

*Тетина С.В., кандидат педагогических наук,
Гутрова Ю.В., кандидат педагогических наук,
Челябинский институт переподготовки и
повышения квалификации работников образования*

ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В МУНИЦИПАЛИТЕТЕ В КОНТЕКСТЕ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКИХ СЛУЖБ

Аннотация: муниципальные методические службы (далее ММС) созданы для организации и координации методической работы на местах. Деятельность ММС направлена на повышение качества образования посредством создания единого научно-методического и информационного пространства. В своей работе ММС руководствуются законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Министерства Просвещения Российской Федерации, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, региональными службами в системе образования. Целью ММС является обеспечение роста профессиональной компетентности педагогов и руководства образовательных организаций, а также оказание методической поддержки в освоении и внедрении новых методов обучения и воспитания. Основными задачами ММС являются: организация работы консультационных центров для всех участников образовательного процесса, функционирование современных информационно-библиотечных центров, сопровождение педагогов в их профессиональном росте, создание системы наставничества, обеспечение развития сетевого и кластерного взаимодействия, выявление и распространение лучших педагогических практик и многое другое. Однако для реализации муниципальной образовательной политики, национальных проектов в сфере образования требуются не только компетентные работники методических служб, но и сами педагоги, заинтересованные в качестве образовательной деятельности. В статье представлена система работы муниципальных методических служб Челябинской области. Оператором методической работы в регионе является Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования.

Ключевые слова: методическая работа, сетевое взаимодействие, педагогический работник, методическая деятельность, профессиональное мастерство, муниципальная методическая служба

В Челябинской области создана и функционирует система методической работы муниципальных методических служб (ММС). Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования определён организацией, ответственной за обеспечение выполнения показателей деятельности областной образовательной системы по управлению качеством образования и в части организации методической работы, в том числе в оказании содействия муниципальным методическим службам. Форма организации работы муниципальных методических служб определена как проектный офис, задача которых координировать и поддерживать педагогических работников Челябинской области.

В России каждый год снижается количество учителей при увеличении численности обучающихся. Исследователи Skyeng проанализировали открытые статистические данные и сделали на основании полученных показателей вывод, что к 2023 году на одну тысячу обучающихся станет 78 учителей [3]. Рассуждая и выявляя причины сложившейся ситуации, отметим тот факт, что материальная сторона вопроса далеко не единственная. Данные нашего пилотного исследования свидетельствуют о следующем: 72% учителей со стажем работы 1-2 года испытывают затруднения в подготовке урока в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта общего образования (ФГОС ОО). Молодые специалисты в анкетах указывают, что на подготовку одного урока тратят по 2-3 часа. Наблюдения и анализ уроков молодых специалистов позволили выделить ряд основных профессиональных дефицитов: 83% – в организации урока используют доминирующую фронтальную форму работы; 94% – применяют индивидуальную форму работы с обучающимися только при организации ответа обучающегося у доски, при этом теряют контроль и контакт с остальными обучающимися; 72% – во время проведения урока полностью привязаны к составленному конспекту (закрываются конспектом от обучающихся, испытывают страх отступить от намеченного плана, поставленного вопроса), что полностью нарушает принцип «следование за обучающимся» (за познавательной потребностью, интересов обучающегося); 84% – не ощущают временные интервалы урока, неоправданно теряют время на организационном этапе урока, актуализации знаний обучающихся, в результате недостаточно внимания уделяют рефлексии, подведению итогов; 76% – не используют принцип деятельностного подхода в обучении, прописанного во ФГОС ОО, берут инициативу в свои руки, при этом в теоретическом плане молодые учителя грамотно определяют цели и задачи системно-деятельностного подхода в образовании, но не реализуют его на практике; 86% – не проявляют педагогиче-

ского творчества, не владеют разнообразием педагогических технологий; 71% – в проведении уроков отсутствует разнообразие, вариативность.

Приведенные результаты нашего исследования позволяют говорить об имеющихся профессиональных дефицитах в области методической деятельности учителя. Отметим, что в большинстве случаев, молодые специалисты, не получившие методической помощи на должном профессиональном уровне, принимают решение уйти из профессии, объясняя данный факт: «загруженностью, не хватает времени на реализацию личных интересов – 69%, информационная перегрузка – 61%, сложности в построении профессиональной коммуникации с администрацией – 59%».

Решений для создавшейся ситуации в образовании несколько. Во-первых, в национальном проекте «Образование» есть отдельный большой федеральный проект, который называется «Учитель будущего», он направлен на развитие профессиональных компетенций учителей, создание действенной системы стимулирования, профессионального роста руководящих, педагогических кадров всей системы российского образования. В соответствии с этим проектом к 2024 году во всех регионах страны будут созданы центры, в которых любой педагог сможет определить свои профессиональные дефициты и разработать индивидуальную образовательную траекторию непрерывного повышения квалификации. Во-вторых, большой вклад в развитие профессиональной методической компетентности молодых специалистов выполняет система методической деятельности образования. Глобальная цель методической деятельности – это оказание реальной персонализированной помощи учителям различных категорий и содействие комплексному развитию образовательной организации. Такая система должна учитывать все изменения, происходящие в образовательной сфере и общественной жизни, и в тоже время обеспечивать формирование у учителей внутренней профессиональной мотивации личностного роста, успешности и уверенности в профессиональной деятельности через непрерывность образования, разрешение профессиональных противоречий, соответствие требованиям быстроменяющегося мира.

В педагогике понятие «методическая система» трактуется с позиции различных подходов, например, Л.В. Занков [6, с. 47-52] представил дидактические принципы, лежащие в основе организации образовательной системы (дидактический подход); Г.И. Саранцев [11, с.10] определил специфику методической системы через развитие и саморазвитие личности (личностно-ориентированный подход) и другие. Разделяем позиции исследователей функционального подхода к рассмотрению методической системы А.М. Пышкало [10], Н.В. Кузьминой [8], А.И. Архангельского [1], которые подчеркивают, что структура, компонентами которой являются цели обучения, содержание обучения, методы обучения, формы и средства. Все составляющие методической системы обучения выступают в столь тесной взаимосвязи, что всякое изменение одного из них влечет за собой изменение других составляющих и всей системы в целом. Кроме того, для нашего понимания дефиниции близок деятельностный подход, так Загвязинский В.И. [5, с. 95] указывает «...любые образовательные концепции и системы требуют для своей реализации определенной системы действий. Если эта система достаточно вариативна и гибка, ее чаще называют методической...» иначе такая система приобретает формат педагогической технологии. Под системой методической деятельности нами понимается упорядоченная совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных методов, средств, организационных форм, ориентированных на мотивационно-потребностную сферу личности педагога, обеспечивающая взаимодействие педагога и обучающихся на основе системно-деятельностного, компетентностного и личностно-ориентированного подходов, и учитывающая настоящий контекст развития общества и образования.

С целью повышения качества образования и формирования стабильного кадрового потенциала в образовательных организациях Челябинской области разработана и апробирована модель системы методической работы. Нормативными основаниями функционирования системы методической работы в образовательных организациях Челябинской области выступают законы и иные нормативные акты Российской Федерации, Министерства Просвещения Российской Федерации, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, а также региональные документы. В рамках национального проекта «Образование» на территории Челябинской области функционирует муниципальные методические службы для оказания методической помощи педагогам (Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 29.01.2021 №017249 «Об утверждении модели методической работы в системе образования Челябинской области и мониторинга ее эффективности»). В вышеобозначенном документе модель методической работы представляет собой трёхуровневую систему, компоненты которой направлены на оказание превентивной методической помощи работникам образования.

Дадим краткое содержание компонентов системы методической работы:

- региональный уровень: учебно-методические объединения в системе общего образования Челябинской области; центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов; центры непрерывного

повышения профессионального мастерства и квалификации педагогов; центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников; центр выявления и поддержки одаренных детей Челябинской области; федеральные/региональные инновационные площадки; ресурсные центры по вопросам инклюзивного образования; предметные лаборатории; образовательные организации дополнительного профессионального образования (ГБУ ДПО ЧИППКРО, ГБУ ДПО РЦОКИО, ГБУ ДПО ЧИРПО); организации негосударственного сектора; сетевые профессиональные сообщества и профессиональные объединения педагогов, в том числе молодых (сетевая школа консультантов по вопросам достижения, клуб молодых педагогов Челябинской области); профессионально-общественные и экспертные сообщества (экспертный совет по апробации и распространению моделей управления качеством образования в общеобразовательных организациях с низкими результатами общего образования и в общеобразовательных организациях, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях); конкурсы профессионального педагогического мастерства; методические направления деятельности и ресурсы Челябинской областной организации профсоюзов работников народного образования и науки РФ;

- муниципальный уровень: муниципальные методические службы; муниципальные инновационные площадки, муниципальные ресурсные центры; Точки роста; ИТ – клубы; Кванториумы, образовательные технопарки, районные/городские методические объединения педагогических работников; методические направления деятельности и ресурсы местных организаций профсоюза образования;

- институциональный уровень: школьные методические объединения педагогических работников.

Ведущей деятельностью региональной методической службы (МС) является проектная деятельность, субъектами которой являются специалисты органов местного самоуправления, осуществляемых управление в сфере образования, специалисты методических служб, педагоги и руководители образовательных организаций (дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, образовательные организации дополнительного образования, профессиональные образовательные организации и заинтересованные лица). Методическая служба определяет и координирует использование ресурсов образовательных организаций, работающих в режиме инновационных площадок, предметных лабораторий, ресурсных центров по вопросам инклюзивного образования. Таким образом, реализуется процесс наставничества в образовательной сфере, когда более опытный педагог делится уникальными профессиональными знаниями с молодым специалистом или учителем, имеющим затруднения в методической деятельности. Обратим внимание на то, что опыт не определяется ни возрастом, ни стажем работника образования. На наш взгляд, важным положением является наличие профессиональных дефицитов и желание педагога сбалансировать профессиональные знания для решения стратегических задач. Функция «командного наставничества», реализуемая через систему муниципальных методических служб, представляет собой универсальную технологию передачи знаний, формирования профессиональных компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимодополняющее общение, основанное на открытости, доверии и принятии коллег. Данная функция призвана максимально раскрыть профессионально-личностный потенциал педагога и продемонстрировать каждому участнику образовательного процесса возможность решения сложных профессиональных ситуаций. Наставник, выступающий в роли тьютора, создаёт условия для поддержки педагогического работника, терпимо относится к неудачам подопечного и объясняет причины, содействует в анализе происходящих ситуаций, находит позитивные моменты и опираясь на профессиональные знания оказывает содействие и помощь. В круг профессиональных компетенций наставника должны входить умения развивать, в курирующих им педагогах, профессиональную наблюдательность, мотивировать их к извлечению удачного практического опыта других специалистов из области образования.

Психологи, изучающие закономерности успеха и сохранения профессиональной мотивации личности, считают, что неудача редко бывает результатом случайного стечения обстоятельств. Ее причины, как правило, связаны с личностными особенностями, такими как: низкий уровень мотивации, игнорирование объективных условий и действий, недостаточная компетентность, необоснованный оптимизм в принятии решений. Наставник может помочь в формировании конструктивной реакции на профессиональную неудачу: разбивать конечную цель на подцели, расширить временной период достижения цели, совершенствовать средства ее достижения, привлекать дополнительные ресурсы, действовать более гибко. Отдельно следует выделить работу, проводимую методическими службами с молодыми педагогами. Профессиональная адаптация педагогов детерминирована многочисленными факторами, влияющими на их успешную деятельность. Под профессиональной адаптацией педагога, разделяя взгляды Щербакова А.И., Мудрика А.В. [13], понимаем процесс приспособления специалиста к условиям педагогической деятельности. Несомненно, важную роль в профессиональной адаптации, по мнению Слостенина В.А. и Каширина В.П. [12] определяют внешние факторы, такие как особенности содержания, цели, своеобразие социальных и других условий, в которых осуществляется профессиональная деятельность специалиста. Именно поэтому для молодых пе-

дагогов создана возможность участия в значительном количестве профессиональных конкурсов. В Челябинской области функционирует «Клуб молодых педагогов», задачами которого являются оказание социальной поддержки и обеспечение профессионального роста молодых педагогов. Система работы муниципальных методических служб в рамках мероприятий по повышению качества работы школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, представлен сетевой ресурс «Методическое объединение педагогических работников по совершенствованию технологий обучения». Сформировано сообщество педагогических работников, заинтересованных в совершенствовании своих профессиональных компетенций в части применения педагогических технологий обучения и воспитания различных категорий обучающихся. Цель педагогического сообщества – оказать организационно-методическую помощь в преодолении неравенства школ путем разработки специальных программ по переводу школы в эффективный режим работы, осуществление постоянного консультирования по вопросам внедрения программ эффективного функционирования образовательной организации. Данный ресурс создает условия для обмена профессиональными знаниями между педагогами в рамках методических объединений: методическое объединение педагогов по освоению технологий формирования гибких компетенций у обучающихся; методическое объединение педагогов, осваивающих технологии педагогической деятельности с низко мотивированными и слабоуспевающими обучающимися; методическое объединение педагогов, осваивающих технологии педагогического взаимодействия со «сложным» контингентом обучающихся. Взаимодействие в сетевом сообществе способствует повышению социально-психологической культуры педагогов, совершенствованию специальных умений и навыков, ознакомлению с достижениями педагогической науки и практики, развитию профессиональных метакомпетенций. Понятие «сеть» появилось в образовательной практике в 70 - 80 годах прошлого столетия. Метод « сетевого планирования» был заимствован из экономической науки и перенесён в практическую педагогику. В конце 90-х годов прошлого века Ю.А. Конаржевский [7] описал метод сетевого взаимодействия. В это же время идея сетевого взаимодействия появилась в педагогической практике и вошла в педагогическую науку в виде термина «сетевое взаимодействие». Несомненная заслуга принадлежит А.И. Адамскому [1], и созданная им образовательная сеть «Эврика» рассматривается как совокупность субъектов образовательной деятельности, предоставляющие друг другу собственные образовательные ресурсы.

Кадровый анализ участников сетевых профессиональных сообществ педагогов показал, что активными участниками являются учителя первой и высшей квалификационной категории, победители различных конкурсов, что позволяет выстроить модель тьюторства в сети, которая включает в себя презентации опыта работы, различные мастер-классы, форумы с обсуждением неоднозначных вопросов, экспертизу материалов коллег. Важным аспектом, определяемым профессиональный рост учителей являются добровольность участия, а следовательно высокий уровень ответственности за свои действия, быстрое реагирование на запрос участника сообщества, представление субъективного опыта профессиональной деятельности и возможность получения объективной, многоаспектной обратной связи.

Таким образом, в основе сетевого профессионального общения педагогов заложено предоставление возможностей для учителей устанавливать внутренние контакты и налаживать диалогическое взаимодействие с целью оказания поддержки друг другу в совершенствовании своей практической работы. Согласно концепции М. Вебера [2], основу совместной деятельности составляет желание вместе что-то сделать, обсудить, помочь друг другу, согласовать свои действия. Именно в рамках этой потребности и организуется ценностно-ориентационное единство сообщества, которое составляет основу общения между членами группы и всех феноменов межличностных отношений.

Главная особенность модели заключается в принципе «не навязывание», ухода от обилия методических мероприятий. Ведущая роль принадлежит самообразованию педагогов через осознание и принятие профессиональных дефицитов. Суть методической службы заключается в создании педагогических условий, при которых каждый педагог в соответствии со своими запросами и потребностями составляет программу собственного обучения (индивидуальный план), и, согласно плану, выстраивает для себя индивидуальный маршрут, который включает изучение литературы, посещение семинаров, практикумов, вебинаров, участие в тренингах, конференциях, мастер-классах и т.д.

С 2020 года на базе ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования» функционирует Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, ориентированный на оказание превентивной помощи работникам областной образовательной системы. Методическая работа Центра связана с деятельностью профессиональных ассоциаций, с использованием форматов постоянного обмена знаниями и лучшими практиками в процессе организации тренингов, обучающих семинаров для руководящих и педагогических работников областной образовательной системы. На оснащенной необходимыми кадровыми и техническими ресурсами (проектные

зоны, зоны коворкинга) базе Центра могут реализовать индивидуальные программы повышения профессионального мастерства педагогические работники.

Центр организован для внедрения инновационных форматов реализации дополнительных профессиональных программ, обеспечивающих непрерывное повышение профессиональных компетентностей (правовой, предметной, методической, психолого-педагогической, коммуникативной и др.) руководящих и педагогических работников образовательных организаций Челябинской области. А также:

- для реализации технологий горизонтального обучения руководящих и педагогических работников образовательных организаций Челябинской области с использованием ресурсов сетевых педагогических сообществ;

- развития сетевого взаимодействия с организациями, осуществляющими образовательную деятельность;

- создания системы тьюторства, обеспечивающей сопровождение педагогических работников образовательных организаций Челябинской области в ходе разработки и реализации ими индивидуальных программ повышения профессионального мастерства (персонализированных программ повышения квалификации).

Подводя итог, смело можно заявить, что для выполнения всех задач, стоящих перед муниципальными методическими службами Челябинской области, будут непременно решены при содействии института и его профессорско-преподавательского состава, готового прийти на помощь в вопросах «мотивации педагогов, их обучения и методического сопровождения» [4, с. 98-99].

Литература

1. Архангельский А.И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы. М.: Высшая школа, 1980. 367 с.
2. Вебер М. Избранные произведения: пер. с нем. / Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; Предисл. П.П. Гайдено. М.: Прогресс, 1990. 808 с. (Социологич. мысль Запада)
3. Газета Коммерсантъ № 201 (6922) от 02.11.2020 <https://www.kommersant.ru/doc/4557441> (дата обращения: 20 июля 2021 г.)
4. Журба Н.Н., Семиздралова О.А., Щербаков А.В. Готовность классных руководителей к реализации событийного подхода в воспитательной деятельности // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров: научно-теоретический журнал. 2021. № 1 (46). С. 96 – 107.
5. Загвязинский В.И. Теория обучения: Современная интерпретация. М.: Академия, 2001. 192 с.
6. Занков Л.В. Избранные педагогические труды. 3-е изд, дополн. М.: Дом педагогики 1999. С. 608
7. Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление. М., 2000. 224 с.
8. Кузьмина Н.В. Понятие «педагогической системы» и критерии её оценки // Методы системного педагогического исследования / под ред. Н.В. Кузьминой. М.: Народное образование, 2002. С. 11.
9. Организация сетевого взаимодействия общеобразовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, принимающих участие в конкурсе на государственную поддержку / Под ред. А.И. Адамского. М.: Эврика, 2006. 185 с.
10. Пышкало А.М. Методическая система обучения геометрии в начальной школе: Авторский доклад по монографии «Методика обучения элементам геометрии в начальных классах», представленной на соискание ... д-ра пед.наук. М.: Академия пед.наук СССР, 1975. 60 с.
11. Саранцев Г.И. Методология и методика обучения математике. Саранск, 2001. 144 с.
12. Слостенин В.А., Каширин В.П. Психология и педагогика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2001. 480 с.
13. Щербаков А.И., Мудрик А.В. Психология учителя // В кн.: Петровский, А.В. (ред.). Возрастная и педагогическая психология. М.: Просвещение, 1979. С. 259 – 284.

References

1. Arhangel'skij A.I. Uchebnyj process v vysshej shkole, ego zakonomernye osnovy i metody. M.: Vysshaya shkola, 1980. 367 s.
2. Veber M. Izbrannye proizvedeniya: per. s nem. Sost., obshch. red. i poslesl. YU.N. Davydova; Predisl. P.P. Gajdenko. M.: Progress, 1990. 808 s. (Sociologich. mysl' Zapada)
3. Gazeta Kommersant" № 201 (6922) ot 02.11.2020 <https://www.kommersant.ru/doc/4557441> (data obrashcheniya: 20 iyulya 2021 g.)
4. ZHurba N.N., Semizdralova O.A., SHCHerbakov A.V. Gotovnost' klassnyh rukovoditelej k realizacii sobytijnogo podhoda v vospitatel'noj deyatel'nosti. Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikacii kadrov: nauchno-teoreticheskij zhurnal. 2021. № 1 (46). S. 96 – 107.

5. Zagvyazinskij V.I. Teoriya obucheniya: Sovremennaya interpretaciya. M.: Akademiya, 2001. 192 s.
6. Zankov L.V. Izbrannye pedagogicheskie trudy. 3-e izd, dopoln. M.: Dom pedagogiki 1999. S. 608
7. Konarzhevskij YU.A. Menedzhment i vnutrishkol'noe upravlenie. M., 2000. 224 s.
8. Kuz'mina N.V. Ponyatie «pedagogicheskoy sistemy» i kriterii eyo ocenki. Metody sistemnogo pedagogicheskogo issledovaniya / pod red. N.V. Kuz'minoy. M.: Narodnoe obrazovanie, 2002. S. 11.
9. Organizaciya setevogo vzaimodejstviya obshcheobrazovatel'nyh uchrezhdenij, vnedryayushchih innovacionnye obrazovatel'nye programmy, prinyimayushchih uchastie v konkurse na gosudarstvennyu podderzhku. Pod red. A.I. Adamskogo. M.: Evrika, 2006. 185 s.
10. Pyshkalo A.M. Metodicheskaya sistema obucheniya geometrii v nachal'noj shkole: Avtorskij doklad po monografii «Metodika obucheniya elementam geometrii v nachal'nyh klassah», predstavlennoj na soiskanie ... d-ra ped.nauk. M.: Akademiya ped.nauk SSSR, 1975. 60 s.
11. Sarancev G.I. Metodologiya i metodika obucheniya matematike. Saransk, 2001. 144 s.
12. Slastenin V.A., Kashirin V.P. Psihologiya i pedagogika: ucheb. posobie dlya stud. vyssh. ucheb. zavedenij. M.: Izdatel'skij centr «Akademiya», 2001. 480 s.
13. SHCHerbakov A.I., Mudrik A.V. Psihologiya uchitelya. V kn.: Petrovskij, A.V. (red.). Vozrastnaya i pedagogicheskaya psihologiya. M.: Prosveshchenie, 1979. S. 259 – 284.

*Tetina S.V., Candidate of Pedagogic Sciences (Ph.D.),
Gutrova Yu.V., Candidate of Pedagogic Sciences (Ph.D.),
Chelyabinsk Institute of Retraining and
Improvement of Professional Skills of Educators*

ORGANIZATION OF METHODOLOGICAL WORK IN THE MUNICIPALITY IN THE CONTEXT OF THE IMPLEMENTATION AND REALIZATION SYSTEM OF METHODOLOGICAL SERVICES

Abstract: municipal methodological services (MMS) were created to organize and coordinate methodological work in the field. MMS activities are aimed at improving the quality of education through the creation of a unified scientific, methodological and information space. In their work, MMS are guided by the laws and other regulations of the Russian Federation, the Ministry of Education of the Russian Federation, the Federal Service for Supervision of Education and Science, the regional services in the education system. The purpose of MMS is to ensure the growth of professional competence of teachers and management of educational organizations, as well as to provide methodological support in the development and implementation of new methods of teaching and education. The main objectives of MMS are the organization of advisory centers for all participants in the educational process, the functioning of modern information and library centers, supporting teachers in their professional development, creating a mentoring system, ensuring the development of network and cluster cooperation, identifying, and disseminating best teaching practices and much more. However, the implementation of municipal educational policy, national projects in the field of education requires not only competent employees of the methodological services, but also teachers themselves, interested in the quality of educational activities. The article presents the system of municipal methodological services of the Chelyabinsk region. The operator of methodological work in the region is Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skills of Educators.

Keywords: methodological work, networking, teacher, methodological activities, professional skills, municipal methodical service