

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ АПГРЕЙД ПЕДАГОГА СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЫ

Мамчур Ю.Ю., Барнаул (Россия)

Аннотация: В статье рассмотрены современные условия повышения уровня профессиональных компетенций педагогов в соответствии с задачами государственной политики в области образования. Анализ показал, что содействие повышению качества образования возможно путем создания специально организованного образовательного и методического пространства. В работе используются процедуры идентификации школ, которые позволили выявить школы с низким показателем индекса социального благополучия школы и с низкими результатами обучения. Приведены результаты тестирования по определению уровня профессиональных дефицитов педагогов. На основании результатов исследования, проведенного среди педагогов общеобразовательных организаций Алтайского края, представлены четыре модели профессионального развития педагогов. Модели профессионального развития направлены на стимулирование профессионального роста педагогов, оказание адресной методической помощи, предполагают взаимодействие педагогов, тьюторскую поддержку.

Ключевые слова: профессиональное развитие педагогов, профессиональные компетенции, мобильный педагог, профессиональные сообщества, региональная модель.

PROFESSIONAL UPGRADE OF THE MODERN SCHOOL TEACHER

Mamchur Yu.Yu., Barnaul (Russia)

Abstract: The article deals with the modern conditions of increasing the level of professional competence of teachers in accordance with the objectives of the state policy in the field of education. The analysis showed that the provision of assistance to improve the quality of education is possible by creating a specially organized educational and methodical space. The paper uses the data of the school identification procedure, which allowed to identify schools with a low index of social well-being of the school and with low learning outcomes. The results of testing to determine the level of professional deficits of teachers. Based on the results of the study conducted among teachers of educational institutions of the

Altai territory, four models of professional development of teachers are presented. Models of professional development, aimed at stimulating the professional growth of teachers, providing targeted methodological assistance, involves the interaction of teachers, tutor support.

Keywords: *professional development of teachers, professional competence, mobile teacher, professional communities, regional model.*

В современном мире доступность качественного образования становится все более важным компонентом общего социально-экономического и культурного развития государства.

Проблема повышения качества образования является одной из ведущих в разработке государственных программ развития российского образования последних лет. Так, стратегической целью Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года является «повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина». В государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 годы указано, основными целями образования являются: онлайн-образование, качество образования, доступность образования. Федеральный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование» ориентирован в первую очередь на высокое качество образования. Задачи, решаемые в рамках проекта, масштабные. К концу 2020 года в Российской Федерации должна быть внедрена национальная система учительского роста (НСУР), в основе которой лежит более усовершенствованная форма аттестации учителей. В профессиональной среде давно уже назрел запрос на «внедрение единых федеральных требований к оценке профессионального уровня (единые федеральные оценочные материалы – ЕФОМ), поскольку действующая система аттестации не имеет единых критериев оценки, что не позволяет видеть объективную картину, в то время как новая форма аттестации будет более точно отображать качество преподавания и профессионализм учителей». В рамках нового подхода учитель принимает на себя роль координатора и проектанта при разработке образовательных программ, обеспечивает методическое сопровождение деятельности коллег, участвует в создании условий по организации совместной деятельности педагогических работников школ, направленной на обучение и воспитание школьников, а также в его функции входит педагогическое наставничество.

Необходимо отметить, что федеральный проект «Учитель будущего» ориентирует «на создание в образовательной среде точек роста для профессионального и карьерного лифта педагогов, эффективная система непрерывного профессионального развития педагогов (далее – НСПР) должна быть основана на принципиально новых организационных и содержательных подходах в первую очередь к системе повышения квалификации педагогических работников и оценке уровня их компетенции». Однако сам по себе факт участия педагога в программах повышения квалификации и профессионального развития, к сожалению, не является гарантией профессионального роста учителей. Значение имеют формы и содержание этих программ. Международные исследования отмечают, что учителя, работающие в школах в неблагоприятных условиях, реже вовлечены в современные практики профессионального развития: наставничества, коучинга, наблюдения со стороны коллег. Способствовать этому призваны НСУР и НСПР – это две системы, которые взаимодействуют между собой и развивают такую структуру повышения квалификации, где осуществляется научно-исследовательская деятельность, профессиональная переподготовка, реализуются программы повышения квалификации, и используются результаты диагностики профессиональных компетенций педагогических работников на основе анализа данных, оказывают помощь в построении индивидуальных образовательных маршрутов педагогов.

На основе изученных материалов приходим к выводу о том, что происходит смещение акцентов и приоритетов в сторону профессионального развития педагогов. В 2019 году происходят кардинальные изменения в намерениях педагогического сообщества: особое отношение к молодым педагогам, формирование резерва управленческих кадров, изменение подходов к организации повышения квалификации, возрождение на новом уровне деятельности профессиональных сообществ.

Одной из наиболее обсуждаемых тем становится тема так называемого «горизонтального обучения педагогических работников – система Р2Р (с англ. peer-to-peer – равный равному)». Деятельности профессиональных сообществ уделяется в настоящее время большее внимание в связи с открывающимися возможностями по организации обучения внутри профессиональных сообществ педагогов, данная форма обучения становится более эффективной в сравнении с традиционными формами обучения. К тому же «модель обучения по системе Р2Р формирует еще и соответствующую вызовам времени профессиональную среду».

В исследовании TALIS-2013 российские учителя продемонстрировали большую, по сравнению с коллегами из других стран, заинтересованность в профессиональном развитии. При этом обнаружился и ряд дефицитов. Прежде всего, недостаток современных активных форм, программ, которые необходимы учителям, работающим в школах, функционирующих в различных социальных контекстах [1, с. 88].

На основании факторного анализа полученных данных выявлено, что педагогическое сообщество может быть представлено как совокупность групп с характерными отличительными особенностями [2, с. 16]. Прежде всего нами рассматривались следующие четыре группы: педагоги, работающие в школах с низкими образовательными результатами и школах, функционирующих в различных социальных контекстах (имеющие низкий индекс социального благополучия) – «демотиваторы»; молодые педагоги (в возрасте до 35 лет) – «резиденты», педагоги, имеющие стаж работы от 5 до 15 лет в общеобразовательной организации – «профди-зайнеры», категория педагогов, имеющих высокий уровень мотивации в осуществлении профессиональной деятельности, участники региональных профессиональных сообществ – «амбассадоры» системы образования Алтайского края. Необходимо отметить важность внешних условий, в которых организуется деятельность педагогов: территориальные особенности (отдаленность от районных центров), социальный контекст, в котором работает школа, контингент учащихся. Данные условия также принимались во внимание при проведении исследования.

Среди групп педагогов проведено исследование по определению профессиональных дефицитов, включающее следующие компоненты: функциональный (знание методики обучения и воспитания, современных педагогических технологий, умение ставить педагогические задачи, формулировать педагогическую проблему, владеть способами активизации мышления, методами педагогической диагностики и т.д.), коммуникативный (владение способами воспроизведения информации, необходимой конкретному ребенку для присвоения знаний, умение оценивать и определять очередность подачи информации, ее сложность, образность, способы предъявления не только для ребенка, но и его родителей, владение приемами косвенного воздействия и т.д.), личностный (педагога прежде всего должна интересовать личность ребенка; люди, с которыми работает педагог, могут сказать, что педагог контактный человек, и т.д.), рефлексивный (осознание цели и мотивов

своей деятельности, принятие на их основе решения, оценивание эффективности их реального выполнения, умение объективно определять причины неудач в деятельности и устранять их). У категории педагогов, имеющих высокий уровень мотивации в осуществлении профессиональной деятельности, все четыре компонента демонстрируют высокий уровень профессиональной компетенции. У педагогов, имеющих стаж работы от 5 до 15 лет в общеобразовательной организации, констатируются дефициты в функциональном и коммуникативном компоненте, обусловленные средней активностью в отношении профессиональной деятельности, отсутствием мотивации влиять на решения администрации школы, наличием нейтральных суждений. Молодые педагоги (в возрасте до 35 лет) демонстрируют средний уровень владения функциональным, коммуникативным и рефлексивным компонентами. Совокупность позиций каждого компонента сконцентрирована прежде всего на относительной активности в отношении профессиональных обязанностей, допускается формальное выполнение обязанностей учителя, средний уровень владения технологическими навыками, средствами общения, возникают трудности в рефлексивных умениях.

Педагоги, работающие в школах с низкими образовательными результатами и школах, функционирующих в различных социальных контекстах (имеющих низкий индекс социального благополучия), демонстрируют средний уровень рефлексивного и коммуникативного компонентов и ниже среднего уровня – личностного и функционального компонентов. Речь идет о категории педагогов с низким уровнем мотивации, отсутствием желания в установлении контактов со всеми участниками образовательных отношений, демонстрирующих открытое недовольство в отношении деятельности администрации, отсутствии интереса к освоению новых технологий.

Условная выраженность каждого из данных компонентов дает возможность отнести каждую группу из числа респондентов, принявших участие в исследовании, к указанным категориям, и свидетельствует о необходимости организации работы с каждой из категорий в соответствии с индивидуальными профессиональными дефицитами для удовлетворения профессиональных потребностей. С этой целью для педагогов – «демотиваторов», работающих в школах, функционирующих в различных социальных контекстах, разработана и реализуется в образовательных организациях Алтайского края региональная модель повышения квали-

фикации педагогических работников с учетом результатов оценочных процедур.

Для молодых педагогов – «резидентов» – на первом уровне с учетом данных мониторинга по определению профессиональных дефицитов разработана и реализуется организационно-функциональная модель профессионального развития молодых педагогов «Муниципальный педагогический инкубатор» (основной целью которой является создание условий для эффективного введения молодого учителя в профессию через использование новых форм взаимодействия и индивидуализацию процесса).

Пройдя уровень «Педагогического дайвинга» – «погружения в профессию» – педагоги со стажем работы от 5-15 лет переходят на уровень «профдизайнеров», где происходит освоение специфических подходов, технологий, методов и приемов обучения учащихся, применение освоенных технологий, методов и приемов в ходе ежедневного взаимодействия с коллегами при проведении совместных исследований в школе в рамках организационно-управленческой модели профессионального взаимодействия педагогов.

Выявленные в ходе мониторинга дефициты знаний, умений и навыков учащихся принимаются школой как цель ближайшего развития, декомпозируются в цели профессиональных обучающихся сообществ педагогов и задачи профессионального развития каждого учителя. Профессиональные сообщества педагогов представляют собой команды учителей – «амбассадоры», объединённые общей задачей повышения качества преподавания, имеющие высокий уровень мотивации, демонстрирующие готовность масштабирования своего передового педагогического опыта, реализующие на уровне региона ряд образовательных проектов: «Мобильный педагог», «Профессиональный апгрейд: 1+1», «Коуч-центр», «Центр трансфера педагогических технологий». Данная работа опирается на накопленный в мировой практике арсенал эффективных педагогических технологий обучения и воспитания учащихся с риском образовательной неуспешности. Предлагаемая модель построена на принципах индивидуализации и непрерывности профессионального развития [3, с. 35].

Результативность моделей управления профессиональным развитием педагогов определяется следующими показателями:

- позитивными изменениями во внутренней и внешней среде образовательной системы Алтайского края;
- уровнем профессионального развития педагогических кадров;

- оценкой результативности профессионального развития педагогических кадров субъектами управления территориальной образовательной системой;
- позитивным отношением родительской общественности, педагогических коллективов к результатам профессиональной деятельности педагогов;
- целостностью модели управления профессиональным развитием педагогических кадров.

Показатели результативности предусмотрены в качестве индикаторов в разрабатываемых программах повышения квалификации для каждой категории педагогов в соответствии с предложенными моделями профессионального развития. Реализация программ профессионального образования эксклюзивного содержания, активное внедрение образовательных проектов, стажировок, внедрение моделей «горизонтального обучения» с использованием современных образовательных технологий [4, с. 185]. Перечисленные ресурсы создают практически безграничное поле образовательных возможностей. Все это формирует предпосылки роста качества образования буквально для каждого человека, независимо от того, где именно он живет и учится, а также каковы его интересы и возможности.

Литература

1. Бысик Н.В., Косарецкий С.Г., Пинская М.А. Проектирование модели профессионального развития педагогов школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, работающих с учащимися с риском образовательной неуспешности: эмпирическая основа и ключевые составляющие // Психологическая наука и образование. 2018. Т. 23. № 5. С. 87–101.
2. Константиновский Д. Л., Пинская М. А., Звягинцев Р.С. Профессиональное самочувствие учителей: от энтузиазма до выгорания // Социологические исследования. 2019. № 5. С. 14–25.
3. Костенко М.А. Региональный опыт реализации проекта по повышению уровня качества образования в школах с низкими образовательными результатами и школах, находящихся в сложных социальных условиях / М.А. Костенко, Ю.Ю. Мамчур // Вестник образования : сб. приказов и инструкций Министерства образования и науки Российской Федерации. – 2018. – № 11. – С. 29–37.
4. Пинская М.А., Хавенсон Т.Е., Чиркина Т.А. «Резильентные» школы и школьники. Билет на ковчег: вносит ли школа вклад в резильентность ученика? // Образование и социальная дифференциация: монография / отв. ред. М. Карной, И.Д. Фрумин, Н.Н. Кармаева. М.: НИУ ВШЭ, 2017. С. 183–202.