



**МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. М. АКМУЛЛЫ**

# **МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МЕТОДИСТОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ СЛУЖБ**

**Методические рекомендации**



**Уфа 2026**

**МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМ.М.АКМУЛЛЫ»**

**МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МЕТОДИСТОВ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ СЛУЖБ**

**Методические рекомендации**

Уфа 2026

**УДК 371.125**  
**ББК 74.204.6**  
**М54**

Методическое сопровождение профессионального развития методистов муниципальных методических служб (ММС) / сост. С.Г. Бережная, В.Ф. Бахтиярова, Г.И. Калимуллина. –Уфа: Издательство БГПУ, 2026. – 26 с. – ISBN 978-5-00251-084-9.

**Рецензенты:**

А.Г. Маджуга, доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой педагогики, психологии и здоровья сбережения ГАУ ДПО Институт развития образования Республики Башкортостан;

Н.С. Сытина, канд.пед.наук, профессор кафедры педагогики ФГБОУ ВО «Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы».

Данные методические рекомендации могут использоваться специалистами органов управления образования, методическими службами муниципалитетов и позволят организовать системную работу, направленную на профессиональный рост методиста, что способствует росту качества образования и эффективности педагогических практик на муниципальном уровне.

Методические рекомендации разработаны в рамках выполнения государственного задания на тему «Разработка модели методического сопровождения профессионального развития методистов муниципальных методических служб (ММС)»

**УДК 371.125**  
**ББК 74.204.6**

© БГПУ им. М. Акмуллы, 2026  
© Бережная С.Г., Бахтиярова В.Ф.,  
Калимуллина Г.И., 2026

## СОДЕРЖАНИЕ

ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ .....	4
ЦНППМ - Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. ....	4
ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ.....	5
1. ОПИСАНИЕ МОДЕЛИ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МЕТОДИСТОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ СЛУЖБ (ММС).....	7
1.1. Основные компоненты модели методического сопровождения профессионального развития методистов муниципальных методических служб .....	7
1.2. Этапы разработки и апробации модели методического сопровождения профессионального развития методистов муниципальных методических служб .....	13
2. АЛГОРИТМ ВНЕДРЕНИЯ МОДЕЛИ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МЕТОДИСТА .....	16
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	21
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	24

## **ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ**

ММС - муниципальная методическая служба.

ЦНППМ - Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

ВПР - всероссийские проверочные работы.

ГИА – государственная итоговая аттестация.

ИОМ – индивидуальный образовательный маршрут.

ИАС – информационно-аналитическая система.

КИМ – контрольно измерительные материалы.

ИКТ - информационно-коммуникационные технологии.

## ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

В настоящем методическом пособии используются следующие понятия:

**методическая служба** — совокупность субъектов научно-методической деятельности различных уровней, осуществляющих сопровождение системы методической работы, направленной на преодоление профессиональных дефицитов и развитие профессионального мастерства педагогических работников [1];

**методическая работа** — специальный комплекс практических мероприятий, которые базируются на достижениях передового педагогического опыта и направлены на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства педагогических кадров [2];

**методическое объединение педагогических работников** — коллектив педагогических работников, объединенных системой взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства педагога, развитие и рост его творческого потенциала, повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса [3];

**педагогический работник (педагог)** - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (за исключением педагогических работников образовательных организаций высшего профессионального образования) [4];

**профессиональные компетенции** - способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач [1];

**индивидуальная траектория профессионального развития** - персональный путь педагогического работника в части дополнительного профессионального образования, реализуемый на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив по результатам диагностики профессиональных компетенций [4];

**непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров** — комплекс образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития. Может осуществляться как в процессе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, так и в рамках неформального образования педагогических работников и управленческих кадров [1];

**региональный методист** — педагогический работник — штатный сотрудник ЦНППМ или привлекаемый к работе в ЦНППМ по договору гражданско-правового характера и в иных формах сотрудничества, осуществляющий сопровождение непрерывного профессионального развития педагогических работников, в том числе оказывающий адресную

методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников, обобщающий и распространяющий информацию о передовых технологиях обучения и воспитания, отечественном и мировом опыте в сфере образования [1];

**муниципальная методическая служба** – один из уровней системы непрерывного педагогического образования, связывающий деятельность педагогов и педагогических коллективов с государственной системой образования, психолого-педагогической наукой и практическим опытом [5].

# **1. ОПИСАНИЕ МОДЕЛИ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МЕТОДИСТОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ СЛУЖБ (ММС)**

## **1.1. Основные компоненты модели методического сопровождения профессионального развития методистов муниципальных методических служб**

Современная система образования в Российской Федерации характеризуется непрерывными изменениями, связанными с обновлением федеральных государственных образовательных стандартов, внедрением новых методических и цифровых инструментов, а также усилением требований к качеству подготовки педагогических кадров. На муниципальном уровне главным посредником в обеспечении педагогов актуальными технологиями, рекомендациями и инновационными практиками выступает методист муниципальной методической службы. Сегодня именно на методистов возлагается ответственность за адаптацию федеральной повестки управления качеством образования. Внедрение сетевых и проектных форматов взаимодействия в образовательную практику, умение организовывать совместную деятельность педагогов в различных образовательных учреждениях, координировать межшкольные и межмуниципальные программы требуют и высокого профессионализма от методистов муниципальных методических служб. Однако, как показывает ряд исследований и анализ образовательной практики вузов России, отсутствие целенаправленной профессиональной подготовки методистов ММС, существующие формы сопровождения профессионального развития методистов часто не учитывают специфику их деятельности и не обеспечивают системного развития необходимых им компетенций.

Рост требований к качеству образования и потребность в постоянном обновлении профессиональных компетенций, дают основание рассматривать профессиональное развитие методистов ММС в качестве одной из важнейших задач системы современного образования, решение которой сдерживается отсутствием эффективных моделей методического сопровождения профессионального развития методистов ММС. В условиях отсутствия профессионального стандарта методиста, когда не определены его трудовые функции, требования к уровню знаний и содержанию осуществляемой деятельности, трудно вычленить ведущие профессиональные компетенции методиста ММС, обеспечивающие высокую эффективность деятельности методической службы муниципалитета, определить уровень сформированности компетенций и направления профессионального развития методиста ММС. Низкий престиж профессии приводит в нее, зачастую, недостаточно квалифицированных специалистов, не имеющих позитивного опыта работы в системе образования, и не обладающих высокоразвитыми профессиональными компетенциями методиста, что не позволяет вести деятельность на высоком профессиональном уровне и требует,

соответственно, создания системы методического сопровождения профессионального развития методистов ММС.

Это обусловило необходимость создания модели методического сопровождения профессионального развития методистов ММС, обеспечивающую непрерывное развитие профессиональных компетенций, на основе выявления профессиональных дефицитов и построения индивидуальных образовательных траекторий методистов.

Разработанная коллективом исследователей Акмуллинского университета модель представляет системное и целостное видение методического сопровождения методистов, включающее в себя не только основные элементы процесса, но и их взаимосвязи, принципы, подходы и механизмы реализации. В отличие от схемы или дорожной карты, которые чаще визуализируют последовательность действий или этапов, модель акцентирует внимание на теоретической психолого-педагогической основе и практике организации методического сопровождения.

В разработанной модели методического сопровождения профессионального развития методиста ММС рассматривается как постоянный цикл «постановка целей – деятельность – рефлексия – корректировка планов – новая деятельность», позволяющий своевременно адаптировать содержание методической работы к быстро меняющимся запросам системы образования (рисунок 1).



Рисунок – 1. Модель методического сопровождения профессионального развития методиста ММС

В данной модели цель многоуровневая: совершенствование деятельности методической службы; повышение качества деятельности методиста ММС; профессиональное развитие методиста ММС.

Специфика модели заключается в её способности адаптироваться к различным контекстам и условиям образовательного процесса в разных муниципалитетах. Она отражает сложные зависимости и взаимодействия между участниками, ресурсами и целями. Модель позволяет не только описать, но и проанализировать, оптимизировать процесс методического сопровождения, учитывая индивидуальные потребности и особенности образовательной среды муниципалитета.

В основе построения модели методического сопровождения профессионального развития методистов ММС выступают деятельностный, компетентностный, андрогогический и личностно-ориентированный подходы. Сочетание этих методологических подходов позволяет выстроить целостную модель, в которой профессиональное развитие методиста рассматривается сквозь призму непрерывного взаимодействия с педагогами, администрацией образовательных организаций и органами управления образованием.

*Деятельностный подход* в сопровождении методиста акцентирует внимание на активном участии самих методистов в процессе взаимодействия с другими участниками поставленных задач. Основные особенности этого подхода включают ориентацию на практическую деятельность в процессе сотрудничества с педагогами по формированию общих способов и средств действия с другими. Методист в этом контексте выступает не столько как источник знаний, сколько как организатор, модератор, эксперт учебной и профессиональной деятельности, который помогает создавать условия для сотрудничества между педагогами и адаптирует материалы под их потребности и уровень.

Методист при таком подходе вынужден активно использовать современные технологии и инструменты, чтобы сделать процесс взаимодействия и сотрудничества с педагогами и управленцами более интерактивным и заинтересованным. Само профессиональное сопровождение методиста встроено непосредственно в его профессиональную деятельность. Поэтому основное внимание при таком подходе уделяется не только результатам, но и самому процессу профессиональной деятельности, что позволяет сделать его более эффективным и результативным [6,7,8].

*Компетентностный подход* позволяет определить ядро компетенций, необходимых для методиста, включая экспертно-аналитические, проектно-организационные, коммуникативные и иные аспекты [9, 10]. Данный подход переносит акцент с объёма усвоенной информации на уровень сформированных компетенций, необходимых методистам для результативной профессиональной деятельности. При этом учитываются как предметно-методические знания, так и метапрофессиональные умения в сфере проектирования и организации, экспертизы, владения ИКТ, коммуникации, командной работы, навыки саморазвития.

Мы согласны с определением компетентности, данным Н.Н. Нечаевым «Доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, сложных связей, явлений и процессов, возможных способов и средств достижения

намеченных целей» [11]. Если говорить о термине «профессиональная компетентность», то она в целом характеризуется совокупностью интегрированных знаний, умений и опыта, а также личностных качеств, позволяющих человеку эффективно проектировать и осуществлять профессиональную деятельность во взаимодействии с окружающим миром.

*Личностно-ориентированный подход* предполагает взаимодействие с методистом как с субъектом собственного профессионального развития. Основы этого подхода были заложены в психологии работами Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, Б.Г. Ананьева, Г.А.Цукерман, И.С.Якиманской, где личность рассматривалась как субъект деятельности, которая сама, формируясь в деятельности и в общении с другими людьми, определяет характер этой деятельности и общения. Л.С.Выготский отмечал, что там, где человек чувствует себя источником поведения и деятельности, он поступает личностно. Это означает, что личностно ориентированное обучение - это такое обучение, при котором обучающийся (в нашем случае методист ММС) чувствует себя его источником и субъектом. Личностно-ориентированный подход фокусируется на индивидуальных особенностях и потребностях субъекта образования и предполагает, что обучение должно быть адаптировано под личные интересы, мотивации и способности обучающихся.

Таким образом, личностно-ориентированный подход акцентирует внимание на индивидуальности субъекта обучения, тогда как деятельностный подход сосредотачивается на процессе обучения и активности самих обучающихся.

*Андрагогический подход* учитывает специфику обучения взрослых специалистов, мотивируя их к самообразованию и инновационной деятельности. Взрослые обучающиеся (в данном случае методисты) имеют обширный профессиональный и личный опыт, который необходимо учитывать при организации методического сопровождения их профессионального развития. Андрагогический подход ориентирован на удовлетворение индивидуальных образовательных запросов и на использование активных форм обучения (тренинги, коучинг, тьюторство), стимулирующих осознанную мотивацию к саморазвитию методиста. Андрагогический подход реализуется через принципы:

- субъектности взрослого обучающегося – методист воспринимается как полноправный участник процесса, способный формулировать собственные цели и оценивать результаты.

- актуализации личного опыта, что предполагает применение реальных ситуаций и кейсов из профессиональной деятельности методистов для более глубокого освоения нового материала и апробации методических инструментов.

- гибкости и адаптивности, что подразумевает вариативное использование обучающих форм и средств, в зависимости от имеющегося уровня компетенций и конкретных профессиональных задач.

Система методического сопровождения, базирующаяся на андрагогических принципах, позволяет повысить личную ответственность методистов за результаты своего развития и сделать процесс их обучения, более мотивированным. Отсутствие учёта андрагогических особенностей может привести к неэффективным формам сопровождения, не учитывающим реальных потребностей взрослых специалистов.

Таким образом, модель методического сопровождения рассматривается как инструмент для построения системы методического сопровождения профессионального развития методистов. Она включает совершенствование профессиональных и личностных качеств методиста, что способствует повышению качества их профессиональной деятельности.

Для построения системы методического сопровождения профессионального развития методиста ММС необходимо иметь представление об уровне его компетентности и точках роста.

Нами в ходе исследования был составлен перечень компетенций, которыми должен обладать методист ММС для эффективного исполнения своей профессиональной деятельности. Это позволило нам разработать компетентностный профиль методиста ММС (рисунок 2), который включает в себя инвариантную и вариативную части [12]. Необходимость данного компетентностного профиля была обусловлена отсутствием профессионального стандарта деятельности методиста ММС.



Рисунок –2. Компетентностный профиль методиста ММС

Инвариантная часть компетентностного профиля методиста ММС включает группы компетенций, необходимых всем работникам методической службы для реализации эффективной деятельности (рисунок 3).



Рисунок –3. Инвариантная часть компетентного профиля методиста ММС

Всего в инвариантной части было выделено 5 групп компетенций: организационно-управленческие, экспертные, психолого-педагогические, ИКТ, Soft b Self компетенции.

В вариативную часть мы отнесли компетенции, требующие узко специфическую деятельность, исходя из определенного функционала методиста ММС.

## **1.2. Этапы разработки и апробации модели методического сопровождения профессионального развития методистов муниципальных методических служб**

Разработка модели методического сопровождения профессионального развития методиста ММС проводилась в несколько этапов.

*На первом этапе проекта* сотрудниками Акмуллинского университета в рамках реализации государственного задания Министерства просвещения РФ «Разработка модели методического сопровождения профессионального развития методиста ММС» были разработаны основные элементы модели:

- инструментарий для выявления профессиональных дефицитов и формирования индивидуальных образовательных траекторий методистов, включающий в себя спецификацию и 4 варианта диагностических работ (включая демонстрационный вариант);

- банк образовательных мероприятий, направленных на устранение выявленных профессиональных дефицитов методиста.

В соответствии с 5 группами компетенций, входящих в инвариантную часть компетентностного профиля (рисунок 3), была разработана анкета для самооценки уровня профессиональных компетенций методиста, а также контрольно-измерительные материалы (КИМ) по двум группам компетенций: организационно-управленческие и экспертные. Диагностическая работа включает 22 задания и состоит из двух частей:

- часть 1 включает 14 заданий и ориентирована на оценку готовности методиста ММС к выполнению трудовой функции в соответствии с организационно-управленческой группой компетенций;

- часть 2 диагностической работы содержит 8 заданий с выбором ответа, разработанных с учетом компетентностного профиля методиста ММС и ориентированных на оценку готовности методиста ММС к выполнению трудовой функции в соответствии с экспертной группой компетенций.

По итогам диагностики и самодиагностики создается рисковый профиль каждого методиста, который позволяет выяснить его профессиональные дефициты до начала решения поставленных задач и выстраивается индивидуальный образовательный маршрут. Без устранения этих дефицитов невозможно качественно решить поставленную задачу. Такой подход к диагностике делает процесс методического сопровождения более целенаправленным, индивидуализированным и ориентированным на личность.

КИМы размещены в Информационно-аналитической системе БГПУ им. М. Акмуллы, что позволяет каждому методисту самостоятельно проходить диагностику и выстраивать индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) для решения своих профессиональных задач.

Индивидуальный образовательный маршрут – целенаправленно проектируемая дифференцированная образовательная программа, на основе образовательных потребностей, направленный на достижение личного профессионального роста и мастерства [13]. ИОМ предполагает комплекс

образовательных событий (семинары-практикумы, курсы повышения квалификации), включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения методистом необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе [14]. Образовательные события, которые предлагаются методистам ММС, носят практико-ориентированный характер и проводятся как в очном, так и дистанционном, смешанном и гибридном форматах в большей части в интерактивной форме. Обогащение опыта методистов происходит путем проживания обучающимися ситуаций, осознания и понимания происходящего. Присвоение положительного опыта обеспечивает профессиональное развитие методиста в целом и, как результат, сказывается на результативности его профессиональной деятельности, качестве деятельности всей методической службы в целом. Такие мероприятия помогают методистам справиться с профессиональными дефицитами в деятельности, развивать необходимые навыки для эффективного выполнения своих функций, что выразится в расширении профессиональных знаний, трудовых способностей, накопленных умениях, навыков, опыта и образования.

Результат движения методиста по ИОМ сопровождается мониторингом сформированности компетенций посредством промежуточной диагностики, а также по следующим показателям: готовность/способность к эффективной самостоятельной деятельности; вовлеченность в трудовой процесс; удовлетворенность методиста, педагогов и руководства деятельностью методиста; мотивация методиста к саморазвитию. О положительной динамике также говорит рост результативности деятельности методиста: увеличение запросов и обращений, по которым оказана квалифицированная консультативная помощь педагогам; количество поддержанных и реализованных оригинальных идей, инициатив, творческих проектов; количество организованных и проведенных методических мероприятий по актуальной повестке; количество разработанных педагогами авторских методических продуктов и инструментов при содействии методиста; количество единиц экспертизы деятельности, например, экспертных заключений, рецензий, отзывов и т.д.

*На втором этапе* была проведена апробация разработанного инструментария для выявления профессиональных дефицитов у методистов ММС совместно с Министерством образования и науки Республики Башкортостан. В апробации приняли участие 341 методист ММС из 4 регионов Российской Федерации: Республика Башкортостан, Луганская Народная Республика, Донецкая Народная Республика, Карачаево-Черкесская Республика. Диагностика профессиональных компетенций проводилась в автоматизированном формате на информационно-аналитической платформе (ИАС) БГПУ им. М. Акмуллы <https://iom.bspu.ru/>.

Для оценки итогов выполнения диагностического исследования выделены 4 уровня владения компетенциями по общему количеству баллов,

набранному участником за выполнение всей работы в целом. Уровень компетенций считается низким, если участник получил менее 33% из возможного количества баллов, удовлетворительным - от 33 до 66%, базовым - от 66 до 83% и высоким, когда итоговый балл участника составляет 83% и более от возможного максимального балла.

На рисунке 4 показано распределение участников по уровням компетенций по общему результату выполнения диагностики.

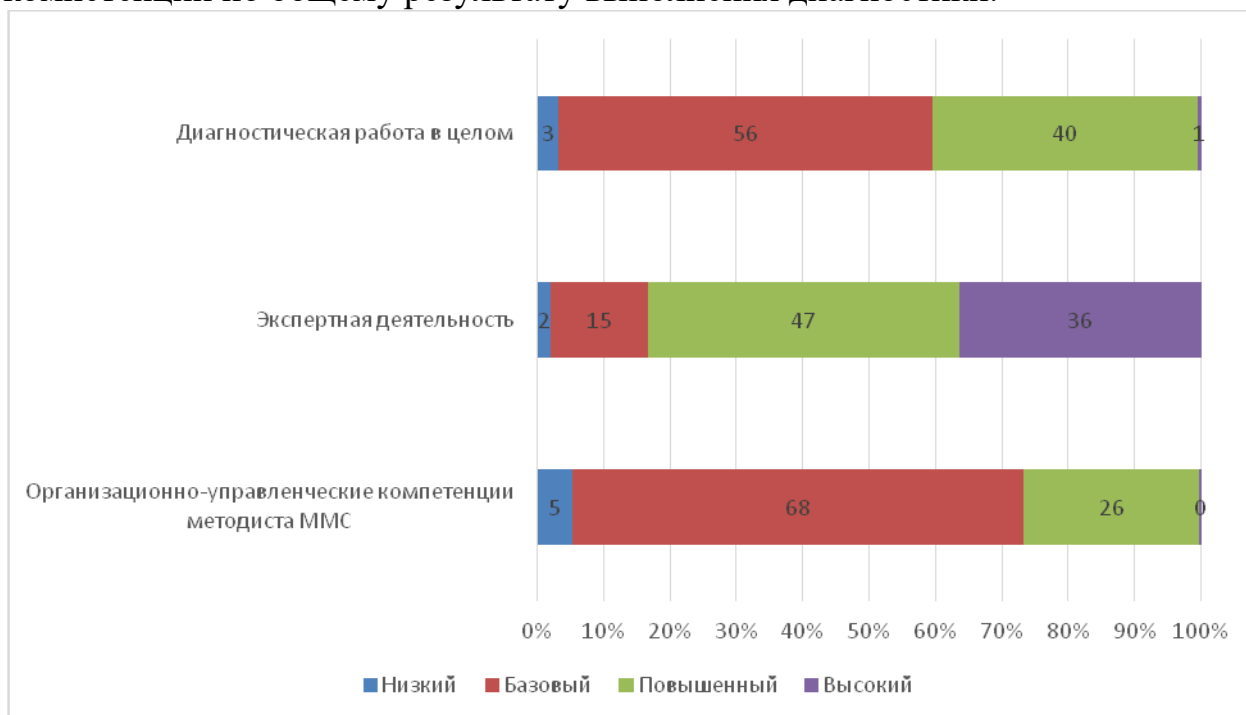


Рисунок – 4. Распределение участников диагностики по уровням владения профессиональными компетенциями

Результаты диагностики компетенций показывают, что 67% участников набрали 25 баллов (60%) и выше, что свидетельствует о достаточно высоком уровне подготовки большинства методистов. Средний балл выполнения диагностической работы составил 26,5 из 42 возможных. В диагностической работе в целом доминирует базовый уровень владения компетенциями. В организационно-управленческих компетенциях доминирует базовый уровень (68%). Это говорит о том, что большинство методистов способны выполнять стандартные организационные задачи по инструкции, но не проявляют инициативы или системного подхода к управлению. Всего один методист из общего числа продиагностированных обладал высоким уровнем владения компетенциями. Это показывает, что в выборке почти нет методистов-лидеров, способных выстраивать и трансформировать систему методической работы на муниципальном уровне. В то же время хорошим резервом являются участники диагностики, находящиеся на повышенном уровне, это сотрудники, которые могут стать основой для роста и формирования кадрового резерва.

По компетенциям экспертной деятельности наблюдается обратная, более благополучная картина. Высокий и повышенный уровни в сумме составляют 83%. Это указывает на то, что методисты в основном являются высококвалифицированными специалистами–предметниками, глубоко

разбирающимися в содержании образования. Они эффективно анализируют образовательные программы, учебные материалы и т.д.

Низкий уровень диагностической и организационно-управленческой работы не позволяет в полной мере использовать мощный экспертный потенциал коллектива для системных изменений в образовании муниципалитета. Без развития управленческих и диагностических компетенций деятельность ММС может сводиться к реагированию на запросы, а не к формированию образовательной политики и поддержке инноваций.

Таким образом, проведенный анализ результатов диагностики профессиональных компетенций методистов позволил выявить системные дефициты как в организационно-управленческой, так и в экспертной области, что требует разработки корректирующих мероприятий, направленных на их ликвидацию.

*Третий этап проекта* был обусловлен необходимостью создания банка образовательных мероприятий для ликвидации профессиональных дефицитов в информационно-аналитической системе Акмуллинского университета для формирования индивидуального образовательного маршрута методиста в автоматизированном режиме.

Коллективом университета с привлечением методистов – практиков (работающих в системе ММС) разработан и реализован комплекс образовательных мероприятий включающий:

- разработку адресной практико-ориентированной программы повышения квалификации, направленной на устранение профессиональных дефицитов в организационно–управленческой и экспертной деятельности и проведение обучения методистов;

- реализацию образовательных мероприятий для методистов различного формата (вебинары, семинары, стратегические сессии);

- разработку образовательных интенсивов по каждому блоку профессиональных дефицитов для построения индивидуального образовательного маршрута методиста.

Данные материалы были апробированы с участием методистов 10 муниципалитетов Республики Башкортостан.

## **2. АЛГОРИТМ ВНЕДРЕНИЯ МОДЕЛИ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МЕТОДИСТА**

На основе результатов апробации модели разработан алгоритм ее внедрения.

*Этап 1. Выбор координатора.* Выбор координатора процесса внедрения и реализации модели методического сопровождения профессионального развития методиста ММС является ключевой задачей, так как координатор в оперативном режиме обеспечивает успешную реализацию процесса в целом и отвечает за исполнение отдельных его этапов. На этапе апробации модели

координатором выступал ФГБОУ ВО «Башкирский государственный педагогический университет им. М.Акмуллы», при внедрении модели в муниципалитете функцию координатора может выполнять управление образования.

*Этап 2. Документационное обеспечение процесса внедрения модели методического сопровождения профессионального развития методиста ММС.* Процесс внедрения модели требует подготовки соответствующей документационной базы на муниципальном уровне управления: разработка дорожной карты внедрения модели, календарный график мероприятий, аналитический отчет по результатам диагностики уровня профессиональных компетенций методистов муниципалитета, отчет по эффективности внедрения модели в муниципалитете.

*Этап 3. Диагностика эффективности деятельности методической службы* проводится руководителем муниципальной методической службы в формате самооценки состояния деятельности методической службы. Проводится проблемный анализ в соответствии с задачами, стоящими перед муниципалитетом.

Организация деятельности методической службы строится с учетом следующей нормативной документации:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями на 15 октября 2025 года) URL: <https://docs.cntd.ru/document/902389617> (дата обращения: 10.12.2025);

2. Указ Президента РФ от 21.07.2020 г. №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

3. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г. №3273-р (ред. от 20.08.2021 г.) «Об утверждении национальных национальной системы принципов профессионального роста педагогических работников РФ, включая систему учительского роста»;

4. Распоряжение Минпросвещения РФ от 16.12. 2010 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно методического сопровождения управленческих кадров»;

5. Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, направленные письмом Министерства Просвещения Российской Федерации от 08.11.2021 г. №АЗ-872/08;

6. Методические рекомендации по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана, утвержденных Распоряжением Министерства Просвещения Российской Федерации от 27.08. 2021 г. №Р-201;

7. Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по созданию и внедрению региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров от 30

апреля 2021г., с дополнениями, направленными с письмом ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» от 06.07.2021г. №2163;

8. Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденная Распоряжением Министерства Просвещения Российской Федерации от 15.12.2022 г. №303;

9. Распоряжение Правительства РФ от 24.06.2022 N 1688-р «Об утверждении Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года»;

10. Письмо Минпросвещения России от 10 декабря 2021 г. № АЗ 1061/08 «О формировании методического актива»;

Для оценки эффективности деятельности ММС могут использоваться следующие показатели:

- повышение качества подготовки обучающихся (по результатам независимых оценочных процедур – ВПР, ГИА);

- реальное повышение методического мастерства руководителей и педагогов;

- усиление научной составляющей методической работы, ее направленности на поддержку инноваций, использование достижений педагогической науки, передового опыта.

Критерии эффективности деятельности муниципальной методической службы могут выступать:

- повышение профессиональной компетентности всех работников муниципальной системы образования;

- формирование эффективной системы непрерывного образования педагогических и руководящих кадров;

- создание оптимальной модели сетевой организации методической работы;

- содействие внедрению в образовательный процесс эффективных образовательных технологий;

- содействие созданию единого информационного образовательного пространства;

- положительная динамика качества образования;

- обобщение и распространение в муниципальной системе передового педагогического и управленческого опыта, в том числе опыта работы инновационных площадок, проектных и творческих групп;

- создание системы сопровождения и стимулирования инновационной деятельности в муниципальной системе образования;

- осуществление мониторинга состояния муниципальной системы образования;

- формирование и обновление информационного банка муниципальной образовательной системы;

- участие в подготовке и проведении муниципальных педагогических конференций, профессиональных конкурсов и т.п.;

– оказание поддержки педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций в инновационной деятельности, подготовке работников образования к аттестации;

– освоение преимущественно интерактивных и практико ориентированных форм повышения квалификации.

*Этап 4. Диагностика уровня профессиональных компетенций методистов.* Диагностика уровня профессиональных компетенций методистов ММС проводится Координатором в цифровой среде с использованием информационно-аналитической системы развития кадрового потенциала региона. Система позволяет проводить оценку по двум группам компетенций: организационно-управленческим, экспертным. Сразу по окончании диагностики в личном кабинете методиста отражаются его профессиональные дефициты и выстраивается его рисковый профиль.

По завершении процедуры диагностики Координатор процесса может автоматически получить в информационно-аналитической системе результаты по оценке и уровням сформированности компетенций, а также имеющимся у участников диагностики профессиональным дефицитам в разрезе конкретного методиста. Это позволяет провести анализ наиболее характерных для муниципалитета профессиональных дефицитов и определить наиболее актуальные направления профессионального развития методиста.

*Этап 5. Формирование перечня образовательных мероприятий.* На основании определенных направлений профессионального развития Координатором формируется сводный перечень образовательных мероприятий, направленных на совершенствование профессиональных компетенций методиста и ликвидацию выявленных профессиональных дефицитов. Перечень формируется с учетом возможностей образовательных организаций региона, осуществляющих непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и входящих в региональную систему научно-методического сопровождения (Институт развития образования, Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов, образовательные организации высшего и среднего профессионального образования, методические объединения) и муниципалитета. Мероприятия могут включать в себя как отдельные образовательные интенсивы, так и дополнительные образовательные программы повышения квалификации как в очном, так и дистанционном формате. Календарь мероприятий должен учитывать приоритетные для муниципалитета направления профессионального развития методистов, нацеленных в первую очередь на компенсацию актуальных профессиональных дефицитов.

*Этап 6. Реализация мероприятий по совершенствованию профессионального мастерства методиста.* Приоритет отдается мероприятиям, непосредственно направленным на содействие повышению уровня профессиональной компетентности методистов, обучение в рамках ИОМ, прохождение специализированных ДОП, индивидуальное/групповое сопровождение в формате наставничества. Чтобы выстроить эффективную

систему методического сопровождения, как на уровне отдельного методиста, так и на уровне всего муниципалитета, принципиально важно учесть изначальную результативность его профессиональной деятельности, стремление к самоизменениям, к участию в образовательных событиях различного формата, а также наличие возможности корректировать индивидуальный образовательный маршрут методиста ММС в рамках методического сопровождения в зависимости от текущих условий.

*Этап 7. Анализ эффективности реализации модели* заключается в оценке эффективности полученных результатов, внедрении и распространении положительных форм и методов работы, полученных на предыдущих этапах. Проводятся мониторинговые исследования достигнутого уровня профессиональной компетентности методистов. Производится анализ и экспертиза успешности реализации муниципальных планов методических служб и профессиональных объединений педагогов, форм и методов методической работы. Осуществляется саморегулирование и корректирование деятельности методической службы в соответствии с уровнем достижения поставленной цели и задач, анализ успехов и неудач, определяются дальнейшие направления развития муниципальной методической службы. Производится проблемно-ориентированный анализ по стимулированию инновационной деятельности, внедрению в практическую педагогическую деятельность инноваций, направленные на улучшение качества преподавания и образования; анализируется успешность программных мероприятий по повышению качества образования школьников. По завершении процесса реализации образовательных мероприятий, проводится повторная диагностика профессиональных компетенций методистов муниципалитета. По результатам диагностики проводится оценка эффективности мероприятий по повышению качества образования. Проводится серия информационно-аналитических семинаров для всех педагогических и руководящих работников муниципальной системы образования по выявлению дальнейших направлений развития методической службы.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Муниципальная методическая служба в своей деятельности выступает в качестве субъекта региональной системы повышения профессионального мастерства педагогических работников:

а) деятельность муниципальной методической службы носит государственно-общественный характер;

б) муниципальная методическая служба организационно, структурно и содержательно интегрирована в региональную систему повышения квалификации;

в) муниципальная методическая служба рассматривается как специфический объект управления в муниципальной системе образования со сложной интегрированной структурой, которая требует особого подхода к управлению;

г) структура муниципальной методической службы и содержание ее деятельности соответствуют задачам и приоритетам муниципальной системы образования.

Можно выделить ряд причин, сдерживающих развитие муниципальной методической службы:

– отсутствие базовой профессиональной подготовки методистов ММС в высших и средних профессиональных учебных заведениях, а также специализированных ДПП;

– в ряде территорий инспекторско-методические отделы в структуре органов управления образованием созданы в результате механического слияния штатов специалистов органов управления и методистов, а так же объединения их функциональных обязанностей. Сокращение аппарата муниципальных органов управления происходит нередко за счет методических служб; в ряде районов на ставках методистов районных/городских методических кабинетов, работают специалисты органов управления образованием;

– низкий уровень зарплаты работников методической службы, подчас слабая материально-техническая база, что не способствует эффективному внедрению новейшие цифровых технологий и привлекать высококвалифицированных специалистов.

С целью оказания помощи в профессиональном развитии методиста ММС, необходимо иметь представление об уровне его компетентности и точках роста, для этого проводится изучение профессиональных и личностных характеристик методиста с использованием диагностики, самодиагностики, оценки качеств деятельности методиста руководителем муниципальной методической службы или муниципалитета. Механизм процесса методического сопровождения строится с опорой на включенность методистов в процесс собственного профессионального развития, что обеспечивается возможностью участия в проектировании ИОМ методиста ММС, а также событийным характером предлагаемых образовательных

событий. Это обеспечивает динамику поэтапного продвижения методиста ММС в профессиональном развитии с учетом контекста педагогической ситуации

Основными направлениями внедрения модели методического сопровождения профессионального развития методиста ММС или ее элементов могут стать:

*1. Разработка региональных систем оценки профессиональных компетенций методистов ММС, направленных на выявление профессиональных дефицитов.* В настоящее время в субъектах Российской Федерации активно развиваются региональные системы оценки качества образования, которые являются неотъемлемой частью единой системы оценки качества образования в Российской Федерации. Одним из направлений развития данных систем является оценка компетенций педагогических работников. Технология проведения оценочных процедур может быть использована в региональных центрах оценки качества образования, Институтах развития образования, Институтах повышения квалификации, Региональных центрах непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников для оценки компетенций методистов ММС и выявления у них профессиональных дефицитов.

*2. Совершенствование программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников (методистов ММС) на основе объективных данных об уровне профессиональных компетентностей.* Технология выявления профессиональных дефицитов, предложенная в модели, может быть использована как самостоятельная или как оценочная процедура входного, промежуточного или итогового контроля в рамках реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Полученные результаты оценки компетенций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, позволяют:

– предложить широкий спектр программ повышения квалификации в области образовательной и воспитательной деятельности, направленных на устранение выявленных профессиональных дефицитов у методистов ММС;

– сформировать заказ на соответствующие программы дополнительного профессионального образования на уровне органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования;

– повысить адресность и индивидуализацию системы повышения квалификации в Российской Федерации за счет ориентации на устранение профессиональных дефицитов каждого методиста ММС;

– оценить эффективность реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

– скорректировать содержание реализуемых в настоящее время программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки исходя из уровня сформированности тех или иных компетенций каждого методиста ММС.

*3. Формирование актуальных направлений взаимодействия между общественными, экспертно-аналитическими организациями, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими управление в сфере образования, и образовательными организациями в целях повышения качества образования в регионе.* В настоящее время для решения стратегических задач развития образования, и прежде всего задач, связанных с повышением качества образования, необходимо выстроить эффективное взаимодействие между различными структурами, обеспечивающими качество образования. Основными направлениями такого взаимодействия можно назвать следующие:

– взаимодействие при организационном и техническом сопровождении проведения оценочных процедур (федеральные и региональные органы исполнительной власти, образовательные организации, федеральный центр тестирования, региональные центры оценки качества);

– взаимодействие при обработке и интерпретации результатов диагностики (федеральный центр тестирования, региональные центры оценки качества, экспертные сообщества);

– взаимодействие при использовании результатов диагностики (федеральные и региональные органы исполнительной власти, образовательные организации общего образования, федеральный центр тестирования, региональные центры оценки качества, институты развития образования, институты повышения квалификации, университеты и др.).

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Распоряжение (Минпросвещения России) от 15.12.2022 № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174».
2. Куницына Н.В. Организация методической работы в образовательном учреждении среднего профессионального образования // Всероссийский журнал «Педагогическое мастерство». – 2024. <https://www.pedm.ru/categories/3/articles/2272> (дата обращения 01.09.2025).
3. Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. — М, 2002. —С. 141.
4. Распоряжение Минпросвещения РФ от 16.12. 2010 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно методического сопровождения управленческих кадров».
5. Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по созданию и внедрению региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров от 30 апреля 2021г., с дополнениями, направленными с письмом ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» от 06.07. 2021г. №2163.
6. Домашенко, И. В., Сафонова В.В. Профессиональная компетентность методистов системы общего образования: современное состояние, проблемы, тенденции // Научная сокровищница образования Донетчины. – 2020. – № 1. – С. 70-75. – EDN DNBDSJ.
7. Марголис А.А. Деятельностный подход в педагогическом образовании // Психологическая наука и образование. –2021. –Т.26. – №3. С.5–39.
8. Медведев А.М., Жуланова И.В. Деятельностный подход как ориентир современного образования: исходное содержание и риски редукции [Электронный ресурс] // Мир науки. Педагогика и психология. – 2021. – Т.9. – №2. <https://mir-nauki.com/PDF/20PSMN221.pdf>. (дата обращения 12.10.2025).
9. Borko H. Professional development and teacher learning: mapping the terrain // Educational Researcher. – 2004. – Vol.33. – P.3–15. DOI: 10.3102/0013189x033008003.
10. Darling-Hammond L., Hyster M.E., Gardner M. Effective teacher professional development // Learning Policy Institute, 2017. 66p.
11. Нечаев Н.Н., Резницкая Г.И. Формирование коммуникативной компетенции как условие становления профессионального сознания специалиста // Вестник Университета Российской академии образования. – 2002. –№1. – С.45–52.
12. Бахтиярова В.Ф., Бережная С.Г., Ефимова Е.В. Компетентностный профиль методиста муниципальной методической службы // Педагогический журнал Башкортостана. – 2025. – № 2(108). – С. 61-76. – DOI 10.21510/1817-3292\_2025\_108\_2\_61\_76.

13. Мустаев А. Ф., Бахтиярова В. Ф., Калимуллина Г. И., Бережная С. Г. Определение эффективности сопровождения программ профессионального роста педагога на основе системы автоматизированного мониторинга // Science for Education Today. – 2023. – Т. 13, № 2. – С. 145-170. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2302.07>

14. Хорошевская И.В., Калимуллина Г.И. Диагностика профессиональных дефицитов молодых педагогов как инструмент адаптации к педагогической деятельности // Вестник Луганского государственного педагогического университета. Серия: Педагогические науки. Образование. – 2025. – № 1(124). – С.131–137. – EDN ZJBTVL

*Методические рекомендации*

Бережная Светлана Геннадьевна  
Бахтиярова, Венера Фаритовна  
Калимуллина Гузель Ибрагимовна

**МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МЕТОДИСТОВ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ СЛУЖБ**

ISBN 978-5-00251-084-9



9 785002 510849 >

Подписано в печать 02.03.2026  
Формат 60X84/16. Компьютерный набор. Гарнитура Times New Roman.  
Печать офсетная. Усл. печ. л. 1.50. Уч.изд. л. 1.17.  
Тираж 100 экз. Заказ №110

БГПУ им. М. Акмуллы, 450077, г. Уфа, ул. Октябрьской революции, 3а