались и такие форматы профессионального развития, как тренинги, семинары, конференции и даже блоги преподавателей. Все вышеперечисленные форматы относятся к групповой и коллективной форме методической работы.

3. Барьеры в организации групповой формы разделились на административные и практико-ориентированные. К административным барьерам мы можем отнести излишнюю отчетность, необходимость обязательного согласования посещения уроков коллег с администрацией школы. Кроме того, наши респонденты неоднократно упоминали, что далеко не все курсы, которые были бы интересны педагогам, учитываются при аттестации, что существенно сужает выбор и ограничивает учителей. К практико-ориентированным барьерам в первую очередь мы относим разное видение относительно организации методической работы в образовательной организации у представителей администрации школы и педагогического корпуса. Интересным оказалось выявление разного отношения молодых и опытных

педагогов к стимулированию своего профессионального развития: в то время как молодые специалисты говорили лишь о материальном стимулировании, их более опытные коллеги в первую очередь упоминали повышение профессиональной самостоятельности и возможность представить свой педагогический опыт. Однако многие из опрошенных педагогов отметили большую рабочую нагрузку, которая мешает посещать семинары и конференции. Помимо большой нагрузки педагогов, взаимопосещению уроков препятствует отсутствие места в классе. К опытным учителям их коллеги не приходят на уроки, в то время как к молодым специалистам чаще всего приставлен наставник. Одной из ключевых фиксаций нашего исследования стала ситуация, при которой в рамках одной школы представители администрации и педагоги дают противоположные ответы на одни и те же вопросы, то есть прослеживается несогласованность внутри образовательной организации.

Результаты нашего исследования не отражают картину всех действующих методических служб российских школ, так как наше исследование является качественным, однако полученные нами данные могут дать представление о ситуации в организации методической службы в образовательных организациях.

Список литературы

1. Барбер М., Муршед М. Как добиться стабильного высокого качества обучения в школах. Уроки анализа лучших систем школьного образования мира // Вопросы образования. 2008. № 3. С. 7–61.
2. Борисенко Н. А. «Барометр влияния», или Какие факторы оказывают наибольшее воздействие на обучение. Рецензия на книгу: Джон Хэтти «Видимое обучение» // Вопросы образования. 2018. № 1. С. 257–265.
3. Быстрова Н. В., Уханов А. Ф. Методическая работа в школе как фактор повышения качества образования // Инновационные подходы к решению профессионально-педагогических проблем: сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции. Нижний Новгород, 15 апреля — 15 мая 2016 года. Нижний Новгород: ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», 2016. С. 41–42.
4. Куксо Е. Н. Болевые точки российского образования // Директор школы. 2019. № 8 (241). С. 24–31.
5. Молодых Е. Н. Современные формы методической работы в школе в условиях реализации ФГОС общего образования: инструменты и технологии // Отечественная и зарубежная педагогика. 2017. Т. 2, № 2 (38). С. 105–118.
6. Потапшик М. М., Моисеев А. М. Управление современной школой: пособие для руков. образоват. учреждений и органов образования. М.: Новая школа. 1997. 350 с.
7. Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/63728> (дата обращения: 15.01.2024).
8. Чернобай Е. В., Ташибаева Д. Н. Профессиональное развитие учителей в Российской Федерации и Республике Казахстан по результатам исследования TALIS-2018 // Вопросы образования. 2020. № 4. С. 141–164.
9. Штраусс А., Корбин Дж. Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техники; пер. с англ. и послеслов.: Т. С. Васильева. М.: Эдиториал УРСС, 2001. 256 с.
10. Bryk A. S. Organizing Schools for improvement // Phi Delta Kappan Magazine. 2010. No 91 (7). P. 23–30.