

## МОДЕЛЬ НАЦИОНАЛЬНО-РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА

Непрерывным реформированием системы образования в России обусловлено возникновение новых требований к профессиональным компетенциям педагога. Реализация федеральных государственных образовательных стандартов всех уровней общего образования предполагает перестройку ценностных ориентаций и профессиональных установок учителей.

Необходимость создания общенациональной системы совершенствования профессиональных компетенций учителей была озвучена Президентом РФ на заседании Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования еще 23 декабря 2015 года.

В.В. Путин поручил Правительству создать и внедрить общенациональную систему профессионального роста учителей по трем направлениям:

- внедрение современных программ подготовки и повышения квалификации педагогов, которые соответствуют профессиональным требованиям;
- внедрение эффективного механизма материального и морального поощрения качественного, творческого учительского труда, создание стимулов к развитию, к непрерывному профессиональному росту, мотивирование учителей к приобретению новых знаний и умений;
- совершенствование системы оценки квалификации, качества результатов работы учителя и его потенциала.

В соответствии с Поручением Президента Российской Федерации от 02.01.2016 №Пр-15ГС был разработан федеральный проект «Национальная система учительского роста» (НСУР), направленный на поддержку российского учительства и предусматривающий установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации, и их непрерывное совершенствование в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

Уровневый Профстандарт предполагает введение новых должностей (учитель, старший учитель, ведущий учитель) и требует от педагогов не только наличия диплома о профессиональном образовании, но и сформированности ряда компетенций: предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных.

В соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» в целях реализации федерального проекта «Учитель будущего» необходимым является внедрение единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, стимулирование их

профессионального роста. Однако не менее значимым является решение этой проблемы на региональном уровне с учетом особенностей системы образования конкретного субъекта РФ.

Совершенствование профессиональных компетенций учителя – процесс длительный, целенаправленный, предполагающий этапность реализации. Рассмотрим содержательную и организационную характеристику данного процесса, представив его в виде модели.

Региональная модель национально-региональной системы учительского роста, реализуемая в Ставропольском крае, представлена шестью взаимосвязанными компонентами: целевым, нормативно-правовым, содержательным, диагностическим, проектировочным, операциональным.

В основе модели – **целевой компонент**, который, выполняя системообразующую функцию, определяет общую направленность моделируемого процесса. Так, основной *целью* научно-методического сопровождения профессионального роста педагогов является создание условий для совершенствования их профессиональных компетенций, необходимых для качественного выполнения основных трудовых функций.

Обозначенную цель целесообразно конкретизировать *задачами*. Необходимо:

- уточнить нормативно-правовую базу, регламентирующую организацию данного процесса;
- обеспечить повышение мотивации педагогических кадров к профессиональному развитию;
- создать эффективные условия (информационно-методические, материально-технические и др.) непрерывного совершенствования профкомпетенций учителей;
- обеспечить персонифицированное повышение квалификации;
- создать систему объективной оценки уровня сформированности профессиональных компетенций педагогов.

Содержание целевого компонента усиливается выделением в структуре модели **нормативно-правового компонента**, основное назначение которого заключается в определении правовых основ построения системы профессионального роста педагогов.

В нормативно-правовых документах федерального и регионального уровней уточняются:

*1. Требования к профессиональным знаниям и умениям педагогических работников:*

– Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)»;

– Приказ Минтруда России от 25 декабря 2014 г. №1115н «О внесении изменения в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в

дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)»;

– Приказ Минтруда России от 5 августа 2016 №422н «О внесении изменений в профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)»».

*2. Особенности проектирования и реализации траектории профессионального совершенствования:*

– Федеральный закон от 29 декабря 2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. №584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»;

– Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

– Письмо Минтруда России от 4 апреля 2016 №14-0/10/13-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов».

*3. Механизмы оценивания сформированности профессиональных компетенций:*

– Федеральный закон от 3 июля 2016 №238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»;

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 июля 2017 года №703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и внедрению национальной системы учительского роста»;

– Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 июня 2018 года № 08-1433 «Об апробации новой модели аттестации»;

– Приказ Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 9 февраля 2015 года №131-пр «Об утверждении административного регламента предоставления Министерством образования и молодежной политики Ставропольского края государственной услуги «организация и проведение аттестации педагогических работников и руководителей государственных образовательных организаций Ставропольского края, педагогических работников муниципальных и частных образовательных организаций, расположенных на территории Ставропольского края»;

– Приказ Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 11 декабря 2018 года № 1818-пр «О внесении изменений в приказ министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 9 февраля 2015 г. №131-пр «Об утверждении административного регламента предоставления министерством образования и молодежной политики Ставропольского края государственной услуги «Организация и проведение аттестации педагогических работников и руководителей государственных образовательных организаций Ставропольского края, педагогических работников муниципальных и частных образовательных организаций, расположенных на территории Ставропольского края».

Анализ актуальных нормативно-правовых документов, определяющих требования к профессиональным знаниям и умениям педагогических работников, позволил выделить **содержательный компонент** региональной модели профессионального роста учителей, уточняющий определенные группы профессиональных компетенций педагогов, необходимых для выполнения основных трудовых функций:

– *предметные* (знание преподаваемых предметов в пределах требований ФГОС и особенностей региональных условий, в которых реализуется основная образовательная программа соответствующего уровня);

– *методические* (знание основ методики преподавания основных предметов, принципов деятельностного подхода, путей достижения образовательных результатов обучающихся и способов их оценки; владение технологиями развивающего, поликультурного и дифференцированного обучения и др.);

– *психолого-педагогические* (знание основных закономерностей возрастного развития, стадий и кризисов развития, социализации личности, индикаторов индивидуальных особенностей траектории жизни, их возможных девиаций, а также основ их психодиагностики; умение «читать» документацию специалистов (психологов, логопедов и др.), осуществлять совместно с другими специалистами психолого-педагогическое сопровождение детей с особыми образовательными потребностями и т.д.);

– *коммуникативные* (знание социально-психологических особенностей и закономерностей развития детско-взрослых сообществ; умение организовывать продуктивное взаимодействие со всеми субъектами образовательного процесса на началах кооперации, равноправного сотрудничества и сотворчества; владение профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья и пр.).

Непрерывное совершенствование всех групп профкомпетенций учителя способствует повышению качества учебных достижений школьников. А успешность решения проблемы профессионального роста педагога, в свою очередь, во многом зависит от того, как устроена система оценки его профессиональных знаний и умений, насколько она объективна и информативна. Механизмы оценивания профессиональных компетенций учителей представлены в **диагностическом компоненте** рассматриваемой модели.

Проблема оценки результативности деятельности учителя, как и в целом качества образования, не нова. С целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и в целях установления квалификационной категории проводится аттестация (ст. 49 ФЗ от 29 декабря 2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Согласно утвержденному Порядку проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. №276), сегодня первая или высшая квалификационная категория может быть присвоена педагогу на основе анализа результативности его деятельности: учебных достижений обучающихся; личного вклада в повышение качества образования; совершенствование методов обучения и воспитания; активного участия в работе методических объединений, в профессиональных конкурсах. В то же время иные требования к проведению аттестации педагогических работников, не предусмотренные данным документом, в каждом регионе страны могут быть сформулированы по-разному.

С целью создания единого образовательного пространства, унификации механизмов и оценочных материалов на всей территории России, перехода от формализма аттестационных процедур к стимулированию профессионального роста педагогов в рамках проекта НСУР разработана новая модель аттестации, предполагающая осуществление независимой оценки сформированности у учителей четырех групп профессиональных компетенций: предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных с использованием единых для всей страны диагностических материалов (ЕФОМ).

В соответствии с «Дорожной картой» по формированию и введению НСУР, утвержденной Приказом Министерства образования и науки

Российской Федерации от 26 июля 2017 года №703, первое полугодие 2020 года является этапом итоговой апробации новой модели аттестации учителей на основе наборов ЕФОМ. До конца текущего года запланировано создание базы данных с перечнем предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций учителей, ранжированных по уровням владения ими, для использования в рамках новой модели аттестации в целях оценки соответствия квалификации (уровня профессиональных знаний, навыков и опыта работы) требованиям профессионального стандарта педагога.

Решение данной проблемы считаем целесообразным организовывать и на региональном уровне.

В рамках деятельности краевой инновационной площадки «Развитие национально-региональной системы учительского роста через совершенствование профессиональной компетентности педагогов», функционирующей на базе ГБУ ДПО «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования» (СКИРО ПК и ПРО), был разработан и апробирован диагностический инструментарий для проведения оценки уровня сформированности предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций педагогов Ставропольского края. Диагностика является составной частью системы учительского роста. В апробации единых региональных оценочных материалов приняли участие более 500 педагогов Ставропольского края.

Помимо экспертной оценки профкомпетенций учителя (в процессе аттестации, при проведении входного и итогового контроля в рамках курсов повышения квалификации), необходимым является включение в оценочную деятельность самого педагога. Самодиагностика учителя в этом случае является эффективным средством выявления затруднений, возникающих в процессе решения профессиональных задач.

Необходимо обратить внимание на то, что оценивание профкомпетенций педагогов должно быть систематическим, комплексным (оцениваются предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетенции), разнообразным по форме и используемым инструментам диагностики: тесты, кейсы, портфолио, индивидуальные беседы, включенное наблюдение и т.д.

Только тщательно организованная система оценивания профессиональных компетенций учителя позволяет получить достоверную информацию об имеющихся у него знаниях, умениях и затруднениях, которые возникают в его практической деятельности. Именно выявленные на этапе диагностики профессиональные дефициты создают основу для построения траектории профессионального развития педагога.

**Проектировочный компонент** региональной модели профессионального роста учителя связан с разработкой программы совершенствования педагогических компетенций, а учет индивидуальных затруднений, профессиональных интересов и потребностей педагога при

этом обеспечивает персонифицированное повышение квалификации (уровня проявления профессиональных достоинств, степень соответствия определенному уровню профессиональных требований).

Эффективными формами повышения квалификации педагогических работников являются:

- коллективные (семинары, научно-практические конференции, методические фестивали, конкурсы педагогического мастерства, стажировка, методические объединения, сетевые сообщества и др.);
- групповые (курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, мастер-классы, тренинги и т.д.);
- индивидуальные (консультации, взаимопосещение занятий, наставничество, обобщение и распространение педагогического опыта).

Выбор тех или иных форм осуществляется с учетом специфики совершенствуемой группы профессиональных компетенций. Например, для совершенствования предметных компетенций эффективным будет участие педагога в олимпиадах, коммуникативных – в тренингах и т.д.

Постоянно расширяющееся внешнее образовательное пространство способствует формированию внутренней образовательной среды – мотивации самих педагогов к саморазвитию. Самообразование – одна из форм совершенствования профессионального мастерства учителя, обеспечивающая его готовность к педагогическому творчеству (освоение ролей учителя-новатора, учителя-мастера, учителя-наставника) и способствующая повышению качества осуществления им своей профессиональной деятельности.

Непосредственная реализация запланированных мероприятий, обеспечивающих совершенствование профессиональных компетенций учителя с учетом его индивидуальных затруднений, составляет **операционный компонент** описываемой модели.

Современными тенденциями обновления содержания образования, требованиями федеральных государственных стандартов всех уровней общего образования к условиям реализации основных образовательных программ и образовательным результатам школьников обусловлена необходимость систематического повышения квалификации педагогов. На базе СКИРО ПК и ПРО проводятся курсы профессиональной переподготовки и повышения квалификации для педагогических работников образовательных организаций края. Разнообразие актуальных тем курсов повышения квалификации для каждой отдельной категории слушателей позволяет учитывать их профессиональные интересы.

На начальном этапе обучения проводится входная диагностика слушателей в форме анкетирования, позволяющего определить степень готовности учителя к совершенствованию профессиональной деятельности, а также уровень сформированности у него предметных, психолого-педагогических, методических и коммуникативных компетенций.

Содержание реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации определяется основными принципами

андрагогики (приоритетности самостоятельного обучения, использования имеющегося положительного профессионального опыта, рефлексии собственной педагогической деятельности, единства развития общих и профессиональных компетенций) и имеет модульную структуру, определяющую взаимодействие общенаучного, психолого-педагогического и предметного блоков, внутри которых детализируются не только принципы, но и функции повышения квалификации.

Технология реализации программ повышения квалификации предполагает возможность использования электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий и очной формы обучения. Очная часть обучения проводится в интерактивном режиме с использованием мультимедийного оборудования и включает преимущественно практические занятия, которые строятся на основе деятельностного подхода, что обеспечивает активное участие слушателей в процессе профессионального совершенствования.

Дифференциация содержания практических заданий позволяет удовлетворить познавательные потребности как молодых специалистов, так и опытных педагогов.

Интерактивные формы и методы организации занятий повышают мотивацию слушателей и их вовлеченность в решение обсуждаемых проблем, эмоционально стимулирует к поисковой активности. Проведение мастер-классов, проектных семинаров и деловых игр, организация дискуссий и круглых столов, деятельность слушателей в творческих мастерских, реализация кейс-технологии способствует обмену знаниями и опытом между слушателями курсов повышения квалификации, приобретению конструктивной позиции по отношению к нововведениям.

Анализ результатов тестирования и анкетирования слушателей на завершающем этапе обучения позволяет выявить положительную динамику уровней сформированности основных групп профессиональных компетенций, что говорит об эффективности используемых в процессе повышения квалификации форм, методов работы, соответствии содержания курсов образовательным интересам и потребностям учителей.

С целью совершенствования профессиональных компетенций педагогов Ставропольского края, оказания им научно-методической поддержки в СКИРО ПК и ПРО создана система обучающих мероприятий: семинаров, вебинаров, круглых столов, в рамках которых участники в интерактивном режиме обсуждают актуальные проблемы современной системы образования и в ходе коллективного поиска определяют эффективные пути их решения.

Эффективной формой повышения квалификации учителей является обобщение и распространение передового опыта, связанного с внедрением педагогических инноваций на уровне эффективного применения уже известных научных идей и реализации нового содержания, применения новых форм обучения и воспитания. Частным примером реализации данной формы повышения квалификации является наставничество – передача знаний



и профессионального опыта от более компетентного сотрудника (наставника) молодому специалисту.

Возможность транслировать педагогический опыт появляется у педагогов в процессе участия в конкурсах а лучшую методическую разработку, ежегодно организуемых профильными кафедрами СКИРО ПК и ПРО, а также при публикации статей (научно-методический журнал «Вестник Ставропольского краевого института развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования», ежегодный сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции «Качество современного образования: традиции, инновации, опыт реализации»).

Новой формой взаимодействия педагогов, позволяющей обсуждать актуальные проблемы организации образовательной деятельности школьников, искать эффективные способы их разрешения (обмениваться положительным педагогическим опытом) являются сетевые сообщества. Сетевые сообщества учителей-предметников Ставропольского края – мощный электронный ресурс, дающий возможность профессорско-преподавательскому составу профильных кафедр оказывать необходимую научно-методическую поддержку педагогам, в том числе, адресную (в рамках интерактивного общения в форуме).

В целом, применяемые методы совершенствования профессиональных компетенций педагогов должны соответствовать требованиям деятельностного подхода, в связи с чем, существенно более высокий потенциал имеют активные и интерактивные методы обучения. Применение данных методов повышения квалификации позволяют включить педагога в различные виды деятельности: обучение (деловые игры), обсуждение (дискуссии) и проектирование (участие в рабочих группах).

В процессе реализации индивидуальной программы профессионального совершенствования педагога необходимым является проведение промежуточной диагностики (скорее – самодиагностики) с целью выявления недочетов в алгоритме деятельности или применяемых для ее реализации форм, методов работы и их своевременной коррекции.

Кроме того, необходимость коррекции программы совершенствования профессиональных компетенций может возникнуть в случае изменения нормативно-правовой базы, задающей основные ориентиры процесса профессионального развития учителя.

Реализация программы совершенствования профессиональных компетенций педагога, разработанной на определенный период, завершается оцениванием уровней их сформированности, однако, назвать данный этап итоговым нельзя. В аспекте непрерывного профессионального совершенствования полученные данные являются, с одной стороны, результатом реализации одного этапа, с другой – исходной точкой проектирования другого.

Таким образом, профессиональное развитие педагогов, являясь одной из важнейших задач модернизации системы образования, требует

комплексного и согласованного решения на всех уровнях (федеральном, региональном, муниципальном, уровне конкретной образовательной организации) при условии активной позиции самого учителя.

Реализуемая в Ставропольском крае модель профессионального роста учителей, включающая целевой, нормативно-правовой, содержательный, диагностический, проектировочный, операциональный компоненты позволяет представить этот процесс как целенаправленный, требующий систематичности и этапности осуществления. Реализация данной модели способствует созданию эффективных условий для совершенствования предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций педагогов, повышения их мотивации к непрерывному профессиональному развитию.