

О ПОДХОДАХ К ОРГАНИЗАЦИИ дополнительного профессионального образования педагогов



Галина Александровна Уланова,
проректор по образовательной деятельности,
ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования»,
г. Ярославль, ulanova@iro.yar.ru, gaib3@mail.ru



Ольга Витальевна Пополитова,
кандидат педагогических наук, заведующий
кафедрой гуманитарных дисциплин, ГАУ ДПО
ЯО «Институт развития образования»,
г. Ярославль, popolitova@iro.yar.ru

В статье приводится описание опыта подходов к организации повышения квалификации педагогов сельской школы, определены и систематизированы условия, обеспечивающие повышение результативности дополнительного профессионального образования. Приводятся данные мониторинга по выявлению уровня сформированности метапредметных компетенций педагогов, проведённого на репрезентативной выборке в Ярославском регионе.

• качество образования • профессиональные компетенции • дополнительное профессиональное образование • результативность • мониторинг • сопровождение школьных команд

Вопросы становления и развития отечественного образования являются предметом исследования современной науки, поскольку модель образования, сформированная в XIX–XX вв., не вполне соответствует потребностям

современного российского общества. Майские указы Президента Российской Федерации (2018 г.), Государственная программа РФ «Развитие образования» (2018–2025 гг.), национальный проект «Образование» акцентируют внимание на овладении педагогами современными

образовательными технологиями и методиками обучения и воспитания, внедрении системы непрерывного профессионального мастерства педагогов, позволяющей обеспечить доступность для каждого педагога качественного дополнительного профессионального образования (далее — ДПО) с учётом его профессиональных запросов, а также требований работодателей; способствовать саморазвитию, овладению навыками использования современных цифровых технологий; стимулировать развитие «горизонтального обучения» среди педагогических работников, повысить мотивацию к обмену опытом, непрерывному развитию профессионального мастерства; внести качественные изменения в методики и технологии обучения. Сегодня речь идёт о непрерывности образования, его постоянности, когда человек на протяжении всей жизни совершенствует свои жизненные и профессиональные компетенции. Независимо от того, где находится образовательная организация — в мегаполисе или муниципальном центре, столице региона или в сельской местности, обозначенные задачи решает вся система образования. Без сомнения, важна специфика образовательной организации, есть много нюансов, объективных и субъективных факторов, но ключевая фигура в данном процессе — педагог, уровень его профессионализма.

Актуализируется задача ориентации программ ДПО на опережающее обновление компетенций для реализации современного содержания и технологий образования. Приоритет — усовершенствование программ повышения квалификации педагогов по форме и содержанию, развитие моделей взаимодействия: менторство, партнёрское оценивание, профессиональные обучающиеся сообщества.

Повышение квалификации, непрерывность образования — одна из характерных черт сегодняшнего времени. «Образование предполагает приобретение людьми соответствующих компетенций, включающих знания, умения и навыки. Процесс овладения новыми компетенциями, или их трансформация, составляет основную суть непрерывного образования»¹.

¹ Коршунов И.А., Гапонова О.С., Пешкова В.М. Век живи — век учись: непрерывное образование в России / Под редакцией И.А. Коршунова, И.Д. Фрумина. Издательский дом Высшей школы экономики. Москва, 2019. С. 56. // URL: <https://ioc.hse.ru/data/2019/04/09/1176083466/Nepreryvn.obraz.-text.pdf> (дата обращения 05.04.2021).

ДПО должно создать условия, при которых повышение квалификации педагогов будет более результативным, способным решать задачи, которые ставит перед образованием государство. ФГОС ОО фокусирует внимание не на запоминании сведений и фактов, а на формировании культуры обучения, постановки и решения задач.

По мнению А.Л. Андреева, кризис системы образования охватил весь мир и объясняется тем, что меняется информация и способы её передачи, а также профессиональные навыки. Характерно старение печатных учебников, традиционных программ, неготовность системы быстро изменяться в соответствии с требованиями времени, и, как результат — невостребованные обученные специалисты и напрасные огромные затраты².

Исследователи О.Д. Фёдоров, О.Н. Журавлева, Т.Н. Полякова, М.А. Пинская и др. отмечают высокую востребованность программ ДПО у молодых педагогов даже из отдалённых населённых пунктов. Но с возрастом эти запросы снижаются. Поэтому важна мотивация учителей к постоянному профессиональному развитию, умению строить и реализовывать индивидуальный образовательный маршрут после окончания вуза.

В области «Образование» вводятся новые стандарты, которые дают возможность создавать модульные программы в соответствии с трудовыми функциями (компетенциями). Профессиональный модуль строится от обобщённой трудовой функции к трудовой функции и компетенции³.

² Андреев А.Л. Накануне перелома: образование и общество в последние десятилетия Российской империи // Образование и наука в России: состояние и потенциал развития. Сборник научных статей. — Выпуск 3. — М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2018. — С. 16–48.

Цель данной работы — описание технологии реализации программ ДПО и сопровождение участников образовательного процесса. В практике работы ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования» есть подобный опыт, который был приобретён при сопровождении школ с низкими образовательными результатами.

Дизайн реализации ППК. Технологичность нашего подхода определяется его этапностью.

I этап. *Входное тестирование на предмет определения уровня сформированности компетенций педагогических работников.*

В нашем случае — это тестирование педагогических коллективов школ на предмет выявления уровня сформированности метапредметных компетенций. Данная процедура позволяет определить профессиональные ресурсы и дефициты по таким компетентностям как целеполагание, методическая, технологическая, коммуникативная, информационная, оценочная, мотивационная и получить индивидуальные рекомендации педагогам по работе над их развитием. Администрация имела в результате тестирования общий результат по школе, и то над формированием и развитием каких профессиональных компетенций стоит поработать. Важно и то, что при желании есть возможность пройти подробное тестирование по любой из «западающих» компетенций и получить детальные рекомендации, например, пройти обучение на курсах повышения квалификации, поучаствовать в онлайн-мероприятиях на устранение выявленных профессиональных дефицитов и т.д.

В трёх образовательных организациях: МОУ Брейтовская СОШ, МОУ Скоковская СОШ, МОУ «Средняя школа № 72» г. Ярославля, — по итогам первого

среза тестинга на предмет выявления уровня сформированности метапредметных компетенций были выявлены дефицитные компетентности — технологическая, целеполагания, методическая. Среднее значение по данным показателям составляет от 1 до 1,2. По установленным параметрам ниже нормы — принято считать «1,4» при максимальном значении «2». Кроме этого, 60% педагогов Брейтовской СОШ; 25% педагогов Скоковской СОШ, 53% педагогов СОШ №72 г. Ярославль имели средний показатель по уровню сформированности метапредметных компетенций ниже нормы — «1,4».

II этап. *Обучение по программам дополнительного профессионального образования.*

Управленческие команды данных школ обучаются на ППК «Управление образовательным процессом по результатам ГИА» (56 час.). Для обучения на данной ППК приглашаются образовательные организации, которые по данным регионального Центра оценки и контроля качества образования в течение трёх последних лет по итогам Государственной итоговой аттестации занимают последнюю строку в рейтинге по своему кластеру. Поскольку мы придерживаемся точки зрения, что образовательные результаты учащихся связаны с уровнем профессиональной компетентности педагогов, то было принято решение о сопровождении данных школ в деятельности по повышению образовательных результатов. В ходе обучения разрабатываются индивидуальный маршрут учащегося, представителя школьной команды, и Программа перехода школы в эффективный режим работы. Обязательный раздел данной программы — работа с педагогическими кадрами по повышению профессиональных компетентностей.

Учителя русского языка и математики данных школ проходят обучение по улучшению образовательных результатов

³ Развитие метапредметных компетенций педагогов, работающих с талантливыми детьми: модульная вариативная программа повышения квалификации педагогических кадров: учебное пособие / Под науч. ред. А.В. Золотаревой, М.Л. Зуевой. — Ярославль: РИО ЯГПУ, 2016. — С. 6–7.

по предмету, педагоги других предметов осваивают ряд мероприятий по повышению профессионального уровня, направленных на компенсацию выявленных дефицитов.

В организации ППК были использованы новые подходы. Так, например, для компенсации дефицита технологической, методической компетенций были реализованы программы повышения квалификации: «ФГОС СОО: методические аспекты преподавания русского языка», «Формирование читательской грамотности учащихся на уровне основного общего образования», «ОГЭ и ЕГЭ: методы решения заданий повышенного и высокого уровня сложности по математике», «Развитие предметных компетенций у учителей (математика, физика, химия, биология)». Все программы содержали материалы по развитию компетенции целеполагания.

III этап. Сопровождение Программы, индивидуального образовательного маршрута.

При реализации Программы перехода школы в эффективный режим работы мы организуем в течение года 2 промежуточных мероприятия для школьных команд по анализу достигнутых показателей для планируемых результатов и корректировке Программы, в случае необходимости. На протяжении всего периода проходят консультации по улучшению достигнутых результатов и сопровождению педагогических работников по реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

Проведение в данных образовательных организациях работы по повышению профессиональной компетентности педагогов — методические семинары, участие в вебинарах, проведение методических объединений, обучение коллективов по западающим компетенциям в рамках школы в соответствии с планом методической работы, организация внутрифирменного обучения, применение на практике педагогами новых методических приёмов, технологий.

IV этап. Повторное тестирование педагогов образовательных организаций на предмет уровня сформированности метапредметных компетенций.

Контрольный замер проводится через временной промежуток — год после окончания

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

курсов и использования на практике полученных знаний. Важная составляющая, аналитическая — через повышение уровня сформированности метапредметных компетенций, на основе выявленных профессиональных дефицитов.

По данным итоговой диагностики 51% педагогов Брейтовской СОШ; 0% педагогов Скоковской СОШ; 0% педагогов СОШ № 72 г. Ярославль имели средний показатель по уровню сформированности метапредметных компетенций ниже нормы — «1,4».

Данная работа позволяет определить правильность формирования показателей Программы перехода школы в эффективный режим и достижимость планируемых результатов через анализ результатов ГИА учащихся данных школ, отслеживание динамики.

Мы видим значительное улучшение результатов тестинга — Брейтовская СОШ — на 9%, Скоковская СОШ на 25%, «Средняя школа № 72» — на 53%. Это говорит о том, что выбранный подход в работе по повышению профессиональной компетенции педагогов дал свой результат. Данные практически по всем показателям обших данных по трём образовательным организациям выросли в среднем на интервал от 0,1 до 0,3 единиц. Данные по самым дефицитным компетенциям также изменились. Средний показатель по компетенции методической вырос со значения «1,3» до «1,4»; по технологической компетенции со значения «1,17» до «1,3». А вот компетенция целеполагания. Самая «западающая» из всех к сожалению, дала отрицательные результат — с «1,07» до «1,0», а также ИКТ — «1,52» до «1,5». По остальным компетенциям получилась положительная динамика: коммуникативная — «1,76» до «1,8»; оценочная — «1,64» до «1,7»; мотивационная — «1,64» до «1,7».

Условие успешной реализации подхода.

Предложенная этапность в дизайне реализации ППК даёт положительный результат. В течение трёх лет осуществлялось сопровождение административных команд школ в деятельности по реализации намеченных планов. Школам предлагалось принимать участие в мероприятиях (семинарах, вебинарах, конференциях и др.), где обсуждались вопросы повышения профессиональных компетенций. Предлагалось участие в программах повышения квалификации для педагогов-предметников, управленческих команд. Так, педагоги Брейтовской школы приняли участие в 117 мероприятиях (общий показатель — 225 участников), педагоги Скоковской школы приняли участие в 62 мероприятиях (125 участников), педагоги СОШ № 72 г. Ярославля — в 115 мероприятиях (90 участников). Из них в среднем от 20 до 24 мероприятий были направлены на компенсацию профессиональных дефицитов и улучшение образовательных результатов по математике и русскому языку, улучшение управления вопросами качества образования в школе.

Работе с управленческой командой уделяется особое внимание, поскольку, с нашей точки зрения, позиция административной команды имеет большое значение. По мнению В.И. Сопина⁴, управленческая команда школы призвана обеспечивать профессиональный и личностный рост учителей с использованием всех форм их профессионального образования. Важно при этом организовать научно-методическое сопровождение данного процесса. В самом начале реализации ППК было определено, что для учащих открыты все ресурсы ИРО, и им будет оказана методическая и консультативная помощь как в процессе обучения, так и в разработке итогового продукта — программы повышения образовательных результатов, а также участники могут рассчитывать на сопровождение её реализации.

⁴ Сопин В.И. Управление повышением профессионального уровня педагогических работников профессиональных образовательных организаций управление образованием: теория и практика. — 2017. — № 2(26). — С. 65–82.

ППК включала стажировку на базовой площадке — это средняя школа, показывающая хорошие результаты выпускников на государственной итоговой аттестации в течение последних трёх лет. Был предложен методический опыт педагогов-предметников, управленческой команды.

Также уделялось внимание работе администраторов школы по анализу внутришкольного контроля, построению системы оценки качества образования. Участники курсов получили ответы на актуальные для них вопросы, были представлены образцы документации, положительный опыт работы по мотивированию коллектива на решение сложных задач. Кроме этого, был организован обмен опытом среди коллег, показавших, как они пришли к положительному результату.

Постепенно в ходе всей курсовой подготовки создавался *итоговый продукт* — Паспорт программы перехода школы в эффективный режим работы в части улучшения образовательных результатов. Программа содержала такие направления работы, как улучшение предметных, метапредметных и личностных результатов, совершенствование системы оценивания и учёта результатов, индивидуальная поддержка учеников, поддержка профессионального развития учителей, работа в сотрудничестве с родителями. Были определены конкретные цифры, которые планировали достичь по итогам ГИА. Защита итогового продукта (паспорта Программы повышения образовательных результатов) проходила публично с возможностью услышать предложения преподавателей и коллег. Надо сказать, что 80% школ справились и планируемые результаты были достигнуты.

Данный подход оправдывает себя как в работе с городскими школами, так и со школами, расположенными в сельской местности. В качестве иллюстрации приведём данные по Скоковской СОШ Даниловского муниципального района Ярославской области.

1. Характеристика группы.

Педагоги Скоковской СОШ, административная команда которой прошла обучение по ППК «Управление образовательным процессом по результатам ГИА». Была составлена программа повышения образовательных результатов.

2. Условия повышения результативности. Никаких «особых» условий для повышения компетентностей педагогов в рамках реализации административной командой не предпринималось, эта работа осуществлялась в обычном текущем режиме.

3. «Дефицитные» компетентности:

- технологическая (показатель — «1,3») — есть индивидуальный результат «0,9»;
- целеполагания (показатель — «1») — есть индивидуальный результат «0,6»
- методическая (показатель — «1,3») — есть индивидуальный результат «1»; «1,1»; «1,3».

4. Данные замеров

- на «входе» — 09–29 апреля 2019 г.
- на «выходе» — июль 2020 г.

Для отслеживания результативности данного подхода, правильности выбранного пути, мы провели мониторинг обратной связи с учащимися по программам ДПО. Приняли участие в опросе 81 педагог из Брейтовской СОШ, Скоковской СОШ, СОШ № 72 г. Ярославль. Участие в анкетировании было добровольным. По итогам опроса выяснилось, что программы повышения квалификации ИРО являются традиционными формами 56,8%, обучение на рабочем месте (семинары, тематические педсоветы, методические объединения,

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

посещение уроков коллег) — выбирают 77,8%; самообразование (чтение литературы, интернет-источников) также рассматривают 44,4% опрошенных.

Анализ результатов позволяет подтвердить мысль о том, что модульность, адресность, вариативность являются востребованными подходами в организации ДПО, поскольку модульный формат программ ДПО — предпочитают 22,2% участников, за многообразие форм прохождения ДПО (очно, заочно, дистант, стажировка...) высказались 53,1% опрошенных, активные формы ДПО, с большим содержанием практических занятий выбирают 50,6% педагогов. Востребован инструмент тестирования на предмет определения уровня сформированности метапредметных компетенций. 86,4% опрошенных воспользовались результатами тестинга для своего профессионального развития.

Таким образом, рассматривая вопрос о результативности дополнительного профессионального образования на основе выявленных профессиональных дефицитов можно сказать, что это один из актуальных подходов в вопросе повышения качества образования. Одной из самых востребованных и распространённых форм повышения квалификации являются курсы, организуемые организациями системы ДПО — институтами развития образования (рис. 1).

Какие формы повышения квалификации вы предпочитаете?

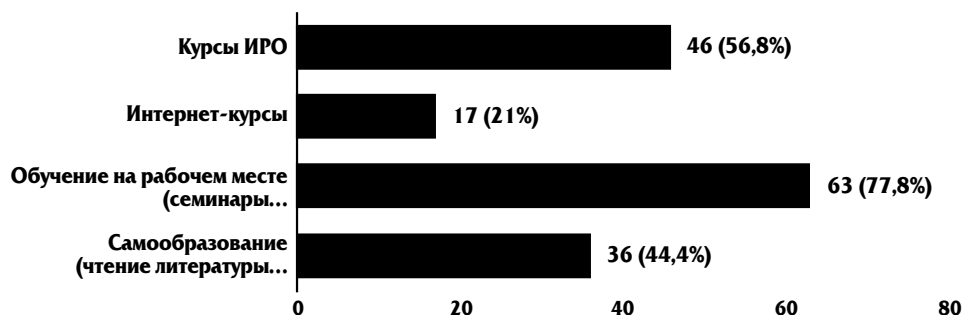


Рис. 1. Предпочитаемые формы повышения квалификации

Педагоги охотно откликаются на процедуру исследования профессиональных дефицитов в форме тестинга на предмет выявления уровня сформированности метапредметных компетенций и пользуются его результатами для повышения своей квалификации.

Мониторинг профессиональных компетенций позволяет выявить профессиональные дефициты и организовать работу с педагогами, направленную на их компенсацию. Данные по уровню сформированности метапредметных компетенций педагогов позволяют разработать компенсирующие мероприятия — программы повышения квалификации, семинары, нацеленные на компенсацию определённых дефицитов. выстроить индивидуальный образовательный маршрут. Итоговый мониторинг показал, что произошла положительная динамика по профессиональным компетенциям у педагогов во всех трёх образовательных организациях, участвовавших в пилотном исследовании. Приоритет составил

от 9% до 53%. По всем дефицитным компетенциям наблюдается улучшение показателей. Итоги рефлексии педагогов — участников исследования подтверждают то, что абсолютное большинство положительно отнеслось к процедуре оценки дефицитов, работе по их компенсации, поскольку выстраивали свой индивидуальный маршрут с учётом рекомендаций, полученных в ходе тестинга. Компетентностный подход позволяет в соответствии с потребностями педагогов выстроить систему ДПО в соответствии с их требованиями и запросами. Целенаправленная работа административных команд в плане организации методической работы в школе даёт возможность повысить образовательные результаты учащихся. Конечно, имеет значение и особенности региональных систем и подходов, но в целом, дефицитарный подход в рамках компетентностного оправдан в системе ДПО педагогов. **НО**

About Approaches To The Organization Of Additional Professional Education Of Teachers

Galina A. Ulanova, Vice-Rector for Educational Activities, GAU DPO YAO «Institute of Education Development», Yaroslavl, e-mail: ulanova@iro.yar.ru, gau63@mail.ru

Olga V. Popolitova, Candidate of Pedagogical Sciences, Head of the Department of Humanities, GAU DPO YAO «Institute of Education Development», Yaroslavl, e-mail: popolitova@iro.yar.ru

Abstract. *Orientation of programs of additional professional education to the advanced updating of competencies for the implementation of modern content and technologies of education. Experience of approaches to the organization of professional development of teachers of rural schools. Conditions for improving the effectiveness of DPO. Monitoring data on the identification of the level of formation of metasubject competencies of teachers, conducted on a representative sample in the Yaroslavl region.*

Keywords: *quality of education, professional competencies, additional professional education, effectiveness, monitoring, support of school teams.*

Spisok ispol'zovannykh istochnikov

1. Korshunov I.A., Gaponova O.S., Peshkova V.M. Vek zhivi — vek uchis': nepreryvnoe obrazovanie v Rossii / Pod redakciej I.A. Korshunova, I.D. Frumina. Izdatel'skij dom Vysshej shkoly ekonomiki. Moskva, 2019. S. 56. // URL: <https://ioe.hse.ru/data/2019/04/09/1176083466/Nepriyvnoe.obraz.-text.pdf> (data obrashcheniya 05.04.2021)
2. Andreev A.L. Nakanune pereloma: obrazovanie i obshchestvo v poslednie desyatletiya Rossijskoj imperii // Obrazovanie i nauka v Rossii: sostoyanie i potencial razvitiya. Sbornik nauchnykh statej. — Vypusk 3. — M.: Centr social'nogo prognozirovaniya i marketinga, 2018. — S. 16–48.
3. Razvitie metapredmetnykh kompetencij pedagogov, rabotayushchihs talantlivymi det'mi: modul'naya variativnaya programma povysheniya kvalifikacii pedagogicheskikh kadrov: uchebnoe posobie / Pod nauch. red. A.V. Zolotarevoj, M.L. Zuevoj. — Yaroslavl': RIO YAGPU, 2016. — S. 6–7.
4. Sopin V.I. Upravlenie povysheniem professional'nogo urovnya pedagogicheskikh rabotnikov professional'nyh obrazovatel'nyh organizacij upravlenie obrazovaniem: teoriya i praktika. — 2017. — № 2(26). — S. 65–82.