



**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«АКАДЕМИЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ  
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»  
(ФГАОУ ДПО АПК и ППРО)**

**Сборник материалов  
Всероссийской конференции  
по анализу хода внедрения  
национальной системы учительского роста**

(21 сентября 2017 года)

Москва  
2017

УДК 378  
ББК 74.58  
В 85

*Под общей редакцией  
доктора педагогических наук  
С.Ю. Новоселовой*

Материалы Всероссийской конференции по анализу хода внедрения национальной системы учительского роста (21 сентября 2017 года). – М.: ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, 2017. – 335 с.

В настоящий сборник включены статьи участников Всероссийской конференции по анализу хода внедрения национальной системы учительского роста, которая состоялась в Академии повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования 21 сентября 2017 года.

Цель Конференции – профессионально-общественное обсуждение организационных механизмов, инструментов и оптимальных условий внедрения национальной системы учительского роста (НСУР) с учетом использования данных объективной аттестационной оценки профессиональных компетенций учителя в условиях реализации профессиональных стандартов.

В статьях сборника рассматриваются вопросы, связанные с преодолением профессиональных дефицитов педагогической деятельности средствами дополнительного профессионального образования; апробацией модели уровневой оценки компетенции учителей в контексте национальной системы учительского роста; едиными федеральными оценочными материалами (ЕФОМ) в качестве инструмента апробации модели уровневой оценки компетенций учителя; профессиональным стандартом педагога; методами и моделями педагогического сопровождения профессионального учительского роста; новыми подходами к аттестации педагогов; разработкой инструментария уровневой оценки компетенций учителей русского языка и математики.

Сборник адресован научно-педагогическим работникам, руководителям образовательных организаций, аспирантам, студентам педагогических вузов и колледжей.

**УДК 378  
ББК 74.58**

**ISBN 978-5-8429-1382-4**

ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, 2017

## СОДЕРЖАНИЕ

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО РЕКТОРА ФГАОУ ДПО АПК И ППРО Е.Ю. МАЛЕВАНОВА.....	6
---	---

### РАЗДЕЛ I

#### **АПРОБАЦИЯ НОВОЙ МОДЕЛИ АТТЕСТАЦИИ УЧИТЕЛЕЙ В КОНТЕКСТЕ ВНЕДРЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА**

<i>Мануйлова И.В.</i> Организационные механизмы, инструменты и оптимальные условия внедрения национальной системы учительского роста в Российской Федерации.....	8
<i>Лях Ю.А.</i> Апробация модели уровневой оценки компетенций учителей в контексте национальной системы учительского роста.....	13
<i>Куприянова Т.В.</i> Проблемы повышения профессионального уровня педагогических работников и формирования национальной системы учительского роста.....	17
<i>Пуденко Т.И.</i> Проблемы обеспечения многовекторной уровневой оценки компетенций учителя.....	22
<i>Снегурова В.И.</i> Подходы к разработке инструментария уровневой оценки компетенций учителей русского языка и математики.....	32
<i>Валеева Е.Х.</i> Особенности организации уровневой оценки компетенций учителей русского языка и математики.....	37
<i>Золотарева А.В.</i> Опыт Ярославской области по оценке и выявлению дефицитов метапредметных компетенций педагога.....	43

### РАЗДЕЛ II

#### **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

<i>Андреева С.Ю., Зубковская И.Б., Солянкина Н.Л.</i> Корпоративная модель оценки квалификации педагогических кадров: интеграция задач управления и аттестации в образовательной организации.....	58
<i>Баграмян Э.Р.</i> Становление национальной системы учительского роста: проблемы и пути решения.....	63
<i>Безбородова Е.В.</i> Общественно-профессиональная экспертиза деятельности педагогических работников в контексте внедрения национальной системы учительского роста.....	70
<i>Бершадская Е.А., Бершадский М.Е.</i> Профессиональное взаимодействие учителей на рабочем месте: проблемы и перспективы.....	75
<i>Бруслова О.А., Федорова Н.Н.</i> Национальная система учительского роста: вопросы финансирования.....	88
<i>Василевская Е.В.</i> Общенациональная система профессионального роста учителей: профессиональные компетентность и компетенции.....	94
<i>Владимирова Л.В., Заборская Н.М., Гирба Е.Ю., Вишнякова Л.В.</i> Преимущества и недостатки современного дополнительного профессионального педагогического образования.....	104
<i>Высоцкий В.Б.</i> Психолого-педагогические требования к квалификации учителя в профессиональном стандарте «Педагог».....	109

<i>Вяземский Е.Е., Стрелова О.Ю.</i> Подходы к формированию профессиональных компетентностей учителя истории для работы в современной школе .....	116
<i>Габдурахимова Т.М., Мясникова О.С., Матросова Ю.В.</i> Самообразование педагога колледжа как модель его профессионального роста.....	121
<i>Головнер В.Н.</i> Из опыта организации Межрегиональных экологических экспедиций школьников России как эффективной формы профессионального роста учителей.....	126
<i>Дорофеев Ю.В.</i> Развитие дополнительного профессионального образования в Республике Крым.....	144
<i>Емельянова Т.В., Савченко К.В.</i> Разработка требований к уровню развития компетенций учителя, необходимых для обеспечения эффективности и качества обучения предметам согласно «Концепции преподавания русского языка и литературы в Российской Федерации» .....	151
<i>Жумажанова С.Б., Уалиев С.С.</i> Методы и приёмы работы по формированию функциональной грамотности .....	161
<i>Каршинова Л.В.</i> Личностный рост учителя: философско-мировоззренческие проблемы.....	169
<i>Кернер О.А., Куликова Т.Д., Кирикова И.С., Старина Е.В.</i> Наставничество как метод обучения педагогических кадров ДОО.....	174
<i>Колчина Т.А.</i> Роль корпоративной культуры образовательной организации в оценке квалификации педагогов.....	184
<i>Криволапова Н.А., Любушкина Л.Ю., Максимовских Н.В.</i> Педагогические клубы – территория профессионального и личностного развития педагога.....	188
<i>Курносова С.А., Шевелёва Н.Н.</i> Возможности сетевого взаимодействия в решении задач укрепления кадрового потенциала школ с низкими результатами обучения... ..	199
<i>Курносова С.А., Шевелёва Н.Н.</i> Индикаторы и показатели учительского роста.....	206
<i>Мурадханова Т.Н.</i> Методы и модели сопровождения профессионального учительского роста .....	213
<i>Нестеренко А.А.</i> Средства формулирования и разрешения противоречий как инструмент профессионального роста педагога.....	218
<i>Овсиевская И.Н.</i> Региональный опыт реализации мер по подготовке к внедрению профессионального стандарта «Педагог».....	223
<i>Патронова И.А.</i> К вопросу о личностной капитализации педагога .....	229
<i>Петерсон Л.Г.</i> Модель повышения качества образования на основе метода рефлексивной самоорганизации.....	235
<i>Пешня И.С.</i> Реализация комплексной модели учительского роста на примере муниципального проекта Киренского района Иркутской области «Школы эффективного роста».....	245
<i>Сангалова М.Е., Баранова Е.В.</i> Электронный управляемый курс как инструмент программы роста учителя .....	253
<i>Симонова Н.А., Вышковская А.Н.</i> Методы и модели сопровождения профессионального учительского роста.....	258
<i>Смирнова С.В., Киселева А.К.</i> Модель организации дополнительного профессионального образования, направленная на преодоление профессиональных дефицитов педагогов .....	265
<i>Созонтова О.В.</i> Модель методической поддержки школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, в целях повышения качества образования .....	270
<i>Степаненко Н.А.</i> Профстандарт для современного учителя.....	279

<i>Сытко Е.В., Сытко К.С.</i> Лидерство как профессионально значимое качество личности современного педагога.....	<b>283</b>
<i>Тимофеева Л.Л., Бутримова И.В.</i> Онлайн-олимпиада для учителей начальных классов как инструмент уровневой оценки компетенций педагогов.....	<b>288</b>
<i>Третьяков А.Л.</i> Роль информатизации образования в условиях внедрения национальной системы учительского роста.....	<b>293</b>
<i>Улитко В.В.</i> Создание условий для коррекции профессиональной компетентности учителя средствами неформального образования.....	<b>298</b>
<i>Усманова З.М.</i> Работа педагога по методической теме как основа его профессионального развития (из опыта работы преподавателя профессионального образовательного учреждения).....	<b>303</b>
<i>Черепанова О.А., Белогубец Я.А., Нафикова С.Ф., Смелкова Е.А.</i> Развитие оценочной компетентности педагогов в условиях дополнительного профессионального образования.....	<b>308</b>
<i>Чернышкова Л.В., Артамонова Е.И., Чухланцева А.И., Комарова А.В.</i> Модель сопровождения профессионального учительского роста в НОП СОШ «Новатор» г. Краснодар.....	<b>316</b>
<i>Шавалеева З.Ш.</i> Профессиональное саморазвитие педагога как условие развития личности педагога.....	<b>322</b>
<i>Шадрин С.С.</i> Проблемы совершенствования и правоприменения инструментария по формированию национальной системы учительского роста.....	<b>329</b>

## **ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО РЕКТОРА ФГАОУ ДПО АПК И ППРО Е.Ю. МАЛЕВАНОВА**

### **УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!**

От лица Академии повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования приветствую вас на Всероссийской конференции по анализу хода внедрения национальной системы учительского роста в рамках организации общественно-значимых мероприятий в сфере образования.

Вопросы, которые представлены на обсуждение нашей Конференции находятся на этапе апробации, однако, уже в ближайшее время они составят значительную часть спектра дискуссий, касающихся широкого перечня вопросов модернизации современного российского образования.

В работе Конференции принимают участие представители Министерства образования и науки Российской Федерации, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, Общероссийского Профсоюза образования, Федерального Государственного Бюджетного Учреждения «Российская академия образования»; руководители и профессорско-преподавательский состав образовательных организаций субъектов Российской Федерации; руководители и научные сотрудники научно-исследовательских институтов субъектов Российской Федерации; представители региональных учреждений дополнительного профессионального педагогического образования; методисты и специалисты отделов по образованию и воспитанию организаций и учреждений системы образования, издательств, коммерческих организаций, работающих в сфере образования.

Формат Конференции носит комбинированный характер, так как параллельно с очным участием предоставлена возможность и дистанционного участия. Количество зарегистрированных участников

составило 692 человека из 66 субъектов Российской Федерации, а также Приднестровской Молдавской Республики. Из них 195 человек из 39 субъектов Российской Федерации принимают участие в работе Конференции очно, 497 человек – заочно и дистанционно. Сама Конференция включает: пленарное заседание, три тематические секции, которые в том или ином аспекте раскрывают содержание основной темы нашей Конференции.

Кроме этого, на Конференции представлены мастер классы, интерактивные мероприятия (педагогические мастерские, деловые игры), стендовые доклады, выставки издательств и организаций, которые неразрывно связаны с тематикой национальной системы учительского роста.

Каждый из участников со своей точки зрения, в рамках предмета своей деятельности расскажет о процессах, которые происходят в современном российском образовании.

Мы надеемся, что в рамках работы Конференции нам удастся собрать мозаику взглядов, позиций, тенденций, идей, которые в настоящий момент вместе ложатся в основу внедрения национальной системы учительского роста. А место проведения нашего мероприятия неслучайно, так как сама национальная система учительского роста своим центральным звеном предполагает работу по профессиональному развитию педагогических и управленческих кадров в сфере образования, без чего те идеи, которые были положены в основание национальной системы учительского роста, не смогут быть реализованы.

## РАЗДЕЛ I

# АПРОБАЦИЯ НОВОЙ МОДЕЛИ АТТЕСТАЦИИ УЧИТЕЛЕЙ В КОНТЕКСТЕ ВНЕДРЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА

УДК 37.082

## ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕХАНИЗМЫ, ИНСТРУМЕНТЫ И ОПТИМАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ВНЕДРЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Мануйлова И.В.**, заместитель директора Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации.

**Аннотация.** В данной статье дается характеристика национальной системе учительского роста, которая призвана обеспечить непрерывный профессиональный рост педагога на протяжении всего периода педагогической деятельности.

**Ключевые слова:** национальная система учительского роста, единые федеральные оценочные материалы, дорожная карта.

## ORGANIZATIONAL MECHANISMS, TOOLS AND OPTIMAL CONDITIONS FOR INTRODUCTION OF THE NATIONAL TEACHERS GROWTH SYSTEM IN THE RUSSIAN FEDERATION

**Manuilova I.V.**, Deputy Director of the Department of State Policy in General Education, Ministry of Education and Science of the Russian Federation.

**Abstract.** This article reveals characteristics of the national system of teacher growth, which is recognized to ensure the continuous professional growth during the entire period of professional pedagogical activities.

**Key words:** national system of teacher growth, uniform federal evaluation materials, road map.

В мае 2014 года правительством Российской Федерации была утверждена комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников, которая вместе с принятым в октябре 2013 года профессиональным стандартом «Педагог» [1] создала административную



и правовую основу для последующего перехода к формированию национальной системы учительского роста. В этой программе четко зафиксированы четыре основных направления повышения квалификации педагогических работников:

- внедрение профессионального стандарта педагога;
- модернизация педагогического образования;
- обеспечение перехода к системе эффективного контракта;
- повышение социального статуса и престижа профессии «Педагог».

23 декабря 2015 года в Кремле прошло заседание Государственного совета Российской Федерации по вопросам повышения профессионального уровня педагогических работников. В связи с чем, целях совершенствования технологий и методик преподавания учебных предметов в условиях введения ФГОС особую актуальность приобретают вопросы подготовки педагогических кадров и повышения их квалификации. По итогам этого заседания, В.В. Путин поручил обеспечить формирование национальной системы учительского роста (далее – НСУР), направленной на:

- установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации;
- учет мнений выпускников общеобразовательных организаций (не ранее чем через четыре года после окончания обучения).

Стоит отметить, что НСУР вобрала в себя практически все ключевые новации, касающиеся педагогической деятельности, работа над которыми стала единой, согласованной и целостной.

В настоящее время в российских регионах завершен процесс внедрения эффективного контракта. Полученный российскими школами опыт оформления трудовых отношений на принципах эффективного контракта позволил более мягко интегрировать в практику те инновации, которые будут привнесены профессиональным стандартом педагога и новой моделью аттестации с учетом уровневой оценки педагогических компетенций.

Также подходит к завершению реализация комплексного проекта по модернизации педагогического образования, что уже позволило создать точки роста для педагогического образования в стране, определив широкий

спектр задач, решение которых приведет к обновлению всех форм педагогического образования для различных траекторий подготовки и входа в профессию «Педагог».

С июля 2017 года Министерством образования и науки Российской Федерации осуществляется работа по плану мероприятий дорожной карты по формированию и внедрению национальной системы учительского роста. Дорожная карта – это целый комплекс взаимосвязанных мер, которые обеспечивают:

- разработку новой модели аттестации учителей;
- подготовку наборов единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ) для уровневой оценки педагогов. В основу таких материалов будет положен дорабатываемый в настоящее время многоуровневый профессиональный стандарт педагога с учетом дифференциации трудовых функций по формированию уровневого подхода к педагогическим должностям.

На сегодняшний день показателем уровня профессионализма педагогических работников является квалификационная категория или аттестация.

Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории [2].

По статистическим данным 65% российских учителей прошли аттестацию, оставшиеся 35% не имеют квалификационной категории. Это связано с тем, что оценка профессиональной деятельности, деловых качеств учителей и других педагогических работников проводится на основе оценки результатов их работы при прохождении аттестации.

Сама процедура присвоения квалификационных категорий и сопоставимость уровня профессионализма учителей, которые имеют одинаковые категории, в разных регионах Российской Федерации существенно отличается. Наличие квалификационных категорий влияют на

дифференциацию оплаты труда, но пока не являются определяющим для общего размера заработной платы. Данная проблема заключается в том, что действующая система аттестации не содержит инструментов единой, объективной, прозрачной оценки уровня реальной квалификации учителей.

Такое положение носит формальный, бюрократический и произвольный характер, что влечет за собой необходимость составления весьма избыточной отчетности в форме «портфолио». Но, главное в том, что эта система не стимулирует в должной мере наших педагогов повышать свой уровень знаний в преподаваемой предметной области.

Так, в сфере педагогики и психологии она не обеспечивает стремление осваивать и совершенствовать новые профессиональные компетенции, и до сих пор не стала стимулом повышения материального благополучия отечественных учителей.

В связи с этим, система национального учительского роста признана обеспечить непрерывный профессиональный рост педагога в течение всего периода его педагогической деятельности, то есть, начиная с момента входа в профессию и на протяжении работы. Поэтому мероприятия дорожной карты предполагают внесение изменений в порядок прохождения уже существующей аттестации.

Для того, чтобы обеспечить максимальную объективность и для унификации процедур прохождения аттестации в субъектах Российской Федерации предлагается разработка и внедрение на федеральном уровне единых оценочных материалов, которые позволят оценить уровень владения учителями предметными, методическими, психолого-педагогическими, информационно-коммуникативными компетенциями. Именно сейчас идет апробация модели уровневой оценки квалификации педагогов, в которой принимают участие более 4,5 тысяч учителей русского языка и математики из 13 субъектов Российской Федерации.

Безусловно, это способствует развитию новой системы объективной оценки педагогической компетенции, как элемента новой модели аттестации и основания для профессионального роста и развития учителей.

В рамках исполнения дорожной карты министерством образования и науки Российской Федерации планируется проработать технологию

объективной оценки повышения квалификации, которая будет включать не только внутреннюю оценку труда учителя, т.е. аттестацию в форме квалификационного испытания на основе ЕФОМ, но также дополнительную общественную оценку (мнения выпускников на основе выработанных в ходе апробации НСУР общих рекомендаций). Именно в рамках проработки вопроса о встраивании общественной оценки предполагается использовать мнение общероссийской общественной организации «Национальная родительская ассоциация социальной поддержки семьи и защиты семейных ценностей».

Таким образом, целесообразное использование в системе аттестации управляющих советов образовательных организаций, которые смогут не только аккумулировать мнения выпускников и их родителей, но вместе с тем, контролировать и предупреждать возможные конфликты между участниками образовательных отношений.

#### **Список литературы:**

1. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (с изменениями на 5 августа 2016 года) [Электронный ресурс]: приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 августа 2016 года n 422н. – режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/499053710>.
2. Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность [Электронный ресурс]: приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70662982/#ixzz52MMJwERy>.

## **АПРОБАЦИЯ МОДЕЛИ УРОВНЕВОЙ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЕЙ В КОНТЕКСТЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА**

**Лях Ю.А.**, заместитель начальника Управления надзора и контроля за деятельностью органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, д.п.н., доцент.

**Аннотация.** В представленной статье автор раскрывает составные элементы и обозначает перспективы формирования национальной системы учительского роста в Российской Федерации.

**Ключевые слова:** профессиональная карьера учителя, единая система оценки качества образования, профессиональный стандарт педагога, модели организации профессиональных экзаменов.

## **APPROBATION OF THE MODEL OF LEVEL EVALUATION OF TEACHERS' COMPETENCE IN THE CONTEXT OF THE NATIONAL OF TEACHERS GROWTH SYSTEM**

**Lyakh Yu.A.**, Deputy Head of Supervision and Control Department, Federal Service for Supervision in Education and Science, Ph.D., Associate Professor.

**Abstract.** In the article the author reveals the constituent elements and perspectives of the national teachers growth system in the Russian Federation.

**Key words:** teachers career, unified education evaluation system, teacher's professional standard, professional exams organizational models.

Качество образования – ключевой вопрос, которому Рособрназор и Минобрнауки России уделяют огромное внимание в последние годы. К настоящему времени в России сформирована единая система оценки качества образования, которая позволяет вести мониторинг знаний учащихся на разных ступенях обучения в школе, оперативно выявлять и решать проблемы системы образования в разрезе предметов, школ и регионов.

При этом невозможно недооценивать роль учителя. Именно от учителя в первую очередь зависит улучшение результатов образовательного процесса, внедрение в него качественных изменений.

Оценка профессиональных компетенций учителей на разных этапах профессиональной карьеры – одно из важнейших направлений государственной образовательной политики стран мира. Во многих из них благодаря этому сложились собственные системы отбора учителей и оценки их готовности к педагогической деятельности. И, безусловно, этот вопрос является одним из самых актуальных для российской системы образования.

Принятие профессионального стандарта педагога в 2013 году актуализировало поиск современных моделей организации профессиональных экзаменов у нас в стране.

В 2015 году в послании Президента Российской Федерации была поставлена задача построения национальной системы учительского роста, которая связывала бы воедино различные аспекты профессиональной деятельности учителей, стимулируя повышение эффективности и качества их работы [1].

Многочисленные обсуждения перспектив этой системы привели нас сегодня к пониманию того, что она должна включать такие составные элементы как профессиональный стандарт педагога, инструменты оценки компетенций учителей в соответствии с профессиональным стандартом, понятные и прозрачные механизмы стимулирования, эффективную и адресную систему повышения квалификации, действенные механизмы профессиональной помощи и поддержки.

Часть этой системы уже существует, ее надо развивать, ориентировать на требования сегодняшнего дня, другую часть необходимо создавать, действуя при этом на основе широкого и открытого профессионального обсуждения.

Рособрнадзором был реализован ряд проектов, направленных на разработку объективной модели оценки компетенций учителей.

В апреле-мае 2015 года было проведено всероссийское исследование «Портрет учителя истории». В октябре 2015 года прошло предварительное исследование компетенций учителей русского языка, в котором приняли участие около 1 тысячи педагогов. А в апреле-мае 2016 года состоялся

основной этап исследований компетенций учителей математики, русского языка и литературы. Эти исследования проводились при активном участии ассоциаций учителей истории, математики и русского языка. Они дали нам возможность составить представление об уровне подготовки наших педагогов, выявить ряд проблем.

Сейчас мы начинаем апробацию новой модели уровневой оценки компетенций учителей русского языка и математики. В апробации примут участие более 4,5 тысяч учителей русского языка и математики из 13 субъектов Российской Федерации, выразивших готовность поучаствовать в ее проведении.

Участникам апробации будет предложено выполнить ряд заданий: решить предметные и методические задачи, описать варианты решения предложенной ситуации, проявив свои профессиональные знания и педагогический опыт.

Кроме того, мы возвращаемся к традициям проведения открытых уроков и включаем в процедуру оценки компетенций учителей, наряду с выполнением заданий, «новый» формат – открытый видеоурок, который оценят по заранее разработанным критериям федеральные и региональные эксперты. Это то, о важности чего говорили участники последней Международной конференции по оценке качества образования – обратная связь, возможность обменяться опытом и получить компетентную оценку своей работы на уроке и совет от других коллег-педагогов.

Методика уровневой оценки компетенций разработана специалистами Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена.

Подчеркну, что персональные результаты участия учителей в апробации не будут подлежать разглашению, на основе этих результатов не будут приниматься какие-либо решения о судьбе конкретного учителя. Будет анализироваться общий массив собранных данных.

Мы надеемся, что результаты апробации позволят нам существенно продвинуться в вопросе построения национальной системы учительского роста и дадут основу для подготовки следующих шагов.

По итогам апробации будут подготовлены рекомендации по возможному использованию в пилотных регионах апробируемой модели при проведении аттестации учителей для установления квалификационной категории. Также результаты исследования будут учтены при подготовке и реализации программ повышения квалификации учителей.

#### **Список литературы:**

1. Заседание Госсовета по вопросам совершенствования системы общего образования (23 декабря 2015 года) [Электронный ресурс]: официальное интернет-представительство Президента России в сети Интернет. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/president/news/51001>.



УДК 371.1

## **ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ФОРМИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА**

**Куприянова Т.В.**, заместитель Председателя Общероссийского Профсоюза образования.

E-mail: mail @eseur.ru, г. Москва, Россия.

**Аннотация.** В статье обозначены ключевые вопросы, которые обосновывают и раскрывают позицию Общероссийского Профсоюза образования по формированию национальной системы учительского роста.

**Ключевые слова:** национальная система учительского роста, профсоюз, профессиональный рост учителя, ФГОС.

## **ON INCREASING THE PROFESSIONAL LEVEL OF EDUCATORS AND FORMING THE NATIONAL SYSTEM OF TEACHERS GROWTH**

**Kupriyaniva T.V.**, Vice-Chairman. All-Russian Trade Union of Education.

E-mail: mail @eseur.ru, Moscow, Russia

**Abstract.** The article outlines the key issues, which according to the All-Russian Trade Union of Education (hereinafter - the Trade Union), justify and reveal the position of the Trade Union on the formation of the national system of teacher growth.

**Key words:** the national system of teacher growth, Trade Union, professional teacher growth, federal state educational standard (FSES).

Год назад на семинаре-совещании Общероссийский Профсоюз образования (далее – Профсоюз) обозначил целесообразность изучения исторического опыта повышения профессионального уровня педагогических работников, в том числе, в целях эффективного формирования национальной системы учительского роста (далее – НСУР) и избежания при этом неоправданных ошибок. Как справедливо, нередко напоминает министр Ольга Юрьевна Васильева, «всё новое – это хорошо забытое старое» – поэтому «нужно провести очень хорошую оценочную работу всего того, что сделано, и двигаться дальше».

Весной этого года Профсоюз организовал Интернет-опрос, участие в котором приняли около 3,5 тыс. молодых специалистов сферы общего

образования из большинства регионов. Согласно его итогам должностной рост по траектории «учитель» – «старший учитель» – «ведущий учитель» является привлекательной формой профессионального роста лишь для 10,6 % респондентов. Мы не исключаем, что эта идея могла бы стать более популярной в случае прояснения разработчиками и министерством таких социально значимых основ установления новых должностей, как цель и задачи, которые должны быть социально привлекательными и для самих учителей, описание квалификационных требований к лицам, претендующим на занятие новых должностей, и режима их рабочего времени, рекомендуемое количество соответствующих вакансий и порядок их замещения, а также условия оплаты труда старших и ведущих учителей.

Каковы принципиальные для Профсоюза условия установления новых учительских должностей? Во-первых, Профсоюз выступает за распространение на старших и ведущих учителей всех льгот и гарантий, предусмотренных законодательством в отношении «просто» учителей, в том числе права на досрочное назначение страховой пенсии по старости. Во-вторых, в случае введения этих должностей предпочтительно закрепить во ФГОСах общего образования требование об их обязательном наличии в общеобразовательных организациях – с тем, чтобы учителя-методисты и учителя-наставники появились в реальности, а не в гипотетическом штатном расписании, установление которого предполагается отдать на откуп работодателям. В-третьих, в целях реализации права каждого учителя на «вертикальный» профессиональный рост стоило бы рассмотреть возможность проведения конкурсных процедур для замещения новых должностей, конечно, с учетом кадровой ситуации в каждом конкретном регионе. Иначе возможность подобного роста будет носить скорее всего сугубо декларативный характер.

По-прежнему остается вопрос, почему в рамках обсуждения проблемы «вертикального» профессионального (карьерного) роста учителя не

рассматривается уже накопленный в нашей стране опыт введения персональных квалификационных званий?

Представители регионов, отчитываясь о своем участии в реализации проектов по оценке качества образования и поддержке школ с низкими образовательными результатами, высказывались за необходимость стандартизации деятельности учителя, говорили о том, что принятый профстандарт «Педагог» определяет зоны профессиональной ответственности, что позволяет определить, по их мнению, критерии оценивания деятельности учителя.

На основе принятого ПС «Педагог» в некоторых регионах разрабатываются методики самоанализа и самооценки профессиональной деятельности учителя для уточнения образовательных программ повышения квалификации. В свою очередь, на основе учета достижений и выявленных профессиональных дефицитов при анализе своей деятельности учителя составляют индивидуальные планы профессионального развития.

Вместе с тем, по мнению Профсоюза, сегодня нет необходимости говорить о спешной разработке и утверждении новой редакции профстандарта, к которой по-прежнему у педагогов и Профсоюза много вопросов, в том числе и потому, что установление новых должностей, о которых говорили разработчики НСУР, осуществляется не посредством профстандарта, а путём внесения изменений в номенклатуру должностей педработников.

Согласно изменениям, внесённым в Трудовой кодекс в прошлом году, профстандарты обязательны для применения работодателями лишь в части требований к квалификации. В свою очередь, перечни профессиональных компетентностей педработников содержатся не в профстандартах, а во ФГОСах.

Важно еще раз зафиксировать, что главная задача системы образования сегодня – обновление программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации учителей, с учетом современных требований к учителю,

определенных в том числе во ФГОСах и других документах, в работе в поликультурной среде, с детьми с ОВЗ и др.

Какая модель аттестации учителей является, на наш взгляд, наиболее оптимальной? Окончательный ответ на этот вопрос может быть дан только по итогам апробации так называемой новой модели аттестации, целостная концепция которой пока отсутствует. Хотелось бы выразить надежду на то, что преимуществом альтернативной аттестационной процедуры может стать не только её прозрачность и объективность, но и её максимально возможная деbüroкратизация, что соотносится и с поручением Президента В.В. Путина об уменьшении нагрузки учителей, связанной с составлением ими отчётов.

Учитывая, что действующее федеральное законодательство не предполагает учёта при аттестации результатов какого-либо тестирования, в новом отраслевом соглашении между Министерством и Профсоюзом (а впоследствии – в отраслевых соглашениях на региональном уровне) имеет смысл предусмотреть возможность принятия аттестационными комиссиями решения об установлении квалификационной категории тем учителям, которые прошли уровневую оценку профессиональных компетенций на основе единых федеральных оценочных материалов в режиме апробации, но только в случае добровольного предъявления ими сертификатов о её результатах. При этом, участие в данной оценке должно являться для учителей также сугубо добровольным, информация о количестве набранных ими баллов – конфиденциальной для работодателей, а рекомендации о направлениях повышения квалификации (на основе выявленных профессиональных затруднений – учитываться при реализации права учителей на дополнительное профессиональное образование.

Что касается формирования новой системы оценивания профессиональных компетенций, на основе которой предполагается, в том числе, основывать новую модель аттестации, то важно обратить внимание на необходимость соблюдения норм объективности, профессиональности и последовательности при организации работы по формированию оценочных материалов и оценке профессиональных

компетенций учителей, а также на необходимость формирования единой системы обучения экспертов, проводящих эту оценку.

На наш взгляд, при формировании НСУР должны быть сделаны реальные шаги по совершенствованию или обновлению системы профессиональной подготовки, персонификации дополнительного профессионального образования учителей, предусмотрены меры по кадровому обновлению образовательных организаций, включающие методическую поддержку молодых учителей как на начальном этапе профессиональной деятельности, так и на протяжении всего периода их профессионального становления.

Важнейшими составляющими задачи формирования НСУР, по мнению Профсоюза, являются также совершенствование на общенациональном уровне подходов к системе оплаты труда и иных условий труда учителей (в том числе реальное устранение избыточной отчётности), модернизация системы профессиональных конкурсов и, конечно, системы государственных и ведомственных наград для учителей.

Выдвинув идею формирования НСУР на заседании Госсовета в декабре 2015 года [1], Президент В.В.Путин озвучил, в частности, такое социально значимое направление НСУР, как внедрение эффективного механизма материального и морального поощрения труда учителей. Акцент на решении именно данной задачи позволит, на наш взгляд, обеспечить реальные предпосылки учительского роста.

#### **Список литературы:**

1. Заседание Госсовета по вопросам совершенствования системы общего образования (23 декабря 2015 года) [Электронный ресурс]: официальное интернет-представительство Президента России в сети Интернет. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/president/news/51001>.

УДК 371

## ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ МНОГОВЕКТОРНОЙ УРОВНЕВОЙ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЯ

**Пуденко Т.И.**, директор центра мониторинга и оценки качества образования ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, д.э.н., доцент.

E-mail: pudenko@apkpro.ru, г. Москва, Россия

**Аннотация.** В статье анализируется потенциал единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ) для проведения уровневой оценки профессиональных педагогических компетенций педагога при введении национальной системы учительского роста в России. Рассматриваются возможности и условия использования результатов такой оценки в целях повышения квалификации педагогов и для совершенствования практики педагогической деятельности в школе.

**Ключевые слова:** национальная система учительского роста; оценка профессиональных педагогических компетенций; профессиональное развитие педагогов.

## ON THE PROBLEM OF PROVIDING A MULTI-VECTOR LEVEL EVALUATION OF TEACHER COMPETENCES

**Pudenko T.I.**, Director, Center for Monitoring and Evaluation of Education Quality, Academy of Professional Development and Re-Training of Educators (APD RTE), Doctor of Economics, Associate Professor.

Email: pudenko@apkpro.ru, Moscow. Russia.

**Abstract:** The article examines the potential of a unified federal assessment materials (EFOM) to conduct a level assessment of professional pedagogical competences of the teacher in terms of establishing a national system of teacher's growth in Russia. The author discusses the possibilities and conditions for the use of the results of such assessments in order to improve teacher training as well as teaching practice at school.

**Keywords:** national system of teacher growth, evaluation of professional competencies, professional development of teachers.

Национальная система учительского роста (НСУР) является одной из самых масштабных и социально значимых новаций последнего времени в сфере образования Российской Федерации. Ее разработка базируется на комплексе нововведений, вносящих изменения в наиболее существенные регуляторы педагогической деятельности или представляющих собой новые

регуляторы этой деятельности, а внедрение должно учитывать совокупность контекстных факторов [3].

Прежде всего, ключевым нововведением является профессиональный стандарт педагога, фиксирующий содержание трудовых функций и трудовых действий учителя. Профессиональный рост учителя предполагает движение по неким уровням профессионального статуса, которым присущи и более высокий уровень ответственности, и более высокий уровень прав. Это может быть движение по иерархии должностей, а может по пути присвоения категорий, званий, наград и т.д. В любом случае, учителю предоставляются возможности профессионального роста в зависимости от уровня его притязаний и готовности к выполнению новых трудовых функций.

Неразрывно с понятием профессиональный рост связано понятие профессионального развития, как наращивания педагогической компетентности, определяющей готовность к выполнению тех трудовых функций и действий, которые заложены в профессиональном стандарте педагога. Именно профессиональное развитие каждого учителя обеспечивает ему в итоге определенный уровень владения профессиональными педагогическими компетенциями.

Для подтверждения уровня владения профессиональными компетенциями в дорожной карте введения Национальной системы учительского роста предусмотрена разработка новой модели аттестации. Она формируется как механизм подтверждения соответствия должности учителя (в соответствии с профессиональным стандартом педагога) и для продвижения по должностным ступенькам карьерной лестницы, которые будут уточнены.

Новизна предлагаемого подхода к аттестации связана не только с новыми должностями, основанными на должности учитель, но и с отходом от региональных аттестационных процедур в пользу оценки квалификации претендента с использованием единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ). Именно единые оценочные материалы должны позволить выявлять разные уровни владения профессиональными компетенциями у всех учителей, независимо от места проживания и конкретного места работы.

В Дорожной карте Министерства образования и науки Российской Федерации по введению национальной системы учительского роста [1] зафиксированы 4 группы профессиональных педагогических компетенций: предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные, которые необходимо иметь в виду при прохождении процедур аттестации. Однако очевидно, что эта рамка оценки педагогов становится основой для всех других ситуаций оценки учителей, реализующих образовательную деятельность в современных школах. Разработка единых федеральных оценочных материалов делает этот подход не только универсальным, но и реализуемым.

Предполагается, что ЕФОМы для учителей будут востребованы в системе повышения квалификации работников образования, обеспечивая разработку и реализацию дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, ориентированных на педагогические дефициты, подтвержденные результатами оценочных процедур.

Единые федеральные оценочные материалы неизбежно станут ориентиром для повышения качества и эффективности образовательной деятельности в школе, для внутренней оценки деятельности педагогов и обеспечения их профессионального развития силами и средствами самой школы, ведь именно в ней должны произойти изменения, благодаря НСУР.

Однако в этой связи возникает вопрос о том, в какой степени разрабатываемые ЕФОМ для уровневой оценки профессиональных педагогических компетенций учителя могут рассматриваться как универсальные? Способны ли они обеспечить многовекторность в использовании результатов уровневой оценки педагога, о которой шла речь выше?

Известно, что потенциал любого измерительного инструментария, оценочных материалов, в первую очередь определяется целями его создания и использования [2], в данном случае, целями уровневой оценки педагогических компетенций. Из содержания различных нормативных документов складывается достаточно целостное представление о целях



проведения уровневой оценки, о том, в какие процессы эта оценка оказывается включенной, каковы векторы использования ее результатов.

Прежде всего – это вектор «уровневая оценка – аттестация». На сегодняшний день можно считать, что это наиболее отчетливо зафиксированная и последовательно прорабатываемая линия.

Так, дорожной картой Министерства образования и науки по введению НСУР предусмотрена разработка:

- проекта положения об аттестации педагогических работников образовательных организаций,
- проекта положения о разработке единых федеральных оценочных материалов,
- методических рекомендаций для органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования по проведению аттестации педагогических работников с использованием ЕФОМ, замещающих должность (должности) «учитель», на соответствие должности «учитель», на установление квалификационной категории по должности «учитель» (первая и высшая категории).

На данный момент можно зафиксировать некоторые проблемные зоны, влияющие на контуры выстраиваемой системы и на порядок дальнейших действий.

Представляется, что отправной точкой всей работы становится в настоящее время профессиональный стандарт педагога, где уже должны быть отражены различные уровни сложности профессиональных функций и действий, которым соответствуют разные уровни профессиональных компетенций. Именно на его основе может формироваться уровневая структура педагогических должностей.

В дорожной карте по введению НСУР (пункт 21) зафиксировано, что в Минтруд России будут направлены предложения по проекту новой редакции профстандарта педагога с учетом дифференциации трудовых функций и формирования уровневого подхода к соответствующим педагогическим должностям, включая педагогические должности, основанные на должности

«учитель». Установленные сроки охватывают период от ноября 2016 до ноября 2018 года.

В то же время, вопрос об уровне профессионального стандарта является совсем не простым. Национальной рамкой квалификаций деятельность педагога отнесена к 6 уровню сложности, которому предписан свой набор дескрипторов. Как будет решена проблема выделения подуровней в рамках 6 квалификационного уровня, по какому пути пойдут разработчики профессионального стандарта педагога (в его уточненном варианте) сейчас не вполне неясно. Очевидно лишь то, что подуровни должны быть четко разделены уже в самом профессиональном стандарте педагога. В этом случае представленный стандарт даст возможность перейти к уровневой структуре педагогических должностей, под которые будет сформирована новая модель аттестации, станет основой для решения сопряженных задач, обеспечивающих в совокупности «учительский рост».

На наш взгляд, на основе уровневого стандарта можно и нужно будет разработать матрицу соответствия уровневым группам трудовых функций (и действий) и уровней владения педагогическими компетенциями (предметными, методическими, психолого-педагогическими, коммуникативными).

Если учет уровня владения профессиональными компетенциями становится ведущим принципом и основой учительского роста, то для каждого отдельного уровня целесообразно разрабатывать ЕФОМы и процедуры выявления соответствия этому уровню применительно к установленным 4 группам профессиональных педагогических компетенций. Иными словами, разработка уровневых ЕФОМов обеспечит эталоны, позволяющие обоснованно определять возможность занятия той или иной должности, присвоения категории. Мы уже много лет строим педагогическое образование, в том числе, дополнительное профессиональное образование, на основе компетентностного подхода. Однако определение и использование уровней владения профессиональными компетенциями является новым этапом в компетентностно ориентированном профессиональном педагогическом образовании.

Система уровней профессиональных компетенций и единый механизм оценки уровня владения ими важен, в том числе, для использования результатов подобной оценки в повышении квалификации и профессиональном развитии педагогических кадров. Соответственно, второй вектор использования оценочных результатов – это «уровневая оценка – профессиональное развитие педагога».

Во всех документах и при устных обсуждениях звучит мысль о том, что оценка производится в целях дальнейшего профессионального развития учителя. Более того, прямо говорится об индивидуальных образовательных траекториях для ликвидации выявленных профессиональных дефицитов.

Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования (ФГАОУ ДПО АПК и ППРО) разработала обобщенную модель повышения квалификации учителей по итогам уровневой оценки их педагогической компетентности. В рамках текущей работы по подготовке к введению НСУР сотрудниками ФГАОУ ДПО АПК и ППРО были разработаны образцы документов, в частности Рекомендации учителю по выбору направлений повышения квалификации с учетом результатов уровневой оценки. Предлагается указывать в этих рекомендациях важнейшие для повышения квалификации параметры: направления подготовки (соотнесенные с проверяемыми элементами педагогических компетенций), конкретные темы, рекомендуемые объемы в часах в зависимости от выявленных профессиональных дефицитов, соответствующие рекомендации по формам прохождения курсовой подготовки, необходимость прохождения повторной оценки после курсовой подготовки.

В то же время, следует отметить, что в доступной сейчас версии обобщенной модели НСУР, отсутствует непосредственная связь между уровневой оценкой учителя при прохождении аттестационных процедур и последующим повышением квалификации с учетом продемонстрированного им уровня владения профессиональными педагогическими компетенциями. В настоящее время этими вопросами занимаются разные организации регионального подчинения. Кроме того, повышение квалификации

регулируется нормативными актами, выстроенными на других концептуальных основаниях и предполагающими добровольный выбор учителем тематики и объема курсов повышения квалификации, а также выбор организации, которая предоставляет такие услуги.

Если оценка на основе ЕФОМ, новая модель аттестации предполагает следующий этап профессионального развития педагога – ликвидацию выявленных профессиональных дефицитов, необходимо выстраивание информационных потоков таким образом, чтобы система повышения квалификации получала вовремя и с необходимой степенью конкретности сведения, достаточные для построения индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагогов. Необходимы также механизмы, обеспечивающие обращение учителей в организации повышения квалификации и прохождение ими курсовой подготовки в соответствии с полученными по итогам уровневой оценки рекомендациями. Таким образом, эффективное использование потенциала ЕФОМ для развития профессионализма учителя непосредственно связано с принятием адекватных управленческих решений, как и в более общих вопросах внедрения профессионального стандарта педагога [4].

Еще один вектор эффективного применения потенциала ЕФОМ – это «уровневая оценка профессиональных компетенций – практика педагогической деятельности». Важный вопрос для педагога и для директора школы: что изменится в работе учителя после оценки? Как можно использовать результаты проведенной оценки учителя в интересах совершенствования его педагогической деятельности в школе?

Если вводится уровневая оценка профессиональной компетентности педагога, то школе нужны не просто документы об успешном прохождении аттестации, но и более детальная информация о сильных и слабых сторонах квалификации учителя. Это нужно не только в ситуации карьерного роста, но даже в большей мере при подтверждении соответствия должности. В данном случае просматривается прямая связь с повышением качества образования, с работой по построению внутришкольной системы профессионального развития и роста педагогов.

Если аттестация обеспечивает вертикальную и горизонтальную карьеру учителя, то школа так же создает возможности профессионального развития и роста, не сопровождаемые дополнительными полномочиями и ответственностью. Речь идет о повышении статуса педагога, его профессионального веса и влияния в коллективе, его вклада в обеспечение качества и эффективности деятельности образовательной организации.

Кроме того, именно в школе определяется содержание эффективного контракта с учителем, в котором прописываются персональные обязанности, а также стимулирующие выплаты, обусловленные самыми разными активностями педагога, влияющими на общую эффективность деятельности школы. Данные о сильных сторонах профессиональной компетентности учителя, не проявляющиеся наглядно в повседневной «текучке», могут стать важной информацией для раскрытия потенциала, как молодых, так и зрелых учителей. Условием для такого использования результатов оценки с применением ЕФОМ становится доступность информации об актуальном уровне владения учителем профессиональными педагогическими компетенциями.

Таким образом, рост потенциала ЕФОМ, с точки зрения более широкого использования результатов оценочных процедур, построенных с применением этого инструментария, требует, на наш взгляд, создания определенных условий.

Прежде всего, необходимо определение оптимального уровня открытости результатов уровневой оценки профессиональных компетенций учителя, юридическое закрепление целевых групп пользователей данной информации и создание адекватных организационных механизмов использования результатов оценки в целях повышения квалификации учителя, эффективного управления кадрами в общеобразовательной организации.

Необходимо, на наш взгляд, изменение концептуального подхода к разработке ЕФОМ, в частности, отказ от построения диагностических материалов по принципу «сито» с последующим определением достигнутого учителем уровня как процента от максимально возможного, в пользу

принципа «входного фильтра», увязанного с нормированными уровнями владения профессиональными компетенциями, являющимися проекцией уровневого профессионального стандарта педагога. В этом случае, целесообразна разработка «уровневых пакетов» диагностических средств. ЕФОМы должны представлять собой что-то вроде оценочного конструктора, содержащего базовую и вариативные части, обусловленные спецификой предмета и трудовых функций (задач) по должности или категории.

Существенным вопросом является повышение объективности и надежности результатов уровневой оценки квалификации педагогов с использованием ЕФОМ. С учетом проведенной апробации следует минимизировать использование процедур и технологий, не обеспечивающих валидность и надежность, объективность результатов, особенно в части методической и психолого-педагогической компетентности. Массовость подобных оценок не исключает необходимости принимать во внимание, что речь идет об оценочных процедурах «с высокими ставками» для учителя.

С этим непосредственно связан социально-психологический аспект успешности использования ЕФОМ. Должно быть обеспечено не просто информирование учителей, но сформировано доверие и принятие подходов и оценочного инструментария с их стороны. Для этого необходима последовательная информационно-просветительская работа, в том числе, при прохождении курсовой подготовки в рамках различных программ повышения квалификации, с тем, чтобы учителя хорошо понимали уровни (подуровни) профессионального стандарта, их отличия в содержании трудовых функций, действий и требований к компетентности. Должны быть доступны демоверсии ЕФОМов для предварительной самооценки или оценки при прохождении любой курсовой подготовки, что позволит сформировать не просто понимание, но и базовое доверие к оценочным процедурам, а значит, создать условия для более широкого применения результатов уровневой оценки квалификации педагогов с целью повышения качества образования.

### Список литературы:

1. Приказ Минобрнауки России от 26 июля 2017 года № 703 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста» [электронный ресурс]//Министерство образования и науки Российской Федерации. URL: <http://минобрнауки.рф/документы/10651> (дата обращения 13.10.2017г.)
2. Болотов В. А., Вальдман И. А., Горбовский Р. И. и др. Ключевые вопросы развития национальных и региональных систем оценки качества образования (экспертный обзор): коллективная монография / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Москва: Высшая школа экономики, 2016. 237 с.
3. Новоселова С. Ю. Контекстные факторы формирования национальной системы учительского роста //Профессиональное образование. Столица. – 2017. - № 11. – С. 9-12
4. Ямбург Е. А. Внедрение профессионального стандарта педагога: необходимость второго шага//Психологическая наука и образование. – 2016. – Т. 21. № 2. – С. 35-43

УДК 372.8

## ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ ИНСТРУМЕНТАРИЯ УРОВНЕВОЙ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЕЙ РУССКОГО ЯЗЫКА И МАТЕМАТИКИ

**Снегурова В.И.**, заведующий кафедрой методики обучения математике и информатике РГПУ им. А.И. Герцена, д.п.н., доцент.  
E-mail: [snegurova@bk.ru](mailto:snegurova@bk.ru), г. Санкт-Петербург, Россия.

**Аннотация.** В данной статье выявлены подходы к разработке инструментария уровневой оценки профессиональных компетенций учителей русского языка и математики. Профессиональный статус педагога рассматривается автором как средство получения различных результатов, среди которых – определение направлений профессионального роста учителя.

**Ключевые слова:** профессиональная компетентность, профессиональный рост учителя, современный статус педагога.

## APPROACHES TO THE DEVELOPMENT OF TOOLKIT FOR THE LEVEL ASSESSMENT OF TEACHERS' COMPETENCES IN THE RUSSIAN LANGUAGE AND MATHEMATICS

**Snegurova V.I.**, Head of the Department of Methods of Teaching Mathematics and Informatics of RSPU named after A.I. Herzen, Ph.D., Associate Professor.  
E-mail: [snegurova@bk.ru](mailto:snegurova@bk.ru), St. Petersburg, Russia.

**Abstract.** The article reveals approaches to the development of tools for level assessment of professional competencies of teachers of the Russian language and mathematics. The professional status of the teacher is considered by the author as a means of obtaining various results, including the determination of the directions of teacher's professional development.

**Key words:** professional competence, teacher's professional development, current status of the teacher.

Одним из важных концептуальных положений обновления содержания образования является переход на новые профессиональные стандарты, ориентированных на компетентностный подход.

Компетенция – совокупность взаимосвязанных качеств личности, задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и



необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним. Самым общим пониманием компетенции является умение человека использовать накопленные знания в практической деятельности и нестандартных ситуациях.

Профессиональная компетентность учителя на разных этапах его педагогической деятельности разнообразна. В нормальных условиях данная компетентность должна развиваться в положительном направлении. Процесс этого развития включает две стадии: стадию становления и стадию совершенствования.

Первая стадия становления охватывает период профессиональной подготовки в Вузе и первые 2-3 года практической работы в образовательном учреждении. Вторая стадия совершенствования включает всю профессиональную деятельность учителя, и уже в силу ее длительности, должна предполагать возможность выявления достижения определенных уровней компетентности.

В тоже время, развитие профессиональной компетентности учителя является одним из важнейших направлений государственной политики в области образования. В свою очередь, профессиональная компетентность педагога – это проявляющаяся готовность к педагогической деятельности, отношение специалиста к делу, личностные качества, а также стремление к новому, творческому осмыслению своей работы. Она представляет собой сложное и многогранное явление и определяется не только профессиональными базовыми знаниями и умениями педагога, но и ценностными ориентациями мотивами его деятельности, пониманием им себя и окружающего мира, стилем взаимоотношений с людьми, с которыми он работает, его общей культурой, и способностью к развитию своего творческого потенциала [1].

Определение уровня профессиональной компетентности учителя значимо не только для совершенствования системы общего образования, но и для установления профессионального статуса педагога.

Современный профессиональный статус учителя можно рассматривать как средство получения различных результатов:

- определение направлений профессионального (учительского) роста;
- установление формального статуса учителя (категории) – карьерный рост;
- активизация профессионального самосознания и самопознания;
- престиж образовательного учреждения.

Приоритетным среди выделенных результатов целесообразно признать *определение направлений профессионального роста учителя.*

Во-первых, потому, что именно этот результат создает условия для дальнейшего развития компетенции учителя. Во-вторых, он содержит позитивную установку. В-третьих, он как раз побуждает к действию, обеспечивает мотивацию для профессионального роста.

В качестве основы разработки инструментария оценки компетенций учителя выделены составляющие для оценки профессиональной компетенции учителя:

- предметная компетенция;
- методическая компетенция;
- экспертно-оценочная (в составе методической) компетенция;
- психолого-педагогическая компетенция.

Уровни усвоения могут трактоваться и рассматриваться под разным углом зрения, а также опираться на различные показатели. Так, ниже рассмотрим, по крайней мере, показатели трех уровней усвоения профессиональных компетенций:

Первый (базовый) уровень предметной и методической компетенций устанавливается преимущественно на основе выполнения заданий с автоматической проверкой ответа, а также решения методической задачи с развернутым ответом диагностической работы.

Второй (продвинутый) уровень предполагает расширение демонстрируемых учителем знаний и умений и определяется не только успешным выполнением заданий тестовой части диагностической работы, но преимущественно по результатам выполнения методических задач с развернутым ответом диагностической работы и частично решения профессиональной задачи.

Третий (высокий) уровень подтверждается уверенным выполнением всех методических задач, решением профессиональной задачи, а также демонстрируется в процессе проведения урока (предоставление его видеозаписи).

С функциональной точки зрения уровни усвоения профессиональной компетенции необходимо трактовать следующим образом [2]:

- репродуктивный (восприятие, осмысление, запоминание);
- продуктивный (применение знаний по образцу, решение типовых задач, объяснение);
- творческий (применение знаний в новой ситуации).

Стоит отметить, что профессиональная компетенция характеризуется многокомпонентной структурой, включает в состав общие компетенции (мировоззренческую, коммуникативную, психолого-педагогическую, нормативно-правовую, рефлексивную) и специальные (предметную и методическую), имеет различные уровни проявления сформированности, которые требуют разработки инструментария уровневой оценки компетенций учителей.

Диагностический инструментарий уровневой оценки компетенций включает три части.

1 часть:

- тестовых заданий по предмету, срока выполнения – 2 часа и автоматической проверки.

2 часть:

– методических задач (15 баллов), срока выполнения – 2 часа, оценки экспертов.

3 часть:

– профессиональной задачи (40 баллов), срока выполнения – 9 дней, оценки экспертов.

4 часть:

– видеозаписи урока (36 баллов), срока выполнения – 2 недели, оценки экспертов.

Таким образом, разработка инструментария оценивания профессиональных компетенций учителя позволяет не только корректно оценивать результаты образовательного процесса, но и осуществлять постоянный мониторинг освоения учителями профессиональных компетенций, что позволяет в короткие сроки откорректировать и индивидуализировать процесс обучения.

#### **Список литературы:**

1. Компетентность педагога [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://center-yf.ru/data/Kadroviku/kompetentnost-pedagoga.php>.
2. Михелькевич, В.Н., Кравцов, П.Г. Методы и средства измерения уровней сформированности функционально-профессиональных компетенций у выпускников педагогических вузов [Текст] / В.Н. Михелькевич, П.Г. Кравцов // Вестник Самарского государственного педагогического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. 2015. – № 6. – С. 125-130.

## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ УРОВНЕВОЙ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЕЙ РУССКОГО ЯЗЫКА И МАТЕМАТИКИ

**Валеева Е.Х.**, руководитель Центра стратегических исследований и измерений в образовании АО «Академия «Просвещение» к.псих.н.  
E-mail: v\_conf@apkpro.ru, г. Москва, Россия.

**Аннотация.** В данной статье приведены результаты апробации модели уровневой оценки компетенций учителей русского языка и математики, проводимой в ходе Национального исследования качества образования.

**Ключевые слова:** национальное исследование качества образования, уровневая оценка компетенции учителей, национальная система учительского роста, профессиональная поддержка учителей.

## ON ORGANIZATION OF LEVEL ASSESSMENT OF COMPETENCES OF RUSSIAN LANGUAGE AND MATHEMATICS TEACHERS

**Valeeva E.H.**, Head of the Center for Strategic Studies and Measurements in Education, “Academy “Education”, PhD in Psychology.  
E-mail: v\_conf@apkpro.ru, Moscow, Russia.

**Abstract.** This article presents the results of approbation of the model of the level assessment of competences of the Russian language and mathematics teachers.

**Key words:** national study of education quality, level assessment of the teacher’s competence, national system of teacher growth, professional support for teachers.

Проводимая сейчас в субъектах Российской Федерации апробация модели уровневой оценки компетенций учителей русского языка и математики является продолжением работ, начатых в 2016 году в ходе Национального исследования качества образования.

Многочисленные обсуждения перспектив развития Национальной системы учительского роста привели нас сегодня к пониманию того, что ее составляющими могут быть:

- развитие среды профессионального общения;
- конкурентная система повышения квалификации;

- понятные и прозрачные механизмы стимулирования;
- действенные механизмы профессиональной помощи и поддержки.

Часть этой системы уже существует, ее надо развивать, ориентировать на требования сегодняшнего дня, другую часть – необходимо создавать.

Наибольшие споры и сомнения вызывает последняя составляющая, которая включает в себя необходимость определения направлений и уровней профессиональной поддержки учителя – диагностики, которая на языке обсуждаемого проекта называется «оценка компетенций». Речь идет о профессиональных компетенциях учителей [1].

Перед организаторами работ по уровневой оценке компетенций учителей русского языка и математики в этом году стоят следующие задачи:

- выработка согласованных подходов к созданию инструментария для проведения уровневой оценки компетенций учителей;
- отработка организационных решений для проведения оценочных мероприятий в регионах;
- определение рисков и проблем внедрения модели уровневой оценки компетенций учителей в условиях обновления системы аттестации.

В организационном плане в ходе апробации модели уровневой оценки компетенций учителей в 2017 году:

- сформировано экспертное сообщество (в том числе, проведено обучение более 200 региональных экспертов, привлечены федеральные эксперты);
- определены кадровые ресурсы для организационного и технологического сопровождения оценки в регионах (обучены школьные и региональные координаторы);
- создана технологическая база сопровождения оценочных мероприятий (в том числе с использованием уже имеющихся ресурсов и структур, обеспечивающих проведение процедур государственной итоговой аттестации (сейчас работают личные кабинеты учителей, личные кабинеты экспертов, личные кабинеты координаторов, определены оснащенные

аудитории для проведения проверочных работ, отлажены каналы трансляции видеуроков и др.).

Среди основных проблем, с которыми столкнулись организаторы апробации модели уровневой оценки компетенций учителей русского языка и математики:

- 1) проблемы разработки/экспертизы диагностических материалов;
- 2) проблемы проведения необходимых мероприятий в условиях отсутствия нормативных оснований для осуществления оценки компетенций / модель будущей процедуры потребует дальнейших обсуждений и доработок;
- 3) проблемы неопределенности места оценки компетенций учителей в национальной системе учительского роста, связь с аттестационными процедурами;
- 4) Проблемы разработки/экспертизы диагностических материалов для реализации проекта;

В настоящее время в качестве единого основания для реализации процедуры оценки заявлены единые федеральные оценочные материалы (ЕФОМы).

Что есть в системе образования: подходы к разработке контрольных измерительных материалов для государственной итоговой аттестации выпускников, мировой опыт и российская тестологическая школа...

Однако отсутствуют научно и общественно признанные математико-статистические модели измерения педагогических компетенций; педагогическая специальность «разработчик в области педагогических измерений» и, как следствие, профессиональные разработчики диагностических материалов в области образования, стандарты формирования инструментов для измерения и пр.

Таким образом, отсутствие согласованной между профессионалами-разработчиками позиции о подходах и регламентах создания диагностических материалов, минимальном пакете необходимых материалов,

должном их содержании затрудняют процесс разработки и, неизбежно, экспертизы.

5) Проблемы проведения необходимых мероприятий в условиях отсутствия нормативных оснований для осуществления оценки компетенций / модель будущей процедуры потребует дальнейших обсуждений и доработок;

Данная проблема лишь заостряет вопросы:

- связь результатов оценки компетенций учителей с заработной платой;
- необходимость онлайн процедур;
- критерии оценки видеоурока;
- подходы к разработке критериев уровневой оценки и др.

В настоящее время связь между реальной квалификацией и вознаграждением стала размываться, а высокая квалификация часто всего лишь пустой ярлык.

Несомненно, что от квалификации учителя зависят образовательные результаты его учеников. Но такая зависимость не прямая и односложная. Мы вынуждены себя спрашивать: вот эта «пятерка» (медаль, победа, проект) – это чей результат? Что делать в случае, когда с детьми (показавшими хороший результат) занимались репетиторы, учителя в начальной школе, родители, да сам ребенок в конце концов?!

При существовавшей ранее уровневой квалификации должности (точнее, позиции) учитель занимал в соответствии с новым уровнем. При том, что, человек не просто научился чему-то новому в плане профессиональной деятельности. Нет. Новый уровень – это резкое усложнение предмета работы. Одно дело работать с детьми (даже со сложными), совсем другое – работать с учителями, разрабатывать сложнейшие образовательные программы и реализовывать их в кооперации с родителями и коллегами.



Профессиональный стандарт, который лежит в основе Национальной системы учительского роста как раз и предлагает профессионалам определить границы уровней как по новым трудовым функциям (проектирование и координация), так и по совершенствованию основной трудовой функции – реализации программ обучения и воспитания.

В связи с этим необходимо обеспечить четкую связь между квалификацией и вознаграждением. Директору нужно дать новые возможности участия в содержательной учительской карьере и обеспечения чувствительной разницы в вознаграждении. Новые должности (должности, основанные на должности «Учитель») – это возможность расширения штатного расписания школы и привлечения по контракту крутых профессионалов с новыми обязанностями, за которые «понятно» платят.

б) Проблемы неопределенности места оценки компетенций учителей в национальной системе учительского роста, связь с аттестационными процедурами.

В настоящее время аттестация (оценка профессиональной деятельности педагогических работников) осуществляется на основе:

- достижений обучающихся;
- личного вклада в повышение качества образования (что субъективно);
- совершенствования методов обучения и воспитания;
- продуктивного использования новых образовательных технологий;
- транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности;
- участия в работе методических объединений (все это последнее можно «красиво представить»).

Результат аттестации зачастую необъективен, т.к. оценка проводится фактически на основе «портфолио» аттестуемого.

Дискуссии о том, каким образом должна быть дополнена система аттестации, необходима единая система или возможно существование альтернативных вариантов аттестации, до сих пор продолжаются.

Ожидаемыми результатами проведенной работы должны стать:

- постепенное встраивание модели уровневой оценки компетенций учителей в систему аттестации;
- использование результатов проведенной апробации в развитии центров оценки квалификации в системе общего образования на базе методических служб.

#### **Список литературы:**

1. Компетентность педагога [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://center-yf.ru/data/Kadroviku/kompetentnost-pedagoga.php>.

## ОПЫТ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ОЦЕНКЕ И ВЫЯВЛЕНИЮ ДЕФИЦИТОВ МЕТАПРЕДМЕТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА

**Золотарева А.В.**, ректор ГАУДПО Ярославской области «Институт развития образования», д.п.н., профессор.

E-mail: ang\_gold@mail.ru, г. Ярославль, Россия.

**Аннотация.** Статья подготовлена в рамках выполнения государственного задания №27.4348.2017/НМ Министерства образования и науки РФ – ЯГПУ им. К.Д. Ушинского по теме «Разработка научно-методических основ работы педагога с одаренными детьми». В статье представлены результаты исследования сформированности кластера метапредметных компетенций педагогов. Раскрыта сущность и обоснована, применительно к рассматриваемой проблеме, взаимосвязь компетентностного и метапредметного подходов. Обоснованы понятия «профессиональная компетентность педагога», «метапредметная компетентность педагога». Показана возможность кластеризации компетенций, обоснован кластер метапредметных компетентностей педагога; описаны компетенции, входящие в этот кластер: информационная, мотивирующая, организационно-управленческая, исследовательская, коммуникативная, методическая, тьюторская, креативная, компетентность самообразования и самосовершенствования. Показаны процесс и результаты исследования кластера метапредметных компетенций педагогов, работающих с одаренными детьми. Выявлены и описаны профессиональные дефициты сформированности метапредметных компетенций у группы респондентов, участвующих в исследовании.

**Ключевые слова:** профессиональные компетенции педагога, метапредметные компетенции педагога, кластер профессиональных компетенций, инструменты оценки профессиональных компетенций педагога, дефициты метапредметных компетенций педагога.

## EVALUATION AND IDENTIFICATION OF DEFICITS IN TEACHER'S INTERDISCIPLINARY COMPETENCES: EXPERIENCE OF THE YAROSLAVL REGION

**Zolotareva V.A.**, Rector, the Yaroslavl region «Education Development Institute», Doctor of Pedagogical Sciences, Professor.

E-mail: ang\_gold@mail.ru, Yaroslavl, Russia.

**Abstract.** This article was prepared in the framework of the state order №27.4348.2017/NM by the Ministry of Education and Science of the Russian Federation and Yaroslavl State Pedagogical University named after

K.D. Ushinsky. The research theme is «Development of scientific-methodological basis for the work of teacher with gifted children». The article presents the results of research which concern: formation of a cluster of interdisciplinary competences of teachers; essence and the relationship of competence and interdisciplinary approaches; concept of «professional competence of teacher», «meta-subject competence of the teacher»; possibility of competencies clustering, and the cluster of meta-subject competences in particular (informational, motivational, organizational, research, communication, teaching, tutor, creative competences, competence of self-education and self-improvement). The author presents the process and results of the research on meta-subject competencies of teachers working with gifted children; identifies professional deficiencies of formation of meta-subject competences of the group of respondents participating in the study.

**Key words:** professional competence of the teacher, meta-subject competence of the teacher, cluster of professional competencies, assessment tools for professional competencies of the teacher, deficiencies in interdisciplinary competences of a teacher.

Качество современного образования в большой степени зависит от профессионализма педагогов. Меняется содержание, формы, методы, средства, технологии педагогической деятельности, роли и позиции педагога. В первую очередь, он должен обладать предметными компетенциями, но не менее важно формирование метапредметных компетенций педагога, которые обеспечивают способность и готовность педагога решать универсальные профессиональные задачи, выходящие за рамки предметного содержания образования и позволяющие педагогу повысить результативность работы обучающимися [8].

Результаты проведенного нами пилотного исследования уровня сформированности метапредметных компетенций у педагогических работников (198 человек) вскрыли проблему во владении такими важнейшими компетенциями, как информационные, исследовательские, коммуникативные, управленческие и самосовершенствования. У большинства респондентов (71%) выявлен средний (45%) и низкий (26%) уровни развития компонентов компетентностей из метапредметного кластера [15].

Для формирования структуры компетенций, как способности и готовности самого педагога к деятельности, нами были выбраны два взаимосвязанных между собой подхода – *компетентностный* и *метапредметный*. В своем исследовании мы показываем возможность интеграции компетентностного и метапредметного подходов в условиях профессионального развития педагогов. Компетентностный подход определяет принципы и цели образования, предъявляет требования к образовательному результату, выраженному в наборе компетенций (И.А. Зимняя, В.И. Байденко, Ю.Г. Татур) [4, 2, 13]. Метапредметный подход дополняет компетентностный подход в аспектах, касающихся ключевых (метапредметных) компетенций, отвечающих за междисциплинарные, универсальные умения и навыки (О.И. Глазунова, Н.В. Громько, Ю.В. Громько, М.В. Половкова, Ю.В. Скрипкина, Т.И. Фисенко, А.В. Хуторской и др.) [16]. Компетентностный подход предполагает смену акцента с приоритета знаний на приоритет действий, причем особое значение придается умениям, позволяющим действовать в новых, неопределенных, проблемных ситуациях, для которых заранее нельзя наработать соответствующих средств. Метапредметный подход способствует формированию метаумений междисциплинарного уровня. Следует обратить внимание, что компетентностный и метапредметный подходы не отказываются от «знаниевой парадигмы», они лишь меняют акценты в понимании знания, которое трактуется не как сумма предметной информации или сведений, а как практическое средство, позволяющее принимать решения и понимать проблемы. Поэтому взаимосвязь компетентностного и метапредметного подходов кроется в едином стремлении дать человеку то, что позволит ему успешно реализовывать себя в разных сферах на протяжении всей жизни.

Таким образом, под *профессиональной компетентностью педагога* мы понимаем интегральную характеристику, определяющую способность педагога решать профессиональные проблемы и типичные

профессиональные задачи, возникающие в реальных педагогических ситуациях, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта, ценностей и наклонностей [1]. А под *метапредметными компетенциями* педагога мы понимаем освоенные им способы деятельности по решению универсальных профессиональных задач, связанных с ключевыми умениями и навыками работать с информацией, проводить исследование, выстраивать эффективную коммуникацию, реализовывать функции управления и самосовершенствоваться [15].

Мы выдвинули гипотезу о возможности объединения метапредметных компетенций в кластер, как набор тесно связанных между собой компетенций. Разные трактовки понятия «кластер» имеют общее ядро в виде *смысловой и содержательной интеграции явлений или объектов по признаку или критерию, дающей в результате целостное новообразование, обладающее синергетическим потенциалом* [8].

На основе функционального психолого-педагогического анализа деятельности педагога в кластер метапредметных компетенций педагога нами были выделены, описанные ниже компетенции.

1) *Информационная компетенция* – владение педагогом методами и технологиями работы с информацией, приобретение умений и навыков анализа, поиска, обработки, передачи информации, ее использования для решения профессиональных задач: способность учитывать индивидуальные и типологические особенности обучающегося, обеспечивать его полноценное развитие, самоопределение и самореализацию, достижение его успеха в жизни [12];

2) *Мотивирующая компетенция* – готовность педагога осваивать способы деятельности по выявлению и формированию позитивной мотивации детей к образовательной деятельности; создавать ситуации, обеспечивающие позитивное принятие образовательной деятельности и достижение в ней успеха; использовать педагогические приемы

формирования внутренних установок обучающихся на реализацию образовательной деятельности и повышения их самомотивирования [5];

3) *Организационно-управленческая компетенция* – комплексная система способностей педагога, проявляющихся в его готовности выделять, точно формулировать, целостно и глубоко анализировать проблемы развития обучающихся, находить наиболее целесообразные и эффективные пути их решения относительно конкретной ситуации [7];

4) *Исследовательская компетенция* – интегративное качество педагога, проявляющееся в его способности и готовности к организации и сопровождению процесса осуществления научных исследований детей для достижения социально значимых результатов [14];

5) *Коммуникативная компетенция* – способность и готовность вступать в различного рода (невербальные и вербальные, устные и письменные) контакты для решения коммуникативных задач в профессионально-педагогической деятельности, способствующих формированию и развитию коммуникативных умений и навыков у детей [9];

6) *Методическая компетенция* – интегральная многоуровневая профессионально значимая характеристика личности и деятельности педагога, предусматривающая знания, умения и навыки в области методики работы с детьми; способность не только выявлять и распознавать, но и решать методические задачи, проблемы, возникающие в образовательном процессе [6];

7) *Тьюторская компетенция* – готовность педагога к педагогическому сопровождению обучающегося через формирование его запроса на образовательную деятельность, помощь в её планировании, анализе и представлении результата развития ребёнка, решении его индивидуальных образовательных проблем [11];

8) *Креативная компетенция* – готовность педагога к инновационной продуктивной деятельности и способность к развитию креативности одаренных детей [15];

9) *Компетенция самообразования и самосовершенствования* – интегративная характеристика личности педагога, включающая в себя мотивацию к познанию, способность ставить цели и задачи саморазвития, владение методами и приемами самосовершенствования, способность к саморегуляции данного процесса, адекватной самооценке рефлексии уровня собственного развития, позволяющая развивать инструментальные и мотивационные признаки одаренности у детей [3].

Исследование кластера метапредметных компетенций педагогов, осуществлялось с использованием компьютерного компетентностно-ориентированного теста. В основе компьютерного теста, описанного в данной статье, лежит *Кейс метод* (англ. Case method, кейс-метод, кейс-стади, case-study, метод конкретных ситуаций, метод ситуационного анализа). Педагогу предложены ситуации, которые он должен проанализировать, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них [10]. Кейс в данном случае является не просто правдивым описанием событий, а единым информационным комплексом, позволяющий понять и оценить ситуацию.

Компьютерный тест содержит систему тестовых компетентностно-ориентированных заданий, разработанных для всей совокупности владений (опыта, действий) или умений, обозначенных в паспортах компетенций; содержание тестовых заданий направлено на оценку внешних проявлений владения ею (действий) и умения применять компетенцию на практике; совокупность тестовых заданий обеспечивает свободный выбор комплекта заданий в разных вариантах. Свободный выбор заданий обеспечен компьютерной программой тестирования. Генерация Теста осуществляется выбором определённого количества заданий из категории(й) с их



переупорядочиванием в случайном порядке. В программе представлен список тестов в категории.

Тестовое задание содержит:

- одиночный вопрос на оценку одного из умений или владений (действий, опыта) данной компетенцией; вопрос представляет собой форматированный текст кейса (педагогической ситуации) на демонстрацию умения или владения данной компетенцией;
- задание предлагает 5 вариантов ответов в соответствии с выбранным типом ответов; варианты содержат ответы разной степени проявления компетенции (умения или владения ею): неправильного, частично правильного, правильного;
- каждый вариант ответа содержит оценку – 0, 1, 2 (0 – неправильно; 1 – частично правильно; 2 – правильно)
- каждый вариант ответа имеет оценочные рекомендации (форматированный короткий текст – что педагог умеет делать, что не умеет делать, чему еще надо научиться, освоить в рамках содержания данного тестового задания), которые тестируемый получит после прохождения всего теста [15, с. 286].

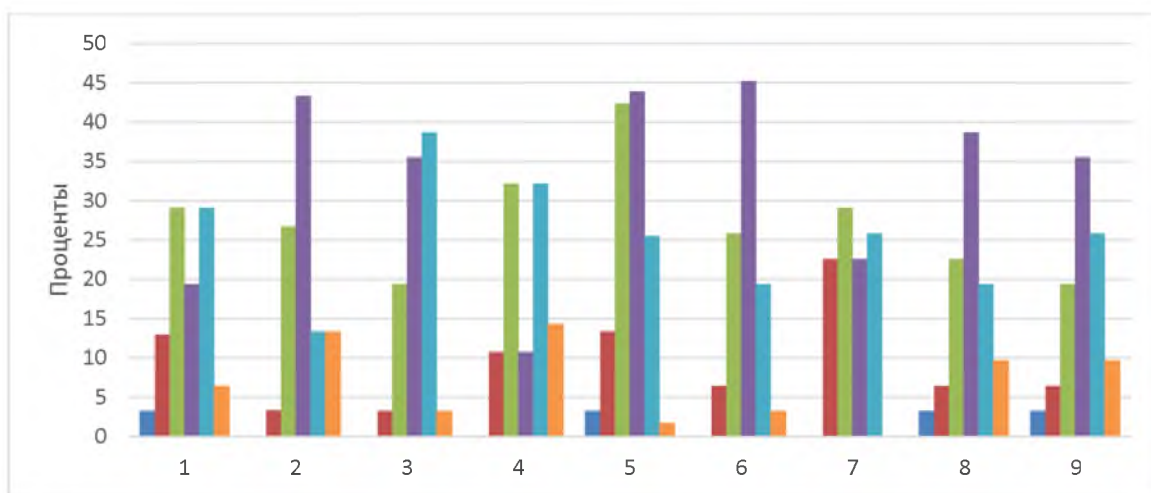
По результатам тестирования каждый респондент получает средний балл оценки по каждой компетенции, характеризующий уровень ее освоения (ниже базового; базовый; повышенный); а также лист рекомендации, содержащий текст оценок и рекомендаций в соответствии с выбором ответов по каждой компетенции. По результатам тестирования также происходит формирование базы статистики (сбор данных по проведенным сеансам тестирования и их анализ): хранение полных (с ключами ответов) результатов прохождения тестирования Пользователями и возможность их экспорта в формат xls и/или csv.

Статистические результаты тестирования доступны каждому пользователю (администрация или методическая служба образовательной организации), который может анализировать данные, как для оценки уровня

освоения педагогическими работниками образовательной организации компетенциями, необходимыми для работы с одаренными детьми, так и для определения дефицитов педагогов в освоении этих компетенций [15, с. 288-289]. По результатам тестирования администрация образовательной организации может принимать решение о формировании заявки на повышение квалификации педагогов по устранению этих дефицитов.

### Результаты исследования

В пилотном исследовании кластера метапредметных компетенций участвовали педагоги, работающие с одаренными детьми, средний возраст – 35 лет, образование высшее. Выборка данной группы педагогов позволяет нам определить *особые условия исследования*: педагоги данной группы имеют наиболее высокие достижения своих обучающихся, следовательно, демонстрируют более высокие, чем основная масса педагогов, результаты профессиональной деятельности.



Компетенции	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Уровни	Коммуникативная	Самосовершенствования	Мотивирующая	Управленческая	Креативная	Тьюторская	Методическая	Исследовательская	Информационная
низкий - 0,33	3,23	0,00	0,00	0,00	3,23	0,00	0,00	3,23	3,23
ниже среднего - 0,67	12,90	3,33	3,23	1,71	13,33	6,5	22,58	6,45	6,45
средний - 1	29,03	26,67	19,35	32,14	42,31	25,81	29,03	22,58	19,35
выше среднего - 1,33	19,35	43,33	35,48	10,71	43,89	45,16	22,58	38,71	35,48
высокий - 1,67	29,03	13,33	38,71	32,14	25,47	19,35	25,81	19,35	25,81
очень высокий - 2	6,45	13,33	3,23	14,29	1,67	3,23	0,00	9,68	9,68

Гистограмма. Результаты сформированности метапредметных компетенций у педагогов.

В целом по анализу кластера метапредметных компетенций можно сделать вывод, о неоднородности сформированности компетенций педагогов. Наибольший суммарный бал по проявлению уровней выше среднего (выше среднего, высокий, очень высокий) демонстрируют компетенции мотивирующая (75%), креативная (71%), компетенция самообразования (69%), тьюторская компетенция (67%); наименее всего проявляются высокие уровни сформированности по методической компетенции (49%). Это можно объяснить тем, что в исследовании участвовали наиболее мотивированные в работе с одаренными детьми педагоги, их успехи связаны в большой степени с собственными креативными способностями, готовностью сопровождать своих одаренных подопечных и самосовершенствоваться. Но, они пока не ориентированы на внешнее проявление своего профессионализма – не готовы создавать и распространять собственные методики деятельности, делиться ими с коллегами, то есть слабо владеют методической компетенцией.

Показатели высокого уровня сформированности компетенций демонстрируют менее половины педагогов – выше среднего – от 10% (управленческая компетенция) до 45% (тьюторская компетенция) и высокого от 14% (компетенция самосовершенствования) до 39% (мотивирующая компетенция). Это также подтверждает предыдущий вывод об особенностях проявления компетенций педагога. В этих данных появилась группа педагогов, очень хорошо владеющих управленческой компетенцией, то есть способностью организовать свою деятельность с детьми, которой основная масса педагогов владеет пока недостаточно. Большинство педагогов работают на интуитивном уровне, а управленческая компетенция предполагает грамотное овладение технологиями управления, повышение их технологического уровня развития.

Пограничные показатели – низкий и очень высокий – имеют менее 5% респондентов, более того, по таким компетенциям, как управленческая, тьюторская, методическая, компетенция самообразования вообще не

определился низкий уровень, в по методической компетенции – нет педагогов с очень высоким уровнем, что подтверждает средний уровень сформированности кластера компетенций.

Можно увидеть, что по отдельным компетенциям педагоги демонстрируют очень высокий уровень сформированности – компетенция самообразования – 14% респондентов; управленческая компетенция – почти 15%; исследовательская и информационная – около 10% респондентов. Высокий результат демонстрируют респонденты по компетенциям – мотивирующая (38%), управленческая (32%), коммуникативная (29%) Из этих данных можно сделать вывод, что есть педагоги, которые очень хорошо владеют данными компетенциями, их опыт можно обобщать и распространять, привлекать к проведению семинаров и курсов повышения квалификации.

Мы видим, что в ряду компетенций, сформированных на достаточно высоком уровне представлена мотивирующая компетенция, как проявление образовательной активности педагога. Исходя из этого, одной из важнейших практических задач, стоящих перед педагогом, является создание надлежащей мотивации образовательной деятельности у обучающихся и наличие собственных мотивов к работе с одаренными детьми (хочу и могу работать).

По результатам исследования можно сделать вывод о том, что знаниевый компонент компетенции у респондентов сформирован лучше, чем умения и опыт. Это подтверждает общую тенденцию низкого уровня владений педагогами методами, способами, технологиями профессиональной деятельности, стремление к репродуктивному использованию готовых образцов, слабой готовностью ставить самостоятельные цели, проектировать новые инструменты для получения лучших результатов.

Настоящее исследование позволило выявить *профессиональные дефициты* педагогов по каждой из выделенных нами метапредметных

компетенций, что до настоящего времени еще не было предметом специального исследования:

- информационная компетенция – наибольшие затруднения у педагогов вызывают компетенции, связанные с использованием мультимедийных образовательных технологий; применением интернет-ресурсов для организации методической деятельности: поиск и изучение публикаций, использование электронных библиотек; на низком уровне проявляется способность педагогов организовывать сетевые образовательные события обучающихся;
- мотивирующей компетентности – у педагогов необходимо развивать готовность использовать разнообразные способы воздействия на обучающихся для повышения уровня их учебной мотивации; способы активизации их творческих возможностей, методы вовлечения в дополнительные формы познания по предмету; а также готовность педагога давать полную свободу детям в принятии решений, постановке целей и задач своей образовательной деятельности;
- организационно-управленческая компетенция – у педагогов вызывают затруднения вопросы, связанные с организацией реализации индивидуального образовательного маршрута учащегося; выбором форм, методов и приемов индивидуального, совместного обучения и взаимообучения; организацией контрольно-аналитической деятельности, в том числе, применение новых подходов к педагогическим измерениям образовательных результатов;
- исследовательская компетенция – педагоги недостаточно владеют способами поиска и привлечения финансовых ресурсов для осуществления исследовательской деятельности детей; методами проектирования детских и молодежных исследовательских лабораторий; технологиями и инструментами оценивания результативности детской исследовательской деятельности;

- коммуникативная компетенция – педагоги слабо владеют технологиями целеполагания коммуникативного взаимодействия в зависимости условий работы обучающимся; не умеют выбирать средства коммуникационного воздействия адекватно ситуациям; оценивать результаты совместной работы с талантливым ребенком;
- методическая компетенция – педагоги слабо владеют способностью оценивать и совершенствовать качество образовательного процесса; не умеют организовывать методическую работу в формах методических объединений, кафедр и других аналогичных структур; не готовы контролировать и оценивать качество разработанных методических материалов, программно-плановой документации; не владеют способами методического сопровождения других педагогов по вопросам развития детей;
- тьюторская компетенция – педагоги недостаточно владеют методами и приёмами тьюторского сопровождения, технологиями индивидуализации образовательной деятельности обучающихся; в целом большинство респондентов недооценивают возможности тьюторской модели педагогического сопровождения.
- креативная компетенция – наибольшие затруднения вызвали вопросы, связанные с владением технологиями развития креативности у детей; вовлечением их в самостоятельную коллективную творческую деятельность; а также с мотивацией к творческой деятельности, как самих детей, так и педагога; недостаточной готовностью педагогов к собственной инновационной деятельности;
- компетенция самообразования – затруднения вызывают вопросы, связанные с использованием методов развития познавательной активности детей, а также рефлексивных технологий для оценки уровня профессионального и личностного развития педагогов.

В целом можно сделать вывод о достоверности теста, так как результаты демонстрируют нормальное распределение уровней

сформированности компетенций, присутствует вариативность средних баллов по вопросам. Результаты тестирования подтверждают необходимость развития метапредметных компетенций у респондентов. При организации процесса формирования метапредметных компетенций необходимо особо сделать акцент на практико-ориентированные, активные педагогические технологии, методы преодоления наиболее частых встречающихся профессиональных дефицитов.

### Список литературы:

1. Ансимова Н.П., Золотарева А.В. Компетенции педагога для работы с талантливыми детьми и молодежью [Текст] / Н.П. Ансимова, А.В. Золотарева // Ярославский педагогический вестник. – 2016 – № 5. – С. 38-44
2. Байденко В.И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы) [Текст]: методическое пособие / В.И. Байденко. – Изд. 2-е. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 114 с.
3. Горюшина Е.А. Компетенция самообразования и самосовершенствования как условие эффективной работы педагога с талантливыми детьми и молодежью [Текст] / Е.А. Горюшина // Образование личности. – 2016. – С. 106-111
4. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия [Текст] / И.А. Зимняя. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40с.
5. Золотарева С.С. Мотивирующая компетентность педагога, работающего с талантливыми детьми: сущность и подходы к формированию [Текст] / С.С. Золотарева // Образование как фактор развития интеллектуально-нравственного потенциала личности и современного общества: материалы

VI междунар. науч. конф./ отв. ред. доц. М.И. Морозова. – СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2016. – С. 405-408.

6. Ищенко О.С. Методическая компетентность педагога дополнительного образования в работе с одаренными детьми [Текст] / О.С. Ищенко // Единый всероссийский научный вестник. – № 3. – 2016. – С. 41-44.

7. Лекомцева Е.Н., Мухамедьярова Н.А. Структура организационно-управленческой компетентности педагога, работающего с талантливыми обучающимися [Текст] / Е.Н. Лекомцева, Н.А. Мухамедьярова // Ярославский педагогический вестник. Психолого-педагогические науки: научный журнал. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2016. – № 5. – Том II (психолого-педагогические науки). – С. 45-50.

8. Мухамедьярова Н.А. Кластеры компетенций педагога дополнительного образования детей [Текст] / Н.А. Мухамедьярова // Подготовка кадров для системы дополнительного образования детей: материалы Всероссийской научно-практической заочной интернет-конференции / под ред. проф. А.В. Золотаревой. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2013.

9. Мухамедьярова Н.А. Опыт формирования коммуникативной компетентности педагога, работающего с талантливыми детьми и молодежью [Текст] / Н.А. Мухамедьярова // Педагогическое образование в России. – 2016. – №11. – С. 177-184.

10. Нейман Ю.М. Введение в теорию моделирования и параметризации педагогических тестов [Текст] / Ю.М. Нейман, В.А. Хлебников. – Москва, 2000. – 168 с.

11. Пикина А.Л. Тьюторская компетентность педагога, работающего с талантливыми детьми [Текст] / А.Л. Пикина // Образование личности. – 2016. – №4. – С.119-126.

12. Разумова А.Б. Информационно-коммуникационные технологии и digital-коммуникации как инструмент формирования социальной мобильности. [Текст] / А.Б. Разумова // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А.Некрасова, 2012. – Т. 18. – № 1. – Часть 2. – С. 11-13



13. Татур Ю.Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования. Материалы ко второму заседанию методологического семинара [Текст] / Ю.Г. Татур. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. – 2004.
14. Тихомирова Н.Г. Формирование исследовательской компетентности педагога, работающего с талантливыми детьми и молодежью [Текст] / Н.Г. Тихомирова // Образование как фактор развития интеллектуально-нравственного потенциала личности современного общества: материалы VI международной научной конференции / отв. ред. М.И. Морозова. – СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2016. – 486 с. – С. 399-405.
15. Формирование компетенций педагога, необходимых для работы с талантливыми детьми и молодежью, средствами дополнительного профессионального образования [Текст]: коллективная монография / под ред. Н.П. Ансимовой, А.В. Золотаревой. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ им К.Д. Ушинского, 2016. – 320 с.
16. Хуторской А.В. Метапредметный подход в обучении [Текст]: научно-методическое пособие / А. В. Хуторской. – М.: Издательство «Эйдос»; Издательство Института образования человека, 2012. – 227 с.

## РАЗДЕЛ II

### АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

УДК 371

#### КОРПОРАТИВНАЯ МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ: ИНТЕГРАЦИЯ ЗАДАЧ УПРАВЛЕНИЯ И АТТЕСТАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**Андреева С.Ю.**, проректор, Красноярский краевой институт повышения квалификации работников образования (ККИПК), к.п.н.

E-mail: andreeva@kipk.ru, г. Красноярск, Россия.

**Зубковская И.Б.**, методист (ККИПК), к.биол.н.

E-mail: zubkovskaya@kipk.ru, г. Красноярск, Россия.

**Солянкина Н.Л.**, доцент (ККИПК), к.п.н.

E-mail: solyankina@kipk.ru, г. Красноярск, Россия.

**Аннотация.** Описывается опыт разработки *корпоративных моделей оценки квалификации педагогов* в пилотных по введению профессионального стандарта педагога образовательных организациях Красноярского края. Предложен метод кейсов оценки квалификации педагогов как актуальный способ решения новых задач управления квалификацией педагогических кадров, а также, как инструмент изменения содержания оценки профессиональной деятельности педагогов в ходе аттестации на соответствие занимаемой должности.

**Ключевые слова:** корпоративная модель оценки квалификации, кейс-метод, аттестация педагогов на соответствие занимаемой должности.

#### CORPORATE MODEL OF EVALUATION OF TEACHING PERSONNEL SKILLS: INTEGRATING CONTROL TASKS AND ASSESSMENT IN AN EDUCATIONAL INSTITUTION

**Andreeva S.U.**, Pro-Rector, candidate of Pedagogical Sciences? Krasnoyarsk Krai Institute of Advanced Training and Professional Retraining of Educators, E-mail: andreeva@kipk.ru, Krasnoyarsk, Russia.

**Zubkovskaia I.B.**, methodologist, candidate of Biological Sciences.

E-mail: zubkovskaya@kipk.ru, Krasnoyarsk, Russia.

**Solyankina N.L.**, associate Professor chairs, candidate of Pedagogical Sciences;

E-mail solyankina@kipk.ru, Krasnoyarsk, Russia.

**Abstract.** The article describes the experience in development of corporate model of evaluation of teaching personnel skills, which took place in various Krasnoyarsk Krai educational institutions as a pilot project in implementing professional teaching standard. A case method of teaching performance assessment is suggested as a relevant method of controlling teaching personnel skills and as an instrument for modifying the content of professional activity evaluation during the assessment.

**Key words:** corporate model of professional skill assessment, case method, teaching performance assessment.

В процессе реализации регионального проекта по введению профессионального стандарта педагога в Красноярском крае, в ходе проведенного (2016 г.) исследования [1] были обнаружены «дефициты управления» квалификацией педагогов, проявляющиеся, прежде всего, в низкой готовности руководящих кадров образовательных организаций (директоров, их заместителей, других членов лидерской команды) инициировать изменения в руководимом педагогическом коллективе, а так же, менять «традиционные формы» нормативно-организационных механизмов «работы с кадрами» таких как, аттестация педагогов на соответствие занимаемой должности. Для преодоления обнаруженных дефицитов в Красноярском крае были инициированы проектные разработки *корпоративных моделей оценки квалификации педагогов* в различных дошкольных и общеобразовательных организациях (далее: «пилотные организации/площадки Красноярского края»), которые стали «базовым проектным решением» задач актуального управления педагогическими кадрами в регионе. Это означает, что в тех образовательных организациях, где руководитель и его лидерская команда стремились использовать аттестацию в качестве инструмента управления квалификацией педагогов, была инициирована разработка корпоративных моделей оценки квалификации педагога и их интеграция в процедуру аттестации педагога на соответствие занимаемой должности.

При проектировании мы исходили из тезиса, что оценка квалификации педагога является основанием построения системы управления кадрами в организации и управления ею. На основе оценки квалификации «строятся» уникальные для каждой образовательной организации инструменты управления квалификацией педагога, такие как аттестация на соответствие занимаемой должности, эффективный контракт, программа развития персонала.

Основным методом и, одновременно, единой методологической структурой указанных корпоративных моделей оценки квалификации, разработанных и внедренных в конкретных образовательных организациях, различающихся организационным типом, выполняемой миссией, количественными характеристиками её персонала и детского контингента, возрастными и квалификационными особенностями педагогических кадров, внешней социально-экономической ситуацией стал **кейс-метод**, а продуктом разработки – **кейс оценки квалификации педагогов**.

Сама структура кейса может, также, рассматриваться как последовательность (алгоритм) необходимых видов работ как для создания корпоративной модели оценки квалификации, так и для изменения содержания оценки профессиональной деятельности педагогов в ходе аттестации на соответствие занимаемой должности. Так, разработка корпоративной модели оценки квалификации педагогов с использованием кейс-метода включает этапы: 1. Описание **Ситуации** образовательной организации (статус и миссия организации; особенности детского контингента; педагогический ресурс (включая «квалификационный ресурс»); социально-экономический контекст (влияние типа поселения, социального окружения, экономического статуса семьи, «социально-экономический заказ территории и т.п.); 2. Выбор **Объекта оценки** (элементов/ составляющих квалификации (т.е., параметрически описанных трудовых действий педагога, подлежащих оценке); 3. Определение **Критериев и Показателей** оценки квалификации (указанные критерии

становятся «содержательным средством» введения требований корпоративного стандарта в процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности); 4. Введение **Процедур и инструментов оценки** (речь идет не только о разработке, но и о нормативном закреплении, введении разработанных оценочных процедур в практику рутинного «внутришкольного контроля» и в аттестационные процедуры); 5. **Принятие управленческих решений** (на этом этапе определяются направления квалификационного роста педагога, прошедшего аттестацию и необходимые «формы кадровой работы» (на основании решения аттестационной комиссии)).

Одним из важнейших элементов кейса являются критерии и показатели оценки квалификации педагога. Критерий нами рассматривался как ключевая характеристика, на основании которой выносится суждение, производится оценка проявления того или иного трудового действия педагогом. Для выделения критериев использовался способ **операционализации**, предполагающий разложение трудового действия на составляющие его умения. В свою очередь, для конкретизации каждого критерия трудового действия до показателя – признака, однозначно идентифицирующего проявление данного умения на разном уровне, была применена **дескриптивная шкала оценивания**. Например, трудовое действие «Планирование и проведение учебного занятия» можно операционализировать, выделив несколько критериев, одним из которых может стать *умение формулировать цели учебного занятия*. Это умение можно конкретизировать в показателях, описав их проявление на трех уровнях: репродуктивном («делает по образцу»); продуктивном («способен делать в определенной ситуации»); творческом («конструирует и импровизирует свободно»). Так, умение педагога «формулировать цели учебного занятия» на репродуктивном уровне проявляется таким действием как «использует готовые образцы целей, не согласовывая их достигнутым результатам предыдущего учебного занятия»; на

продуктивном уровне – «формулирует диагностические цели учебного занятия с учетом достигнутых результатов учащихся на предыдущем учебном занятии»; на творческом – «формулирует диагностические цели учебного занятия с учетом типа учебного занятия и достигнутых результатов каждым учащимся на предыдущем учебном занятии». Аналогичным образом выделяются показатели других критериев оценки других, «корпоративно значимых» трудовых действий.

В итоге проведенного цикла работ лидерским командам пилотных организаций удалось получить ответы на многие актуальные «вопросы управления кадрами» (как влияет специфика образовательной организации на требования к квалификации педагогов?; каково предназначение оценки квалификации в ходе аттестации?; какие управленческие решения на основе результатов аттестации возможны?). Опыт пилотных организаций показывает, что аттестация на соответствие занимаемой должности может стать инструментом управления профессиональным развитием только в том случае, если она построена на основе Корпоративной модели оценки квалификации.

### **Список литературы**

1. Зубковская И.Б., Андреева С.Ю., Солянкина Н.Л. Введение профессионального стандарта педагога в образовательных организациях Красноярского края: новые задачи и инструменты управления [Текст] / И.Б. Зубковская, С.Ю. Андреева, Н.Л. Солянкина // Инновации в образовании, 2017. – № 1. – С. 19-29.

УДК 377.4

## СТАНОВЛЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

**Баграмян Э.Р.**, доцент кафедры развития образования ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, к.п.н., доцент.

E-mail: bagramyan@apkpro.ru, г. Москва, Россия.

**Аннотация.** В статье определены проблемы внедрения Национальной системы учительского роста. Автором обозначены пути минимизации прогнозируемых рисков, в том числе вопросы формирования системы оплаты труда. Особое внимание уделено мероприятиям подготовки педагогических кадров профильными вузами в рамках НСУР.

**Ключевые слова:** национальная система учительского роста, проблемы, учительский рост, карьерный рост.

## THE FORMATION OF THE NATIONAL SYSTEM OF TEACHING GROWTH: PROBLEMS AND WAYS OF SOLVING

**Bagramyan E.R.**, Associate Professor of the Department of Education Development of the APD RTE, candidate of pedagogical sciences, Associate Professor.

E-mail: bagramyan@apkpro.ru, Moscow, Russia.

**Abstract.** The report identifies the problems of implementing the National Teacher Growth System. The author outlines ways to minimize the projected risks, including the formation of the system of labor remuneration. The special attention of the speaker is given to the activities of the training of pedagogical staff of profile universities in the framework of the NSDS.

**Key words:** National system of teacher growth, problems, teacher growth, career growth.

Идея создания в стране условий для профессионального и карьерного роста самой массовой категории педагогических работников – учителей, в нашей стране не нова. Однако, как задача на уровне государства она зазвучала на Государственном совете по общему образованию в декабре 2015 года и была формализована как поручение президента РФ Правительству о создании в Российской Федерации Национальной системы учительского роста:

«1. Правительству Российской Федерации:

г) обеспечить формирование национальной системы учительского роста, направленной, в частности, на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации, а также на учёт мнения выпускников общеобразовательных организаций, но не ранее чем через четыре года после окончания ими обучения в таких организациях, предусмотрев издание соответствующих нормативных правовых актов.

Доклад – до 1 июля 2016 г., далее – ежегодно».

Прошло уже больше, чем полтора года, и настало время проанализировать движение системы образования в данном направлении. В этот период были разработаны и прошли апробацию две типовые модели учительского роста: для школ с низкими результатами обучения и школ, находящихся в сложных социальных условиях. В типовой комплексной модели учительского роста представлено описание правовых, организационных, финансовых механизмов реализации системы учительского роста на различных уровнях (институциональный, муниципальный, региональный, федеральный) и обоснованы основные параметры и показатели модели учительского роста, процедуры контроля и оценки компетентностей учителя.

Внедрение и реализация в общеобразовательных организациях субъектов Российской Федерации комплексных моделей учительского роста, основанных на одной из двух апробированных типовых моделей учительского роста является для образовательной организации и для региона крупным и очень важным проектом. Для реализации такого проекта на каждом уровне должны быть тщательно разработаны и прописаны основания и механизмы его реализации.

Основными компонентами проекта по внедрению системы учительского роста являются:



- нормативно-правовые условия;
- организационно-методические условия;
- научно-методическое сопровождение деятельности педагогов;
- мотивация профессиональной деятельности педагогов;
- оценка результатов деятельности педагогов.

Управление становлением национальной системы учительского роста в настоящее время осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 26 июля 2017 г. №703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста».

В дорожной карте определены первоочередные задачи, такие как, закрепление национальной системы учительского роста в нормативном правовом поле, формирование новой модели аттестации учителей и подготовку наборов единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ), подготовку предложений в проект отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки России, на 2018-2020 годы по вопросам использования ЕФОМ для оценки квалификации учителей, разработку методических рекомендаций по условиям введения в штатное расписание образовательных организаций должностей, основанных на должности «учитель».

В части формирования нормативного правового поля, как следует из «дорожной карты», Минобрнауки России предполагает осуществить следующие меры, связанные с изменением законодательства Российской Федерации:

1) до мая 2018 г. – подготовить проект постановления Правительства Российской Федерации о внесении изменений в номенклатуру должностей педагогических работников (утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций») (далее – номенклатура должностей) в части дополнения её должностями, основанными на должности «учитель»;

2) в январе-декабре 2019 г. – подготовить законопроект о внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон № 273) в части установления новой формы аттестации на основе единых федеральных оценочных материалов (далее – ЕФОМ), определения порядка их разработки и формирования информационной системы по проведению аттестации на основе ЕФОМ.

В настоящее время нормативная база профессионального роста учителей представлена следующими документами:

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.03.2015 № 08-241 «О переносе срока применения профстандарта педагога».
- Письмо Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 23.03.2015 № 01-52-571/05-1672 «О применении профессионального стандарта педагога».
- «Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций» (утв. Правительством РФ 28.05.2014 N 3241п-П8).

В пояснительной записке к модели НСУР (далее – проект), подготовленной рабочей группой Педагогической Ассоциации «Педагог XXI века», речь идёт о предполагаемом установлении должностей «старший

учитель» («учитель-методист») и «ведущий учитель» («учитель-наставник»). Необходимо иметь в виду, что практическая реализация «дорожной карты» и проекта потребует внесения изменений не только в номенклатуру должностей, но и в нормативные правовые акты Минтруда России и Минобрнауки России, устанавливающие квалификационные требования к педагогическим работникам, продолжительность их рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), особенности режима их рабочего времени и времени отдыха и т. д.

Важной проблемой на пути создания НСУР является проблема формирования системы оплаты труда. В поручениях Президента Российской Федерации по итогам специальной программы «Прямая линия с Владимиром Путиным» в 2016 году поставлена задача: «Правительству Российской Федерации с учетом ранее данных поручений представить предложения по совершенствованию оплаты труда молодых учителей в рамках создания национальной системы учительского роста в целях уменьшения разрыва между уровнем доходов молодых специалистов и уровнем доходов специалистов, имеющих стаж педагогической работы» (срок – 1 сентября 2017 г.)».

В настоящее время отсутствует определенное в законодательном порядке понятие «молодой специалист». В пункте 2 Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р) определено, что «молодой специалист» – «гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов – до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией». Представляется важным всесторонне обсудить вопрос о целесообразности законодательного закрепления в

Федеральном законе № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» понятия «молодой учитель» (или «молодой специалист»).

В части поддержки «молодых учителей» предусмотреть возможность обеспечения грантовой поддержки молодых учителей за счет внесения изменений в Федеральную целевую программу «Развитие образования на 2016–2020 годы», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. № 497.

В процессе формирования национальной системы учительского роста при разработке и использовании продуманной системы единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ) предусмотреть дополнительную возможность получения нового квалификационного статуса (звания и др.), широко использовать возможности предусмотренного трудовым законодательством коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений для установления обязательств по принятию мер дополнительной социальной поддержки молодых учителей.

Особое внимание необходимо уделить подготовке педагогических кадров профильными вузами в рамках НСУР. Для этого провести следующие мероприятия:

- анализ проектов комплектов ЕФОМ для аттестации учителей с точки зрения их соответствия результатам освоения основных профессиональных программ высшего образования по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки»;
- апробация типовых комплектов ЕФОМ в рамках подготовки педагогических кадров в системе высшего образования;
- разработка рекомендаций по корректировке проектов типовых комплектов ЕФОМ с учётом проведённой апробации;
- разработка методических рекомендаций по учёту в основных профессиональных образовательных программах высшего образования по укрупненной группе специальностей и направлений 44.00.00

«Образование и педагогические науки» ЕФОМ для аттестации учителей.

Осуществление предлагаемых мероприятий сопряжено с определенными рисками, которые необходимо учитывать:

- вопрос об установлении должностей, как производных от должности учителя, требует дополнительного обсуждения;
- нужно очень аккуратно относиться к изменению наименований должностей педагогических работников, особенно в том случае, если за изменением наименований должностей следует утрата льгот и гарантий. Это связано и с правом на досрочную страховую пенсию, и с отпуском, и с продолжительностью рабочего времени, и с другими вопросами, которые непосредственно связаны с наименованием должностей;
- внедрение новой системы учительского роста может привести к очередной бюрократической профанации, сопряженной ещё и с коррупционной составляющей.

УДК 371.1

**ОБЩЕСТВЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭКСПЕРТИЗА  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
В КОНТЕКСТЕ ВНЕДРЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ  
УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА**

**Безбородова Е.В.**, магистрант 2 курса Института педагогики Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена; учёный секретарь СПб ОО «Гуманитарный педагогический Центр «Гражданин XXI века».

E-mail: evbezborodova01@gmail.com, г. Санкт-Петербург, Россия.

**Аннотация.** В статье рассматривается значительная роль общественно-профессиональной экспертизы деятельности педагогических работников в условиях внедрения национальной системы учительского роста. Отмечены базовые компоненты данной системы. Сформулированы основные принципы и методологические подходы проведения общественно-профессиональной экспертизы в контексте современной государственной образовательной политики.

**Ключевые слова:** общественно-профессиональная экспертиза, национальная система учительского роста, педагогическая деятельность, профессиональные компетенции, образование.

**PUBLIC AND PROFESSIONAL EXPERTISE OF PEDAGOGICAL  
WORKERS 'ACTIVITIES IN THE CONTEXT OF IMPLEMENTATION  
OF THE NATIONAL SYSTEM OF TEACHING GROWTH**

**Bezborodova E.V.**, master student of the 2nd course of the Institute of Pedagogy of the Russian State Pedagogical University. A.I. Herzen; Scientific Secretary of the St. Petersburg NGO «Humanitarian Pedagogical Center» Citizen of the XXI Century».

E-mail: evbezborodova01@gmail.com, St. Petersburg, Russia.

**Abstract.** The article considers the significant role of social and professional expertise of pedagogical workers in the context of the introduction of the national system of teacher growth. The basic components of this system are noted. The main principles and methodological approaches of carrying out social and professional expertise in the context of modern state educational policy are formulated.

**Key words:** public and professional expertise, the national system of teacher growth, pedagogical activity, professional competences, education.

Современная действительность поставила перед человечеством одну из сложнейших проблем – проблему человека в быстро меняющемся мире.

Сегодня происходит осмысление человеком прошлого, понимание им нового смысла жизни и определение контуров и перспектив последующего развития.

Модернизация системы образования является важным фактором эффективного решения вопросов социально-экономического развития Российской Федерации. В документах модернизации (?) повышение эффективности и качества образования определяется как одно из базовых направлений государственной политики. Качество российского образования сегодня должно соответствовать меняющимся запросам населения и перспективным задачам российского общества и экономики.

Понятие «качество образования» закреплено федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Новые требования к качеству общего образования сформулированы в Федеральных государственных образовательных стандартах общего образования, требования к педагогу утверждены профессиональным стандартом «Педагог». В связи с этим особую актуальность приобретают вопросы оценки качества образовательной деятельности современной общеобразовательной организации, профессиональной деятельности педагога [1].

В соответствии с поручением Президента Российской Федерации (по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 г.) был разработан проект модели национальной системы учительского роста (НСУР) в части использования уровневого подхода к квалификации (профессиональным компетенциям) педагога и проведена соответствующая доработка профессионального стандарта педагога.

Министерство образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки) утвердило «дорожную карту» по формированию

и введению НСУР (приказ Минобрнауки от 26 июля 2017 г. № 703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста») [2].

«Дорожная карта» по формированию и введению национальной системы учительского роста включает в себя:

- образование Межведомственной комиссии по формированию и введению НСУР;
- формирование списка субъектов Российской Федерации, принимающих участие в апробации новой модели аттестации учителей, формирование корпуса экспертов и т.д.;
- формирование новой модели аттестации учителей и подготовку наборов единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ), включающие в себя разработку, обсуждение и подготовку проекта новой модели аттестации учителей на основе ЕФОМ и др.

По нашему мнению, объективная аттестационная оценка профессиональных компетенций педагогических работников осуществляется посредством общественно-профессиональной экспертизы.

Реализация положений статьи 95 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» должна обеспечивать развитие субъектов, процедур, механизмов независимой оценки качества образования. Обсуждение вопросов независимой оценки качества деятельности образовательных организаций, педагогов предполагает определение системы оценочных критериев и показателей. Система оценивания качества работы коллектива общеобразовательной организации должна учитывать специфику условий и особенностей профессиональной деятельности членов коллектива в данной организации. Именно общественно-профессиональная экспертиза призвана обеспечить продуктивное внедрение НСУР [3].



На наш взгляд, общественно-профессиональная экспертиза (ОПЭ) деятельности педагогических работников представляет собой процедуру получения разностороннего максимально объективизированного коллективного мнения группы общественно-профессиональных экспертов (педагоги, руководители системы образования, родители обучающихся, ученые, методисты) об эффективности условий, процесса и результатов управленческой, образовательной, научно-методической и социальной деятельности педагогов и руководителей организации.

Наряду с этим, ОПЭ деятельности педагогических работников позволяет выявить перспективные возможности развития профессиональной деятельности педагогов, сориентировать их на системный анализ своей работы, позволяет выявлять ее недостатки и определять направления совершенствования с учётом особенностей организации и уровня готовности членов коллектива к внедрению инноваций.

Столь детальное включение в социальный мониторинг развития педагогической деятельности оценки ее качества и факторов, ее обуславливающих, объясняется, прежде всего, тем, что в настоящее время в ее развитии возникают группы существенных противоречий, которые необходимо тщательно исследовать надёжными научными методами, в том числе при помощи многоцелевого (многоаспектного) социально-педагогического мониторинга [4].

Таким образом, в данной работе нами предпринята попытка осветить важнейший потенциал общественно-профессиональной экспертизы в контексте внедрения национальной системы учительского роста.

Иными словами, именно общественно-профессиональная экспертиза педагогических работников способствует качественному и продуктивному внедрению общественно-профессиональной экспертизы на всех территориях Российской Федерации.

### Список литературы:

1. Бордовский Г.А. Управление качеством образовательного процесса [Текст] / Г.А. Бордовский, А.А. Нестеров, С.Ю. Тряпицын. – Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2001. – 359 с.

2. Граничина О.А. Основы мониторинга качества педагогического образования в контексте гуманитарных технологий [Текст] / О.А. Граничина // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2009. – № 83. –С. 46-58.

3. Малеванов Е.Ю. Новые оценочные процедуры в национальной системе учительского роста на основе учёта оценок выпускников прошлых лет [Текст] / Е.Ю. Малеванов, Н.Г. Калашникова, Т.В. Болотина, Е.Н. Жаркова // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2017. – № 1. – С. 6-17.

4. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ: текст с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01. 2017 г. – Ст. 20 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174).

УДК 377.4

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УЧИТЕЛЕЙ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

**Бершадская Е.А.**, доцент кафедры развития образования  
ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, к.п.н.

E-mail: [bershadskaya@apkpro.ru](mailto:bershadskaya@apkpro.ru), г. Москва.

**Бершадский М.Е.**, профессор кафедры развития образования  
ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, к.п.н.

E-mail: [bershadskiy@apkpro.ru](mailto:bershadskiy@apkpro.ru), г. Москва.

**Аннотация.** В статье описан комплекс мероприятий, необходимых для реализации национальной системы учительского роста. Выделены ключевые направления работы и мероприятия, обеспечивающие их реализацию. Выявлены недостатки, присущие традиционным формам повышения квалификации учителей. Раскрыты особенности применения концепции профессиональных обучающихся сообществ в практике командной работы учителей школ. Приведены результаты социологического опроса, посвящённого изучению практики применения концепции профессиональных обучающихся сообществ в школах РФ.

**Ключевые слова:** профессиональный стандарт, аттестация учителей, повышение квалификации, профессиональные обучающиеся сообщества, команды учителей

## PROFESSIONAL INTERACTION OF TEACHERS AT THE WORKPLACE: PROBLEMS AND PROSPECTS

**Bershadskaya E.A.**, associate Professor of development education, APD RTE,  
PhD. Ped. Sciences.

E-mail: [bershadskaya@apkpro.ru](mailto:bershadskaya@apkpro.ru), Moscow, Russia.

**Bershadskiy M.E.**, Professor of development education, APD RTE, PhD. Ped.  
Sciences.

E-mail: [bershadskiy@apkpro.ru](mailto:bershadskiy@apkpro.ru), Moscow, Russia.

**Abstract.** The article describes a set of activities needed to implement the national system of teacher growth. The key areas of work and activities that ensure their implementation are identified. The shortcomings inherent in the traditional forms of teacher training are revealed. The peculiarities of the application of the concept of professional learning communities in the practice of teamwork of school teachers are revealed. The results of a sociological survey devoted to the study of the application of the concept of professional learning communities in Russian Federation schools are presented.

**Key words:** professional standard, certification of teachers, professional development, professional learning communities, teams of teachers

В работе по созданию национальной системы учительского роста (НСУР) можно выделить несколько ключевых направлений:

- разработка профессионального стандарта педагога, адекватно отражающего необходимые профессиональные знания и умения и обеспечивающего операционализацию понятий;

- разработка средств и процедур аттестации учителей в соответствии с профессиональным стандартом педагога, обеспечивающих объективную диагностику уровня сформированности профессиональных знаний и умений;

- переработка программ высшего (ВО) и среднего специального педагогического образования (СПО) в соответствии со структурой и содержанием профессионального стандарта педагога; проектирование комплекса современных методов, форм, технологий и средств обучения, обеспечивающих достижение запланированных образовательных результатов;

- переработка программ дополнительного профессионального образования (ДПО) в соответствии со структурой и содержанием профессионального стандарта педагога; проектирование комплекса современных методов, форм, технологий и средств повышения квалификации педагогов, обеспечивающих достижение запланированных образовательных результатов.

Разумеется, все перечисленные выше мероприятия должны быть обеспечены юридической, финансовой, материально-технической и кадровой поддержкой. Кроме этого, должно быть подготовлено научно- и организационно-методическое обеспечение всех мероприятий.

На основе выделенных направлений развития НСУР можно построить морфологическую таблицу, обобщающую комплекс мероприятий, необходимых для внедрения НСУР (Таблица 1).

Таблица 1. Комплекс мероприятий, необходимых для внедрения НСУР

Направление	Обеспечение					
	Правовое	Финансовое	Материально-техническое	Кадровое	Организационно-методическое	Научно-методическое
Стандарт						
Аттестация						
ВО и СПО						
ДПО						

Добавив к этой двумерной таблице третье измерение – время, можно построить трёхмерную морфологическую матрицу, описывающую временную последовательность выполнения мероприятий. В качестве примера на рисунке 1 показано (условно) мероприятие по формированию материально-технической базы, необходимой для проведения аттестации учителей, которое должно быть осуществлено не позднее 06.2018 г. Если в трёхмерной матрице нужно показать не дату завершения, а продолжительность работ по какому-либо направлению, то следует нарисовать прямоугольный параллелепипед, высота которого показывает длительность выполнения соответствующей работы.



Рис. 1. Трёхмерная матрица планирования мероприятий по внедрению НСУР

Признавая необходимость выполнения всех отмеченных выше мероприятий, мы считаем целесообразным выделить те из них, которые имеют отношение к системе повышения квалификации учителей. Армия школьных педагогов в нашей стране насчитывает более миллиона человек, от их квалификации и профессионализма зависит будущее десятков миллионов школьников. Результаты международных исследований, проведённых в последние десятилетия (PISA, TALIS, PIRLS, исследования фонда МакКинзи, Teachers Matter) свидетельствуют о том, что качество современного школьного образования находится в прямой зависимости от качества подготовки педагогов. «Единственный способ улучшить результаты учащихся состоит в том, чтобы улучшить качество преподавания» [1]. Успешность решения этой задачи всецело зависит от методов, форм, технологий и средств, применяемых для повышения квалификации учителей в школах, методических объединениях, кабинетах и центрах, системе ДПО.

Социологические исследования показывают, что в области повышения квалификации продолжают превалировать традиционные методы и организационные формы обучения, новые способы обучения учителей внедряются с большим трудом и пока не оказывают существенного влияния на профессиональный рост педагогов [2, С. 31-37].

Среди весьма перспективных инновационных способов обучения учителей следует отметить практику профессиональных обучающихся сообществ учителей. Впервые она была успешно применена в Японии. Подробное описание этого способа повышения квалификации японских учителей приведено в работе Toshiya Chichibu и Toshiyuki Kihara [7].

Анализ материалов в открытых источниках показал, что в России имеется опыт применения концепции профессиональных обучающихся сообществ учителей. В разных регионах были с различной степенью успешности апробированы следующие формы взаимодействия учителей:

- ситуативные группы из мотивированных на развитие учителей под руководством заместителя директора школы;
- проектные группы;
- инициативные группы, существующие временно для разработки путей решения какой либо проблемы;
- проблемные творческие группы;
- годовые команды (команды учителей-предметников, работающих в учебном году в классах одной параллели);
- наставничество (менторство, коучинг), тьютерство.
- Выделен круг проблем, которые наиболее часто решают школьные команды учителей:
  - разработка проблемно-ориентированного анализа, концепции, стратегического плана развития, плана реализации этапов проекта;
  - разработка:
    - моделей выпускника (I-III ступеней обучения);

- критериев оценки трудовой деятельности педагогических кадров;
  - системы стимулирования трудовой активности учителей;
  - технологий метода проектов и обучения в сотрудничестве;
- координирование инновационной деятельности на всех уровнях (учитель → МО → годичная команда → инициативные группы);
  - анализ результатов введения новшеств в методику преподавания предметов;
  - анализ результатов освоения новшеств в учебно-воспитательном процессе в одной параллели;
  - разработка и осуществление плана реализации решений по устранению недостатков при внедрении образовательных технологий.

Ситуативные группы из мотивированных на развитие учителей, проектные группы и инициативные группы, существующие временно для разработки путей решения какой либо проблемы, успешно функционируют в школах Тюменской области [4].

Особое внимание деятельности профессиональных обучающихся сообществ уделяется в Курганской области. В сентябре 2015 года в рамках проекта «Ступени роста» был дан старт программе «Региональное движение самообучающихся организаций Курганской области». Уже в октябре 2016 г. был выпущен сборник тезисов международных педагогических чтений «Деятельность открытой самообучающейся организации: проблемы и перспективы» [3], содержащий материалы, посвящённые опыту внедрения концепции самообучающихся организаций в деятельность школ. Подготовлены методические рекомендации для руководителей, заместителей руководителей и педагогов образовательных организаций «Открытая самообучающаяся организация: основные понятия и организация деятельности» [5]. Разъясняя особенности деятельности самообучающихся организаций Степанова Н.В. пишет: «Организация деятельности открытой самообучающейся



образовательной организации, в первую очередь, направлена на создание системы повышения квалификации работников на рабочем месте в соответствии с запросами самого работника и данной организации.

Система повышения квалификации внутри образовательной организации – это искусственно созданная, универсальная, динамичная, гибкая и целостная саморазвивающаяся система, направленная на профессиональную подготовку педагогов через обучение их новым знаниям, умениям, навыкам и максимально приближенная к их потребностям, функционирующая в образовательном пространстве конкретной образовательной организации.

Обучение и развитие педагога «на рабочем месте»:

- позволяют решать проблемы, связанные с организацией образовательного процесса;

- являются единственным способом тренировать и развивать на практике в реальных условиях специфические умения;

- ориентированы на потенциальные возможности педагогов; направлены на практическую деятельность в реальных условиях образовательного процесса.

В этих условиях педагоги могут работать, учиться и развивать свою компетентность одновременно» [5, С. 8-9].

Перспективное направление работы по созданию профессиональных обучающихся сообществ учителей разрабатывается в Московской и Ярославской областях, в которых созданы команды обучающихся учителей (КОУЧ). В марте 2016 в Московской области прошёл Межрегиональный семинар «Профессиональные сообщества обучения как модель параллельного повышения качества школьного образования и профессионального развития учителей». В Московской области это направление работы реализуется в рамках проекта «Комплексное сопровождение программ поддержки школ, работающих в сложных

социальных контекстах».

Поскольку описанные выше направления работы, связанные с внедрением концепции профессиональных обучающихся сообществ, были инициированы в 2015-2016 гг., статистические данные об эффективности практики её применения пока отсутствуют.

Следует также отметить инновационный метод повышения квалификации учителей, разработанный в Московском государственном педагогическом университете. Директор Института дополнительного образования МГПУ М.М. Шалашова описывает его следующим образом: «Большая часть обучения проходит в форме проектных сессий, где учителя работают под руководством университетского модератора. Учителя совместно обсуждают возможные технологии, разрабатывают инструментарий, апробируют наработки в классе. Периодически, раз в месяц, все три команды встречаются, проводят друг для друга мастер-классы, обсуждают, у кого что получилось. Происходит взаимное обучение. И, самое главное, учителя начинают совместно проектировать образовательный процесс.

По результатам обучения команда представляет на публичную защиту свой проект, но предварительно мы проводим повторную диагностику детей и смотрим, произошла ли какая-то динамика в развитии дефицитных умений» [6]. Последний абзац цитаты очень важен. Результаты повторной диагностики образовательных достижений школьников является наиболее важным показателем профессионального роста учителя. Этот тезис выгодно отличает концепцию профессиональных обучающихся сообществ от традиционных методических и современных электронных форм повышения квалификации, эффективность которых оценивается с помощью показателей, не имеющих отношение к качеству образовательных результатов.

И в зарубежной, и в российской практике можно отметить как успешный опыт деятельности школьных команд, так и формальные подходы к внедрению концепции профессиональных обучающихся сообществ.

Теоретический анализ концепции и многочисленные примеры успешного её применения для повышения качества работы педагогических работников показывают, что внутришкольное повышение квалификации учителей в форме профессиональных обучающихся сообществ (команд) может стать в достаточно короткие сроки эффективным методом, обеспечивающим профессиональный рост педагогических работников, приводящий к повышению качества общего образования. Однако в настоящее время этот метод пока не получил широкого распространения. Об этом свидетельствуют результаты социологического исследования, проведённого в 2017 г. в нескольких субъектах РФ.



Рис. 2. Относительное число разного вида объединений учителей, сформированных в школах

На рисунке 2 изображена гистограмма распределения частот ответов респондентов на вопрос о видах команд учителей, существующих в школах.

Первые три места по частоте упоминания с большим отрывом заняли школьные методические объединения учителей предметников (88%), классных руководителей (85,6%) и учителей начальных классов (72%). Тот факт, что данные значения не достигают 100%, можно объяснить тем, что в исследовании приняли участие директора малокомплектных школ, в которых эти объединения учителей часто отсутствуют.

Примерно в пятой части школ (21,6%) созданы методические объединения учителей смежных дисциплин. Как правило, это небольшие школы, в которых работают, например, по одному учителю физики, биологии, химии и географии, входящие в объединение учителей естественнонаучных дисциплин.

Незначительное число объединений молодых специалистов, педагогов-психологов и социальных психологов, педагогов-воспитателей и тьюторов объясняется тем, что в школах работает мало специалистов данных профилей.

Для всех перечисленных выше объединений характерны традиционные формы деятельности. Все они очень далеки от проектной и исследовательской деятельности команд учителей в ученических коллективах.

Для реализации этих видов деятельности требуется иная организация командной работы. На рисунке 2 она представлена временными творческими коллективами (существуют в третьей части школ – 34,4%), проектными командами (15,2%), временными научно-исследовательскими коллективами (7,2%); исследовательскими лабораториями (4%) и объединением педагогов, обучающихся классы одной параллели (годовые команды)(2,4%).

Видно, что число данных видов команд учителей мало, что подтверждает сделанный выше вывод. Учителям был задан и прямой вопрос о формах их педагогического взаимодействия. Результаты представлены на рисунке 3.



Рис. 3. Распределение частот выбора форм педагогического взаимодействия в командах учителей

Видно, что наиболее часто учителя выбирают традиционные формы работы: открытые уроки и внеклассные мероприятия, мастер-классы, круглые столы, семинары-практикумы, лекции, доклады, сообщения. Все эти формы лишь опосредованно связаны с исследованием учебного процесса, в основном они состоят в наблюдении и обсуждении успешных практик в ходе периодических и не очень частых встреч.

Взаимодействие в форме наставничества, которое предполагает более тесное сотрудничество учителей, совместное проектирование, посещение и анализ уроков учителя выделяли значительно реже (35,6%). Вопреки распространённому мнению, наставничество реализуется только в третьей части школ, принявших участие в опросе. В ходе фокус-групп учителя высоко оценивали наставничество как эффективную форму повышения квалификации педагогов, но выделили ряд причин, препятствующих её массовому применению:

- загруженность педагогов-наставников учебной работой;

- отсутствие значимых стимулов к работе в качестве наставника у опытных педагогов;
- нежелание многих учителей, не обеспечивающих необходимое качество образования, систематически работать с наставником;
- формализм планов, отчёт по формальным критериям, не связанным с качеством работы в классе;
- отсутствие систематического контроля за взаимодействием наставников и прикреплённых к ним учителей со стороны администрации.

Об этих же причинах говорили и директора школ, и их заместители в ходе интервью. Особенно была подчёркнута проблема мотивации как со стороны наставников, так и со стороны тех, кому они должны помогать. Было отмечено, что молодые педагоги работают с наставниками с удовольствием, но учителя со стажем, у которых имеются профессиональные проблемы, неохотно соглашаются на работу с наставником, для них целесообразно использовать другие методы повышения квалификации. Отмечалась и высокая учебная нагрузка высококвалифицированных педагогов, им просто некогда систематически заниматься со своими коллегами.

Ещё реже распространена практика консультирования (29,4%), все респонденты отмечали, что эпизодические консультации вряд ли могут оказать существенную помощь.

Среди форм работы, которые могут быть связаны с взаимодействием педагогов в ходе исследования учебного процесса можно выделить анкетирование (26,5%), педагогические мастерские (23,2%), деловые игры (7,2%) и педагогические лаборатории (3,9%), причём только последние позволяют проводить совместные систематические исследования реального процесса обучения. Однако их распространённость в школах очень низка.

Таким образом, можно сделать вывод, что в школах массово применяются традиционные формы взаимодействия педагогов, прямо не связанные с исследованием учебного процесса. Продуктами взаимодействия педагогов являются информационный обмен, выступления, доклады, мастер-

классы и т.д., но не доказательство реального улучшения качества образования.

### Список литературы:

1. Барбер М., Муршед М. Как добиться стабильно высокого качества обучения в школах. Уроки анализа лучших систем школьного образования мира. // McKinsey&Company. June 2007. Перевод публикуется в редакции «МакКинзи». URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2010/07/09/1215517076/1.pdf>.
2. Бершадская Е.А., Бершадский М.Е. Методы и формы повышения квалификации, эффективные с точки зрения работников образования // Педагогическое образование и наука. – 2017. – №3. – С. 31-37.
3. Дядина Н.П. Организация деятельности открытой самообучающейся организации // Деятельность открытой самообучающейся организации: проблемы и перспективы: сборник тезисов международных педагогических чтений. 15 октября 2016 года / государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2016. – 82 с.
4. Курганский С.М. Организация командной работы учителей в условиях развития школы // Всероссийский фестиваль педагогических идей «Открытый урок». URL: <http://открытыйурок.рф/статьи/312700/>
5. Открытая самообучающаяся организация: основные понятия и организация деятельности: методические рекомендации для руководителей, заместителей руководителей и педагогов образовательных организаций. – Курган: ГАОУ ДПО ИРОСТ, 2015. – 100 с.
6. Шалашова М.М. Повышая квалификацию учителей, мы учим их сотрудничеству // РИА Новости 01.09.2016. URL: [https://ria.ru/sn\\_edu/20160901/1475793055.html](https://ria.ru/sn_edu/20160901/1475793055.html).
7. Toshiya Chichibu, Toshiyuki Kihara, (2013) «How Japanese schools build a professional learning community by lesson study», International Journal for Lesson and Learning Studies, Vol. 2 Issue: 1, pp.12-25.

УДК 330.341+338.28

## НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА: ВОПРОСЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ

**Брусова О.А.**, зам. директора по развитию ГБОУ ДПО Тверской институт усовершенствования учителей.

E-mail: olgabrusova@mail.ru, г. Тверь, Россия.

**Федорова Н.Н.**, начальник отдела анализа и прогноза развития системы ДПО, ГБОУ ДПО Тверской институт усовершенствования учителей, к.э.н., доцент.

E-mail: nnfedorova48@mail.ru, г. Тверь, Россия.

**Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы финансирования проекта национальной системы учительского роста. Неэффективность реализации многих ФЦП указывает на проблемы управления их разработкой и реализацией. Для успешной реализации данного проекта необходимо более тщательно проработать финансовый механизм, без которого извращается сама суть программно-целевого подхода.

**Ключевые слова:** человеческий потенциал, программно-целевое управление, финансирование проекта НСУР.

## NATIONAL SYSTEM OF TEACHING GROWTH: FINANCIAL ISSUES

**Brusova O.A.**, deputy. Director for Development GBOU DPO Tver Institute for Teacher Improvement.

E-mail: olgabrusova@mail.ru, Tver, Russia.

**Fedorova N.N.**, Head of the Department for Analysis and Forecast of the Development of the DPO System, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor. GBOU DPO Tver Institute for Teacher Improvement.

E-mail: nnfedorova48@mail.ru, Tver, Russia.

**Abstract.** The article deals with the financing of the project of the national system of teacher growth. The ineffectiveness of the implementation of many FTP points to the problems of managing their development and implementation. For successful implementation of this project, it is necessary to carefully work out the financial mechanism, without which the very essence of the program-targeted approach is distorted.

**Key words:** human potential, program-target management, financing of the NSDS project.

Сегодня пришло понимание того, что главным критерием



социально-экономического развития общества являются достижения в области развития человеческого потенциала. Доминирующая сегодня концепция человеческих ресурсов предполагает максимальное внимание к сфере формирования и воспроизводства человеческого потенциала и человеческого капитала и его эффективное использование.

Именно эта, инерционная сфера, оказалась наименее адаптированной к политическим и экономическим изменениям в стране, что является одной из причин, по которой проводимые в России реформы не достигают намеченных целей.

«В качестве глобальной цели социально ориентированного инновационного развития должно быть поставлено развитие потенциала общества и человека в достойных условиях жизнедеятельности и труда. При таком целеполагании экономика строится не из человека, а для человека» [4, с. 90].

По индексу человеческого развития (Human Development Index), который до 2013 г. назывался «Индекс развития человеческого потенциала» в 2015 г. Россия занимает 49-е место (в 2014 г. она занимала 57 место) [6].

Система образования, оказывая образовательные услуги, непосредственно участвует в воспроизводстве разнообразных человеческих способностей.

В условиях сложности, динамичности и неопределенности макросреды и конкурентного ландшафта, которые усугубляются экономическим кризисом, необходима разработка системы управления человеческим потенциалом на уровне страны в целом.

Если первой задачей государственной программы РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы является «формирование гибкой, подотчетной обществу системы непрерывного образования, развивающей человеческий потенциал и обеспечивающей текущие и перспективные потребности социально-экономического развития РФ и повышение

ее глобальной конкурентоспособности» [2], то в Федеральной целевой программе развития образования на 2016-2020 годы особое внимание обращено на эффективное и результативное использование финансовых ресурсов для достижения целей и решения задач социально-экономического развития РФ. «В механизме государственного управления системой образования может быть утрачен важнейший инструмент – проектно-целевой подход, который обеспечивает достижение целей и показателей стратегических документов, определяющих развитие отрасли образования на период до 2020 года» [3].

Следует признать, что хотя объем федерального бюджета на образование в абсолютном выражении не уменьшается, системные проблемы нехватки финансирования и низкой эффективности расходования средств только нарастают. Скорее всего, проблемы только усугубятся с передачей финансирования по статье «Образование» с федерального на региональный уровень. Вопрос о проблемах финансирования образования поднимался и в информационно-аналитических материалах к августовским совещаниям в 2017 году, подготовленный профсоюзом работников образования и науки Российской Федерации.

«Профсоюз отмечает, что часть средств, выделенных субъектом РФ, используется неэффективно. Положение усугубляется слабой финансово-экономической подготовкой специалистов соответствующего профиля в муниципальных органах управления образованием, а также отсутствием целевой плановой их подготовки, повышения их квалификации со стороны как муниципальных органов управления образованием, так и со стороны Министерства образования» [5, с. 19-20].

В настоящее время в педагогическом сообществе активно обсуждается Проект национальной системы учительского роста.

Значимость этого проекта трудно переоценить. Это действительно грандиозный проект. Определены организационно-правовые механизмы

реализации проекта на различных уровнях (федеральный, региональный, муниципальный), а вот финансовый механизм реализации практически остался за кадром. Финансирование на основе федеральных нормативов и нормативов субъекта Российской Федерации без учета характеристики социальных условий, контингента вряд ли обеспечит качество желаемых результатов.

В стране уже есть печальный опыт реализации приоритетных национальных проектов. Осенью 2005 г. В.В. Путин выступил с программным заявлением по осуществлению приоритетных национальных проектов (ПНП) в важнейших социальных областях: «Здоровье», «Образование», «Жилье», «Развитие АПК» [1].

Следует отметить, что на тот период российское законодательство не содержало определения такого понятия, как «приоритетный национальный проект». По сути, заявленные проекты носили все признаки масштабных целевых программ. Организационно-экономический механизм их реализации не был разработан, полезность этих проектов не была осознана и принята большинством и, как следствие, мы получили непонимание и сопротивление большинства насильственным реформам.

Понимание того, что именно эти сферы определяют качество жизни населения и формируют «человеческий капитал» пришло, но фактически все модернизационные проекты в России осуществлялись в экстремальном режиме.

Сегодня внедрение проекта национальной системы учительского роста идет на фоне снижения удовлетворенности учителей своей работой, снижения престижа профессии. «В 2016 году доля учителей, которым «все нравится» в их работе в школе, резко снизилась по сравнению с 2015 годом (42% и 22% соответственно). Значение в опросе 2016 года оказалось самым низким за период с 2012 года» [7, с. 7].

По данным ВЦИОМ престижность профессии учителя снизилась, выйдя на уровень 2008 г. «Однозначно престижной профессией педагога называет 21% (в 2014 и 2008 гг. – 23%), противоположной точки зрения придерживаются 37% (в 2014 г. – 27%, в 2008 г. – 35%)» [8].

Таким образом, для успешной реализации не проекта, а программы Национальной системы учительского роста, необходимо более тщательно проработать финансовый механизм, без которого извращается сама суть программно-целевого подхода.

### **Список литературы:**

1. Путин В.В. Выступление на встрече с членами Правительства, Федерального собрания и членами президиума Государственного совета. Москва. Кремль. 5 сентября 2005 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://archive.kremlin.ru>.
2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы (с изменениями на 31 марта 2017 года) [Электронный ресурс]: утверждена постановлением правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 295. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70643472>.
3. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы [Электронный ресурс]: утверждена распоряжением Правительства РФ от 29 декабря 2014 г. N 2765-р. – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/documents/4952/file/3922>.
4. Докторович А.Б. Парадигма социоинновационного развития: человеческий потенциал и интеллектуальный капитал социально-экономических изменений [Текст] // А.Б. Докторович Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации // Пространство и Время . – 2015. – №1-2 (19-20). – С. 84-90.

5. Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации. Информационно-аналитические материалы (к августовским совещаниям 2017 года) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:<https://docviewer.yandex.ru/view/193167840>.
6. Доклад о человеческом развитии 2016. Человеческое развитие для всех и каждого [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016\\_RU\\_Overview\\_Web.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_RU_Overview_Web.pdf).
7. Как меняются условия работы и профессиональное самочувствие учителей? Информационный бюллетень [Текст]. – М: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2017. – 32 с. – (мониторинг экономики образования. – № 14 (113)).
8. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ). Профессия «Учитель»: вчера и сегодня [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115829>.

УДК 371.14

## ОБЩЕНАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЕЙ: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНТНОСТЬ И КОМПЕТЕНЦИИ

**Василевская Е.В.**, директор института мониторинга качества образования ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, канд.п.наук, доцент.

E-mail: [vasilevskayay@apkpro.ru](mailto:vasilevskayay@apkpro.ru), г. Москва.

**Аннотация.** В статье рассмотрено содержание понятий «компетентность» и «компетенция» в рамках национальной системы учительского роста, которые позволяют определять уровень владения профессиональными компетенциями и уровень повышения профессиональной компетентности педагога.

**Ключевые слова:** профессиональный рост учителя, компетентность, компетенция, классификация компетенций.

## OBSERVATIONAL SYSTEM OF PROFESSIONAL GROWTH OF TEACHERS: PROFESSIONAL COMPETENCE AND COMPETENCE

**Vasilevskaya E.V.**, Director of the Institute for Monitoring the Quality of Education of the FGAOU DPO APK and PPRO, Cand. ped. Sci., Associate Professor.

E-mail: [vasilevskayay@apkpro.ru](mailto:vasilevskayay@apkpro.ru), Moscow.

**Abstract.** The article considers the content of the concepts «competence» and «competence» within the national system of teacher growth, which allows to determine the level of proficiency and professional competence of the teacher.

**Keywords:** professional growth of the teacher, competence, competence, classification of competences.

О глобальных реформах в системе образования Российской Федерации сейчас говорят повсюду. Они затрагивают все направления, от дошкольных образовательных организаций и начальной школы до высших учебных заведений. Перестройка системы коснулась не только учебных программ, форм и методов преподавания, но и повышения уровня квалификации самих педагогов.

Основная проблема педагогических кадров сегодня заключается в том, что многим педагогам старшего поколения, получившим профессиональное образование в советской школе, приходится учиться практически заново, осваивая современные технологии обучения. В то же время молодые учителя испытывают определенные неудобства из-за нехватки практического опыта.

Чтобы максимально эффективно решить эту проблему была создана система роста профессионального уровня педагогов, которая до 2020 года будет постепенно внедряться на всей территории РФ.

Деятельность педагога во многом ориентирована на будущее. Для совершенствования профессионализма, повышения профессиональной компетентности педагога, как и совершенствования личности, возможны разные пути. Один из путей – внедрение общенациональной системы профессионального роста учителей (далее – НСУР). Создать НСУР, направленную, в частности, на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации, предложил президент Российской Федерации Владимир Путин в конце 2015 года [9].

Рассмотрим часто употребляемые в содержании НСУР понятия «компетентность» и «компетенция».

*Компетенция* отвечает «требованиям «плавающих» профессиональных границ, динамике профессий, их глобализации, разрушению профессиональных замкнутостей» [7]. Данное обстоятельство не исключает и требований достаточно высоких уровней профессионализма. *Компетенция* предполагает «контекстную целесообразность деятельности, контекстное творчество, контекстно-ролевую самоорганизацию, самоуправление, самооценивание, саморегулирование, самокоррекцию, самопозиционирование...», – отмечает В.А. Байденко [1].

В словаре иностранных слов мы находим понятие «компетентный», значит специалист, который обладает «кругом прав и полномочий какого-

либо учреждения, лица или кругом дел, вопросов, подлежащих чьему-либо ведению». Французский термин *competent* – компетентный, правомочный – имеет юридический оттенок. В английском же языке слово *competence* наделяется смыслом качества личности. В данном случае понятие *компетентность* может трактоваться как способность. Похожее понимание мы можем найти и в определении Белкина А.С. [2], который характеризует *компетенцию* в качестве «совокупности того, чем человек располагает, а *компетентность* – как совокупность того, чем он владеет». Таким образом, при проверке качества обучения на курсах повышения квалификации или профессиональной переподготовки оцениваются не какие-либо заученные, возможно лишь на краткое время воспроизводимые фрагменты знания, а то, что субъект умеет делать.

В науке нет единого мнения о сути понятий «*компетентность*» и «*компетенция*». Существуют научные школы, которые не признают различий данных понятий, списывая их дифференциацию на необоснованное «наукотворчество». Другие авторы отличают синонимически используемые понятия «*компетенция*» и «*компетентность*».

*Компетентность* – «умение активно использовать полученные личные и профессиональные знания и навыки в практической или научной деятельности». Различают образовательную, общекультурную, социально-трудовую, информационную, коммуникативную компетенции в сфере личностного самоопределения и др. *Компетенция* – «1) круг полномочий и прав, предоставляемых законом, уставом или договором конкретному лицу или организации в решении соответствующих вопросов; 2) совокупность определенных знаний, умений и навыков, в которых человек должен быть осведомлен и иметь практический опыт работы». Эти два понятия для отечественной педагогики являются камнем преткновения, и мы можем найти разное, порой прямо противоположное, их толкование. Приведем некоторые примеры:



- компетенции включают взаимосвязанные качества личности такие как: знания, умения, навыки, способы деятельности, которые задаются в отношении определенного круга предметов и процессов и которые необходимы для продуктивной деятельности;
- компетентность есть владение или обладание личностью соответствующей компетенцией, которая включает ее отношение к предмету деятельности.

Таким образом, понятием «компетенция» обозначают:

- образовательный результат, выражающийся в подготовленности выпускника педагогического вуза или выпускника курсов профессиональной переподготовки или повышения квалификации во владении методами, средствами деятельности, с возможностью справиться с решаемыми задачами;
- форму сочетания знаний, умений и навыков, позволяющей ставить и достигать цели в деятельности.

В русском языке суффиксом «-ность» обозначают степень владения каким-то определенным качеством, именно поэтому понятие «компетентность» может использоваться для обозначения определенных качеств, степени овладения ими.

Таким образом, *компетентность* – интегральное качество личности, проявляющееся в способности и готовности к деятельности, которые основаны на знаниях и опыте, приобретенными в образовательном процессе и социализации, и ориентированы на самостоятельное участие в продуктивной деятельности.

Почти все ученые соглашаются, что термин «компетенция» подходит больше понятийно к определению «знаю, как», чем к понятию «знаю, что». Понятие «компетентность» рассматривается в отечественной науке в нескольких направлениях:

1) категория «*профессиональная компетентность*» соотносится с категорией «культура» и рассматривается как результат развития личности, как результат ее образованности и воспитанности (Е.В. Бондаревская, Б.С. Гершунский, А.И. Пискунов, Е.В. Попова, Н. Розов и др.);

2) *профессиональная компетентность* понимается как система качеств, умений (Т.Г. Браже, Н.И. Запрудский и др.);

3) как проблема организации профессиональной подготовки и переподготовки с целью формирования профессиональной компетенции (Е.М. Павлютенков, А.И. Пискунов и др.);

4) как соотношение категорий «профессиональная компетентность» и «готовность к профессиональной деятельности»;

5) с точки зрения психологии как качества личности, как характеристики личности и введение результативного компонента в ее содержание;

6) трактовка профессиональной компетентности как уровня образованности специалиста с позиций деятельностного подхода (Б.С. Гершунский, А.Д. Щекатунова и др.).

Приведем контент-анализ определения понятий «компетенция», «компетентность» различными авторами (таблица 1).

**Таблица 1. Результаты контент-анализа определения понятий «компетенция», «компетентность»**

<b>Авторы</b>	<b>Определения</b>
Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. [6, с. 294]	«Компетенция определена как круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом, а компетентность как глубокое доскональное знание существа выполняемой работы, способов и средств достижения намеченных целей, а также наличие соответствующих умений и навыков».
Хуторской А.В. [8, с. 58-64]	«Компетенция – это совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых, чтобы качественно продуктивно действовать по отношению к ним»

Шишов С.Е. [10, с.15- 20]	«Определяет компетенцию как общую способность специалиста мобилизовать в профессиональной деятельности свои знания, умения, а также обобщенные способы выполнения действий».
Вербицкий А.А. [3]	«Профессиональные компетенции – это способность готовность целесообразно действовать в соответствии с требованиями дела, методически организованно и самостоятельно решать задачи и проблемы, а также самооценивать результаты своей деятельности. Это связанные с предметом навыки – соответствующие методические и технические приемы, присущие различным предметным областям».
Зимняя И.А. [4, с. 20-27]	«Компетентность как актуальное, формируемое личностное качество, основывающееся на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленная социально-профессиональная характеристика человека. Компоненты в структуре компетентности: а) готовность к проявлению компетентности (мотивационный аспект), где готовность рассматривается как мобилизация субъектных сил; б) владение знанием содержания компетентности (когнитивный аспект); в) опыт проявления компетентности в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях (поведенческий аспект); г) отношение к содержанию компетентности и объекту ее приложения (ценностно-смысловой аспект); д) эмоционально-волевая регуляция процесса и результата проявления компетентности»

Проведенный анализ показывает, что понятия «компетенция», «компетентность» значительно шире устоявшихся в педагогике понятий «знания» и «умения», «навыки», т.к. включают направленность личности, такие как мотивация, ценностные ориентации и т.д.; способности личности проявлять самостоятельность, волевые качества, гибкость мышления и т.д., а также личностное отношение к деятельности.

Сегодня существует много попыток классифицировать компетенции.

По мнению В. Хутмахера [11], в начале 2000-х Совет Европы назвал пять групп, объединяющих *ключевые компетенции*, которым придается большое значение в образовании:

– политические и социальные компетенции – способности брать ответственность на себя, способностям к командной работе, толерантности к различным этническим культурам и религиям, согласование личных

интересов с интересами общества, участие в работе демократических институтов;

- межкультурные компетенции, способствующие позитивным взаимоотношениям людей различных этносов, культур и религий, а также взаимопониманию и уважению ближнего;
- коммуникативные компетенции, определяющие устное и письменное общение на разных языках, включая компьютерное программирование, включая Интернет;
- социально-информационные компетенции, характеризующие владение информационно-коммуникационными технологиями, включая критическое отношение к Интернет-информации, информации СМИ;
- персональные компетенции как готовность к непрерывному повышению своего образовательного уровня, потребности в актуализации личностного потенциала, способности самостоятельного приобретения знаний и умений, способности к саморазвитию.

Хуторской А.В. определяет восемь «основных ключевых компетенций: *ценностно-смысловая, общекультурная, учебно-познавательная, информационная, коммуникативная, социально-трудовая, личностная компетенция или компетенция личностного совершенствования.* Каждая из них, в свою очередь, представляет набор не менее значимых компетентностей, соотносимых с основными сферами деятельности человека» [8, с. 62]

Анализируя педагогическую деятельность, Н.В. Кузьмина [5] выделяет пять видов педагогической компетентности:

- специальная компетентность, включающая глубокие знания, определенную квалификацию, а также опыт деятельности в специальности, знание способов решения психолого-педагогических задач, связанных с решением возникающих специфических проблем;

- методическая компетентность, включающая владение разными дидактическими методами, обучения и воспитания, приемами и умениями применять их в образовательной деятельности, владение психологическими знаниями, механизмами усвоения знаний, умений, навыков;
- психолого-педагогическая компетентность предполагает владение психолого-педагогической диагностикой, навыками построения педагогически целесообразных отношений с субъектами образования, умением осуществления индивидуальной работы на основе результатов диагностирования; кроме того, возрастная психология, межличностное общение; пробуждение и развитие устойчивого интереса к обучению;
- дифференциально-психологическая компетентность, включающая навыки и умения выявления личностных особенностей, установок и направленности субъектов образования, определение и учет эмоционального состояния людей; продуктивного строительства взаимоотношений с руководством, коллегами, учащимися;
- аутопсихологическая компетентность, которая подразумевает умение осознавать уровень собственной деятельности, а также своих способностей; включая знания о самосовершенствовании и саморазвитии; умение видения причин недостатков в собственной работе и в себе.

С помощью новой системы учительского роста, четкого понимания содержания понятий «компетентность» и «компетенция» можно будет не просто констатировать профессиональную подготовленность учителя, но, прежде всего, определять уровень владения профессиональными компетенциями и уровень повышения профессиональной компетентности педагога. Это подтверждают и слова Министра образования и науки РФ О.Ю. Васильевой о том, что, выбрав однажды профессию учителя, каждый педагог

должен понимать – чтобы иметь право вести за собой учеников, он сам обязан постоянно учиться и стремиться к новым вершинам.

### Список литературы:

1. Байденко В.И. Компетенции в профессиональном образовании [Текст] // Высшее образование в России. – 2004. – № 11. – С. 3-13.
2. Белкин, А.С. Основы возрастной педагогики [Текст]: учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / А. С. Белкин. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 192 с.
3. Вербицкий А.А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения [Текст] / А.А. Вербицкий. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
4. Зимняя И.А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (теоретико-методологический аспект) [Текст] / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2006. – № 4. – С. 20-27
5. Кузьмина Н.В., Карпов В.В., Варфоломеева Л.Е. Согласование требований государственных образовательных стандартов к уровню начального, среднего, высшего профессионального образования преподавателей, педагогов, учителей, воспитателей [Текст]: методические рекомендации / под науч. ред. Н. В. Кузьминой. – М. – СПб.: исслед. центр проблем качества подгот. специалистов, 1998. – 120 с.
6. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка [Текст] / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. –М., 1993. – С. 294.
7. Хуторской А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты [Электронный ресурс]: доклад на отделении философии образования и теории педагогики РАО 23 апреля 2002 / А.В. Хуторской. – Центр «Эйдос». – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>.

8. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы [Текст] / А.В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58-64.
9. Перечень поручений по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/51143>.
10. Шишов С.Е. Понятие компетенции в контексте качества образования // Стандарты и мониторинг образования [Текст] / С.Е. Шишов. – 1999. – С. 15-20.
11. Hutmacher Walo. Key competencies for Europe//Report of the Symposium Berne, Switzezland 27-30 March, 1996. Council for Cultural Co-operation (CDCC) a //Secondary Education for Europe Strsburg, 1997.

УДК 378

## ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ СОВРЕМЕННОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Владиминова Л.В.**, к.полит.н, председатель Комитета по образованию Администрации г.о. Серпухов.

E-mail:vladimiroval77@mail.ru, г.о. Серпухов, Россия.

**Заборская Н.М.**, директор МОУ ДПО УМЦ.

E-mail:umc-serpuhov@mail.ru, г.о. Серпухов, Россия.

**Гирба Е.Ю.**, к.п.н., заместитель директора МОУ ДПО УМЦ.

E-mail:eugirba@mail.ru, г.о. Серпухов, Россия.

**Вишнякова Л.В.**, методист МОУ ДПО УМЦ.

E-mail:ums.kurs@yandex.ru, г.о. Серпухов, Россия.

**Аннотация.** Авторы данной работы обращают внимание на положительные и отрицательные стороны при организации различных форм дополнительного профессионального образования педагогических кадров.

**Ключевые слова:** повышение квалификации, дополнительное профессиональное образование.

## ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF MODERN ADDITIONAL PROFESSIONAL PEDAGOGICAL EDUCATION

**Vladimirova L.V.**, Chairman of the Committee education of the administration of Serpukhov.

E-mail:vladimiroval77@mail.ru, O. Serpukhov, Russia.

**Zaborsky N.M.**, Director of MOU DPO UMTS.

E-mail:umc-serpuhov@mail.ru, O. Serpukhov, Russia.

**Girba E.Y.**, Ph. D., Deputy Director of MOU DPO UMTS.

E-mail:eugirba@mail.ru, O. Serpukhov, Russia.

**Vishnyakova L.V.**, Methodist MOU DPO UMTS.

E-mail:ums.kurs@yandex.ru, O. Serpukhov, Russia.

**Abstract.** The authors of this work draw attention to the positive and negative aspects in the organization of various forms of additional professional education of teaching staff.

**Key words:** professional development, additional professional education.



В связи с быстрым обновлением самого педагогического труда, профессиональное образование и повышение квалификации педагогов должны иметь непрерывных характер.

Исходя из того, что изучение передового опыта может происходить не только в ходе посещения уроков или других образовательных мероприятий, но и в виртуальной реальности, представленной интернет-объектами, расширяется ряд способов реализации дополнительных профессиональных программ путем включения в него виртуальной стажировки. Дистанционное образование является на сегодняшний день одним из новых и перспективных способов обучения. Преподавателю курсов повышения квалификации добавились новые функции. Это теперь дистанционный (сетевой) учитель, тьютор, технический инструктор, разработчик курса.

При выявлении предпочтений к различным видам образования взрослых получены следующие данные. Так при ответе на вопрос: «Каким формам обучения вы отдаете предпочтение (очное или дистанционное)?» – 56% респондентов выбирают очное образование, 44% – отмечают возможность использования дистанционных форм образования, 18% респондентов допускают смешанное очное и дистанционное обучение. Какие проблемы отмечают педагоги при дистанционных формах повышения квалификации: отсутствие «вживую» на практике посмотреть использование тех или иных приемов и технологий, оценить их эффективность и возможные риски использования; отмечается также преобладающая теоретическая направленность дистанционных курсов. Использование видео уроков ведущих специалистов помогает, но не исключает возникновения педагогических ошибок, так как не всегда видно в видеосюжете (или отсутствует сопровождение) с какими детьми работает педагог, каковы их возможности и потребности в конкретный момент времени. При подготовке видео исключаются неправильные ответы детей или их отсутствие. Непонятна пока и правовая оценка

использования видеоуроков в целях повышения квалификации. Даже если родители напишут согласие на использование видеофрагментов, то в любой момент они же могут это согласие и отозвать.

Положительную оценку со стороны педагогов получают вебинары, так как экономят время на дорогу, есть возможность задать вопрос, возможно, посмотреть вебинары в записи.

В рамках программ повышения квалификации большее внимание стало уделяться практике через проведение мастер-классов, организацию стажировок, организацию семинаров. Это отмечается педагогами как положительная сторона современных курсов повышения квалификации. Однако изобилие семинаров, не являющихся составляющими программ курсов повышения квалификации, вызывают у многих педагогов раздражение и нежелание принимать в них участие, так как отвлекают от основной работы и, в большинстве своем, не демонстрируют концепции развития педагогического влияния на учащихся.

В основу повышения квалификации педагогов должна быть заложена многомерная система обучения, т. е. развитие знаний, способностей и навыков в средах мышления, мотивации, практического применения. Многомерность обеспечивают городские методические объединения (ГМО) и педагогические сообщества, такие как Ассоциация учителей-победителей ПНПО, Клуб молодых специалистов «Пеликаша», Клуб «Педагог года» и др. Методическое объединение – это форма просвещения педагогов, которая носит как информационный, так и практико-ориентированный характер. Деятельность городских методических объединений многоплановая: теоретические и практические семинары, дискуссии, круглые столы, форумы, деловые и ролевые игры, обсуждение современных новейших методик и технологий, достижений психолого-педагогической науки, обсуждение отдельных открытых уроков или цикла уроков и занятий, обсуждение и оценка авторских программ и пособий, консультирование. Положительный момент работы методических

объединений на местах – решение выявленных в ходе диагностических работ или мониторинговых процедур проблем, практически сразу, блокируя развитие негативных тенденций качества образования. Отрицательный момент – при малом количестве педагогов в сообществе теряется мотивация к обобщению собственного опыта и представления его педагогической общественности.

Развитие получает и такая форма профессионального общения, как интернет-конференция. Положительные моменты – возможность знакомства с опытом педагогов других территорий, возможность перенять «изюминки» построения уроков или занятий в удобное для педагогов время. Отрицательные явления – многократные повторения на различных конференциях одного и того же сценария урока или мероприятия, текста аналитической статьи. Педагоги читают информацию, размещенную на интернет-площадках только связанную с практической реализацией.

Особое место в повышении квалификации играют конкурсы профессионального мастерства: «Воспитатель года», «Учитель года», «Самый «классный» классный», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям», «Школьный психолог, социальный педагог года» и многие другие. Казалось бы, что нового в себе несет конкурс? Однако, если посмотреть развитие конкурсного движения – это не застывший механизм с неизменными правилами. Усложняются требования, увеличивается количество конкурсных испытаний, ставя перед участниками более сложные задачи. Сейчас никого не удивить презентацией к уроку, а вот создать курс дистанционного обучения детей или просвещения родителей на данном этапе развития образования уже становится профессиональной необходимостью. Конкурсы являются положительной доминантой в повышении квалификации. Обобщение собственного опыта процесс сложный, но дающий качественную самооценку. И восприятие опыта в период конкурсных испытаний коллег меняется. Больше внимание уделяется анализу действий при организации учебного процесса.

Информальное образование по-прежнему носит спонтанный характер, реализуется путем активизации людей в профессиональной среде, а именно общение между собой, чтение методической литературы, посещение открытых уроков и т.д. Но, не будем забывать о том, что «миром правит информация». Учитель изучает ту литературу, те источники, которые ему предоставляются официальными структурами. А значит необходимо создать такую среду, чтобы учитель, получая в ней новые знания, мог, опираясь на надежный фундамент научного познания, стал более качественно выполнять свою работу.

Согласно концепции «Образование в течение жизни», непрерывное образование должно восприниматься не как идея надстройки, дополнительного обучения в тех случаях, когда основного не хватает, а как основа профессионального развития, поддержания профессиональных навыков и умений на протяжении всей жизни.

## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ К КВАЛИФИКАЦИИ УЧИТЕЛЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНДАРТЕ «ПЕДАГОГ»

**Высоцкий В.Б.**, заведующий кафедрой социально-политических дисциплин ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, к.псих.н., доцент.  
E-mail: visockiy@arkpro.ru, г. Москва, Россия.

**Аннотация.** В статье рассматриваются проблемы дефицита психолого-педагогических профессиональных компетенций педагогов относительно определенных в профессиональном стандарте Педагог. Предлагаются и обосновываются конкретные направления для преодоления указанных дефицитов.

**Ключевые слова:** профессиональный стандарт педагога, профессиональные компетенции, психолого-педагогические компетенции, дефицит профессиональных компетенций.

**Abstract.** The article discusses the problems of shortage in the professional competence relative to the stated in the professional standard. Proposes and justifies specific directions to eliminate shortage.

**Key words:** teacher professional standard, personal qualities, shortage of professional competence.

В структуре профессионального стандарта обобщенная трудовая функция 3.1 «Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования» состоит из трех трудовых функций: «Общепедагогическая функция. Обучение» (3.1.1); «Воспитательная деятельность» (3.1.2) и «Развивающая деятельность» (3.1.3). Содержание третьей функции можно характеризовать как психолого-педагогические компетенции. Так они и обозначались при предварительном обсуждении профессионального стандарта [1].

Компетенции трудовой функции «Развивающая деятельность» описаны, как и другие функции стандарта, через трудовые действия,

необходимые знания и необходимые умения. Если обратиться к формулировкам стандарта, то можно увидеть их психолого-педагогическую направленность.

Трудовые действия, в частности, предполагают:

- Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития.
- Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка.
- Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью.
- Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу.

Необходимые умения:

- Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья.
- Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ.
- Понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.).

- Составить (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося.
- Владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся.

Необходимые знания:

- Законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития.
- Теория и технологии учета возрастных особенностей обучающихся.
- Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологических особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ.
- Основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью.
- Основы психодиагностики и основные признаки отклонения в развитии детей.
- Социально-психологические особенности и закономерности развития детско-взрослых сообществ.

Легко увидеть, что данных формулировках описаны именно психолого-педагогические компетенции. Данные области знаний и умений можно свести к следующим областям знаний.

- Общепсихологическая. Теория деятельности, культурно-исторический подход, психология развития.
- Возрастно-психологическая. Законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития.
- Специальная психология. Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных). Освоение и

адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу.

- Социально-психологическая. Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях. Формировать детско-взрослые сообщества. Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологических особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ.
- Психодиагностика. Владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся. Основы психодиагностики и основные признаки отклонения в развитии детей. Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка.

Требования, выдвигаемые профессиональным стандартом, предъявляются всем педагогам, занимающимся регламентируемой профессиональной деятельностью.

Автором было проведено исследование, направленное на соответствие требований профессионального стандарта современному актуальному состоянию психолого-педагогических компетенций педагогов.

Был составлен тест из 20 заданий на осведомленность в рамках требуемых компетенций. Проведено тестирование среди педагогов четырех субъектов РФ: г. Москвы, Московской области, Пермского и Краснодарского краев. Количество участников тестирования – 84 человека.

Приведем некоторые результаты.



Задание 1. Какие периоды развития в современной отечественной возрастной психологии охватывает период общего образования?

- Младший школьный, подростковый и юношеский.
- Младший школьный, средний школьный и старший школьный.
- Фаза умелости, Фаза идентификации и Фаза близости.

Доля правильно выполнивших задание – 44%.

Задание 2. Зона ближайшего развития – это...

- расстояние между уровнем актуального развития ребенка и уровнем возможного развития;
- уровень развития, достигаемый ребенком в процессе его взаимодействия со взрослым, реализуемый развивающейся личностью в ходе совместной деятельности со взрослым, но не проявляющийся в рамках индивидуальной деятельности;
- оба варианта верны.

Доля правильно выполнивших задание – 56 %.

Задание 4. Асоциальное поведение – это...

- поведение, ориентированное на благо общества;
- поведение, противоречащее общественным нормам и принципам;
- поведение, отклоняющееся от общепринятых, социально одобряемых, распространенных норм.

Доля правильно выполнивших задание – 42%

Задание 9. Девиантное поведение – это...

- поведение, ориентированное на благо общества;
- поведение, противоречащее общественным нормам и принципам;
- поведение, отклоняющееся от общепринятых, социально одобряемых, распространенных норм.

Доля правильно выполнивших задание – 89%.

Задание 11. Детско-взрослое сообщество с позиций современного образования – это...

- Любая совокупность взрослых и детей;
- Сообщество, предполагающее субъектную позицию не только взрослого, но и ребенка;
- Сообщество взрослых и детей во внеурочной работе.

Доля правильно выполнивших задание – 54%

Задание 20. Просоциальное поведение – это...

- поведение, ориентированное на благо общества;
- поведение, противоречащее общественным нормам и принципам;
- поведение, отклоняющееся от общепринятых, социально одобряемых, распространенных норм.

Доля правильно выполнивших задание – 78%

Задание 12. В современной отечественной возрастной психологии ведущей деятельностью подростка считается:

- Учение;
- Общение;
- Игра.

Доля правильно выполнивших задание – 86%

Доля правильно выполнивших по все заданиям – 65,6%

Как мы видим результаты весьма красноречивые. Обнаруживается существенный дефицит между имеющейся ситуацией и требованиями, предполагаемыми профессиональным стандартом. Подобное расхождение требует важных организационно-управленческих решений по устранению подобных дефицитов. Проблема осложняется своим большим масштабом. Какие могут способы решения? Одним из путей могло бы быть снижение требований стандарта. Возможно исключение таких требований, например, как «владение психодиагностическими методами» в силу их узкой специфики и сложности. Или таких теоретических знаний как «культурно-исторический подход». Однако подобное решение требует законодательных изменений, что весьма затруднительно. Влиять на формирование компетенций педагога возможно также через систему повышения квалификации или самообразование педагога. Хотя такой проект в масштабах всей страны тоже непрост и потребует организационных и материальных ресурсов.

Повышение квалификации в различных формах, включая дистанционные, позволило бы преодолеть выявленные дефициты. Объем курсов мог бы быть достаточно небольшим (72 часа), однако

количество слушателей в нашем случае является фактором, ставящим под сомнение реализацию данного предложения.

Самообразованию существенно способствовало бы учебное пособие рассматриваемого содержания.

На сегодняшний день проблема дефицита психолого-педагогических профессиональных компетенций педагога, определяемых профессиональным стандартом «Педагог» очень актуальна и требует своего решения.

#### **Список литературы:**

1. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.edustandart.ru/wp-content/uploads/2017/04/rofessionalnyj\\_standart\\_pedagoga\\_2013.pdf](http://www.edustandart.ru/wp-content/uploads/2017/04/rofessionalnyj_standart_pedagoga_2013.pdf).

## ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ УЧИТЕЛЯ ИСТОРИИ ДЛЯ РАБОТЫ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ

**Вяземский Е.Е.**, профессор кафедры социально-гуманитарных дисциплин АПК и ППРО, д.п.н., профессор.

E-mail: [viazemskiy@rambler.ru](mailto:viazemskiy@rambler.ru), г. Москва, Россия.

**Стрелова О.Ю.**, профессор кафедры теории и методики обучения Хабаровского краевого института развития образования, д. п.н., профессор.

E-mail: [strelovaprof@gmail.com](mailto:strelovaprof@gmail.com), г. Хабаровск, Россия.

**Аннотация.** В статье раскрываются научно-методические подходы к формированию одной из базовых компетенций учителя истории в сфере целеполагания.

**Ключевые слова:** базовые компетентности педагога, современный урок истории, дополнительные информационные ресурсы УМК, Историко-культурный стандарт (ИКС), целеполагание, педагогическая задача.

## PROFESSIONAL COMPETENCE OF THE TEACHER OF HISTORY TO WORK IN THE MODERN SCHOOL

**Vyazemsky E.Ye.**, Professor of the Department of Social and Humanitarian Disciplines of the AIC and PPR, Ph.D., Professor.

E-mail: [viazemskiy@rambler.ru](mailto:viazemskiy@rambler.ru), г. Moscow, Russia.

**Strelova O.Yu.**, Professor, Chair of Theory and Methods of Teaching, Khabarovsk Territory Institute for Educational Development, Doctor of Science, Professor.

E-mail: [strelovaprof@gmail.com](mailto:strelovaprof@gmail.com), Khabarovsk, Russia.

**Abstract.** The article on a specific practical example is closed scientific and methodological approaches to formation of one of the basic competencies of history teachers in the field of goal-setting.

**Key words:** teachers' basic competencies, a modern history lesson, additional information resources, Historical and cultural standard (HCS), goal-setting, pedagogical task.

Внедрение федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), историко-культурного стандарта (ИКС), подготовка профессионального стандарта педагога актуализировали необходимость осмысления профессиональной компетентности педагога. Представим свое

видение этой актуальной проблемы, имеющей существенное теоретическое и практическое значение для развития современного образования.

В перечне базовых профессиональных компетентностей педагога меньшую часть составляют те, которые относительно традиционны и присущи учителям-предметникам (например, компетентности в предмете преподавания, методах преподавания и т.п.), а большую – инновационные компетентности, требующие осмысления и разработки новых способов их формирования и применения в системах подготовки и повышения квалификации, дополнительного профессионального образования, а также в самостоятельной педагогической деятельности школьных преподавателей.

Ко второй группе компетентностей относится, в частности, «умение перевести тему урока в педагогическую задачу», которое характеризуется следующим образом: «Основная компетенция, обеспечивающая *целесолагание* в учебном процессе. Обеспечивает реализацию *субъект-субъектного* подхода, ставит обучающегося в позицию субъекта деятельности, лежит в основе *формирования творческой личности*» (курсив – авт.) [5]. Очевидна прямая связь между владением данной компетентностью и требованиями ФГОС ОО к комплексным результатам общего образования, разработке и проведению современных учебных занятий на основе системно-деятельностного и личностно-ориентированного подходов.

Ранее мы уже не раз поднимали вопрос о современном уроке истории и отмечали, что целевой компонент рабочих программ и конспектов (сценариев) отдельных уроков на протяжении многих лет остается самым «слабым звеном» проектной деятельности школьных педагогов [1]. Положение усугубляется в тех случаях, когда свой проект учитель готовит не только на основе учебно-методического комплекта, но и с помощью дополнительного информационного ресурса УМК. К нему в теории и практике обучения истории относится широкий пласт артефактов и источников, представленных на всех видах носителей историко-культурной информации. Целесообразность включения в образовательный процесс

содержательных ресурсов историко-культурного, социально-гуманитарного характера, изначально не предназначенных для общеобразовательной школы, очевидна в условиях открытого информационного общества и системы общего образования, направленной на формирование «способности обучающихся к саморазвитию и самообразованию на основе мотивации к обучению и познанию», «осознанное, уважительное и доброжелательное отношение к истории, культуре, религии, традициям, языкам, ценностям народов России и народов мира» и т.п. [4].

Введение в школьную практику новых информационных ресурсов исторического образования зависит от умения учителя перевести яркую тему, связанную с оригинальным источником, в педагогическую задачу, а потом интегрировать её в процесс обучения и воспитания сообразно возрастным и познавательным возможностям школьников.

Наш опыт работы на курсах повышения квалификации педагогов-историков показывает, что преподаватели истории позитивно реагируют на новые темы, средства и формы обучения, если они предлагаются им в виде готовых методических сценариев. Но желание самим взяться за разработку оригинального методического сюжета у большинства педагогов быстро гаснет.

На наш взгляд, причины этого кроются, в том числе, в формальном отношении учителей к ФГОС ОО, ПООП ООО, Концепции нового УМК по отечественной истории. Многолетние наблюдения показывают, что значимые нормативные и методические документы педагоги в большинстве случаев изучают вне связи с практикой их применения в конструировании рабочих программ, учебных пособий, сценариев учебных и внеклассных занятий и т.п. В результате у педагогов не формируется важная профессиональная компетентность, связанная с целеполаганием.

Правомерен вопрос о путях овладения компетенцией перевода темы урока в педагогическую задачу. Уточним, что в данном случае мы имеем в виду педагогическую «ситуацию, требующую преобразования для получения

ответа на возникающие вопросы», и «конкретное выражение цели на определенном этапе движения к ней» [3].

В рамках короткой статьи раскроем только один из возможных научно-методических подходов к решению этой проблемы, основанный на понятии «ключевой вопрос». Суть *ключевых вопросов* принципиально отличается от так называемых «главных вопросов главы / параграфа», для ответа на которые школьникам необходимо вспомнить прочитанное содержание, а ответ выбрать среди предложенных вариантов в конце учебного текста. В этой методической логике главный вопрос, как правило, «работает» на достижение предметного результата урока и всего учебного курса.

«Ключевые вопросы целесообразно рассматривать как переложенные на язык проблемных вопросов теоретико-методологические установки и обобщающие выводы вводных текстов к разделам Историко-культурного стандарта. Вынесенные в начало темы или урока, они помогают учителю и ученикам расставить аксиологические акценты, выделить главное в довольно объемных и информативных текстах, связать их с другими информационно-методическими ресурсами УМК, синхронизировать курсы отечественной и всеобщей истории, придать учебному и внеучебному процессу открытый, творческий, исследовательский характер» [2]. Ключевой вопрос, сформулированный на этапе «погружения» в тему, не требует от учащихся моментального ответа, припоминания, поиска «готового знания», равно как и не предполагает, что ответ на него будет единственно верным и окончательным. Другими словами, ключевые вопросы ориентированы на понимание истории и тем самым – на достижение личностных результатов общего образования. Активность учащихся в обсуждении ключевых вопросов темы (а в старшей школе – активность в их формулировании) – свидетельство владения учителем еще одной базовой компетентностью – «умением превращать учебную задачу в лично значимую» для школьников.

Обобщая содержание данной статьи, подчеркнем – осмысление подходов к формированию профессиональных компетентностей школьных преподавателей (в частности, учителей истории) предполагает педагогическую дискуссию. Данная статья – это попытка сформулировать базисные тезисы для такой дискуссии.

#### **Список литературы:**

1. Вяземский Е.Е., Стрелова О.Ю. Уроки истории: думаем, спорим, размышляем [Текст] / Е.Е. Вяземский, О.Ю. Стрелова. – М., 2012.
2. Вяземский Е.Е., Стрелова О.Ю. Педагогические подходы к реализации концепции единого учебника по истории. – М., 2015. – С. 45-46.
3. Загвязинский В.И., Закирова А.Ф. Педагогический словарь [Текст] / В.И. Загвязинский, А.Ф. Закирова. – М., 2008. – С. 37.
4. Примерная основная образовательная программа основного общего образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://window.edu.ru/resource/594/75594/files/Programma\\_5\\_9.pdf](http://window.edu.ru/resource/594/75594/files/Programma_5_9.pdf).
5. Примерная основная образовательная программа образовательного учреждения. Основная школа [Текст]. – М., 2011. – С. 300.



## САМООБРАЗОВАНИЕ ПЕДАГОГА КОЛЛЕДЖА КАК МОДЕЛЬ ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

**Габдурахимова Т.М.**, методист, ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева», к.п.н., доцент.

**Мясникова О.С.**, преподаватель английского языка 1 квалификационной категории ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева».

**Матросова Ю.В.**, преподаватель английского языка 1 квалификационной категории ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева».

E-mail: tatyank2011@mail.ru, г. Нижнекамск, Республика Татарстан.

**Аннотация.** В статье рассматривается вопрос о необходимости самообразования педагога колледжа в условиях реализации ФГОС. Рост профессионального мастерства педагога невозможен без работы по самообразованию.

**Ключевые слова:** самообразование, профессиональное развитие, педагогическая деятельность.

## SELF-EDUCATION OF THE COLLEGE TEACHER AS A MODEL OF HIS PROFESSIONAL DEVELOPMENT

**Gabdurakhimova T.M.**, methodist, SAPEI «College of Petrochemistry and Oil Refining named after N.V.Lemaev», candidate of pedagogic sciences, assistant professor.

**Myasnikova O.S.**, lecturer in English language the first qualification category, SAPEI «College of Petrochemistry and Oil Refining named after N.V. Lemaev».

**Matrosova Y.V.**, lecturer in English language the first qualification category, SAPEI «College of Petrochemistry and Oil Refining named after N.V. Lemaev».

E-mail: tatyank2011@mail.ru, Nizhnekamsk, Respublika Tatarstan.

**Abstract.** The article discusses the need of self-education of college teacher in the implementation of federal state educational standard. The growth of professional skills of the teacher is not possible without the work on self-education.

**Key words:** self-education, professional development, teaching activities.

Ведущим компонентом профессионального самосовершенствования

и саморазвития преподавателя среднего профессионального образования является самообразование, которое является «целенаправленной, определенным образом осуществляемой познавательной деятельностью педагога по овладению общечеловеческим опытом, методологическими и специальными знаниями, профессиональными умениями и навыками, необходимыми для совершенствования педагогического процесса» [2, с. 6]. Поэтому под самообразованием педагога следует понимать специально организованную, самостоятельную, систематическую познавательную деятельность преподавателя, направленную на достижение определенных лично и общественно значимых образовательных целей: удовлетворение познавательных интересов, общекультурных и профессиональных запросов и повышение квалификации.

Педагог, по словам А. Дистервега, «лишь до тех пор способен на самом деле воспитывать и образовывать, пока сам работает над своим собственным воспитанием и образованием» [1, с. 74]. Желание и опыт педагога по самосовершенствованию составляют необходимую предпосылку самообразования, которое предполагает сознательную работу по развитию профессионально значимых качеств своей личности в трех направлениях:

- а) адаптирование своих индивидуально неповторимых особенностей к требованиям педагогической деятельности;
- б) постоянное повышение профессиональной компетентности;
- в) непрерывное развитие социально-нравственных и других свойств личности.

Официально принятая системанепрерывного повышения квалификации педагогов предполагает разные формы:

- обучение на курсах (один раз в три года);
- самообразование;
- участие в методической работе образовательного учреждения, города, республики.

В период между обучением на курсах необходимо заниматься самообразованием, которое расширяет и углубляет знания, полученные на курсах, способствует осмыслению опыта на более высоком теоретическом уровне.

Различают следующие **формы организации самообразования**:

1. Курсовая подготовка в институтах повышения квалификации.

Главное достоинство такой формы самообразования – возможность получения квалифицированной помощи от специалиста-преподавателя, а также возможность обмена опытом между коллегами. Недостатки: эпизодичность прохождения курсов; время проведения – в учебный период, что влечет большие изменения в режиме работы всего образовательного учреждения.

2. Получение второго высшего образования или второй специальности.

Главные достоинства такой формы самообразования: возможность выстраивать индивидуальную траекторию образования, т. к. структура большинства программ имеет модульный характер. Недостатки: нехватка у педагогов свободного времени; дороговизна обучения.

3. Дистанционные курсы повышения квалификации.

Главные достоинства такой формы самообразования: возможность пройти их в удобное для педагогов время; возможность выбора темы по интересующим и наиболее актуальным для конкретного педагога вопросам. Недостатки: дистанционные курсы проводятся на платной основе; документы, подтверждающие факт прохождения дистанционного обучения, чаще всего не имеют юридической силы, т.е. их не учитывают при проведении очередной аттестации.

4. Индивидуальная работа по самообразованию, включающая в себя:

- изучение учебной и научно-методической литературы, соответствующей требованиям ФГОС СПО;
- ознакомление с новыми нормативными документами в области

общего и профессионального образования;

- изучение новых программ и педагогических технологий, используемых в СПО;

- научно-исследовательскую работу по определенной проблеме;

- обмен опытом через очное и заочное участие в работе конференций, семинаров, олимпиад и конкурсов по профмастерству;

- ознакомление с передовой практикой профессиональных учреждений;

- теоретическую разработку и практическую апробацию разных форм уроков, внеклассных мероприятий и учебных материалов.

Однако отметим, что при наличии даже очень высокого уровня способностей учителя к самообразованию, не всегда этот процесс реализуется на практике. Основные причины – отсутствие времени, стимулов, нехватка источников информации и др.

5. Сетевые педагогические сообщества – новая форма организации самообразования учителей. Сетевое педагогическое сообщество – это интернет-ресурс, созданный для общения единомышленников, педагогов различных регионов нашей страны, желающих поделиться опытом, поспорить, рассказать о себе, узнать нужную информацию.

Каковы же могут быть результаты самообразования педагога при использовании какой-либо выбранной формы? Рассмотрим составляющие достижений педагога в результате целенаправленной работы по самообразованию: повышение качества преподавания (указать показатели, по которым будет определяться эффективность и качество); разработанные (по возможности изданные) методические пособия, статьи, учебники, программы, сценарии, исследования; разработка новых форм, методов и приемов обучения; разработка дидактических материалов, тестов, наглядностей; разработка методических рекомендаций по применению передовых информационных технологий; разработка и проведение открытых занятий по собственным, новаторским технологиям; создание

авторских учебно-методических комплектов; проведение тренингов, семинаров, конференций, мастер-классов, обобщение опыта по исследуемой проблеме (теме).

**Список литературы:**

1. Дистервег А. Избр. пед. соч. – М., 1986. – 258 с.
2. Инновации и образование. Сборник материалов конференции. Серия «Symposium», выпуск 29. – СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2003. – С. 309-317.

**ИЗ ОПЫТА ОРГАНИЗАЦИИ МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ЭКСПЕДИЦИЙ ШКОЛЬНИКОВ РОССИИ КАК ЭФФЕКТИВНОЙ ФОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЕЙ**

**Головнер В.Н.**, учитель химии ГОУ СОШ № 1259 (Москва), к.п.н., Заслуженный учитель РФ, координатор программы «Межрегиональная школа «Учитель года».

E-mail: [golovner@mail.ru](mailto:golovner@mail.ru), г. Москва, Россия.

**Аннотация.** В статье автор характеризует действующую программу «Межрегиональная школа «Учитель года»». Так же в статье дается анализ коллективного проекта «Межрегиональные экологические экспедиции школьников России». Цель таких экспедиций – в полевых условиях реализовать авторские разработки учителей в области естественных наук, провести интенсивный курс обучения школьников различных регионов России по прикладным экологическим и естественно-научным программам.

**Ключевые слова:** «Учитель года», Межрегиональная экологическая экспедиция школьников России профессиональный рост учителя.

**FROM EXPERIENCE OF ORGANIZATION OF INTER-REGIONAL ECOLOGICAL EXPEDITIONS OF SCHOOL STUDENTS OF RUSSIA AS AN EFFECTIVE FORM OF TEACHERS PROFESSIONAL DEVELOPMENT**

**Golovner V.N.**, chemistry teacher of GOU SOSH № 1259 (Moscow), candidate of pedagogic Sciences, Honoured teacher of the Russian Federation, coordinator of the program «Interregional school «Teacher of the year»».

E-mail: [golovner@mail.ru](mailto:golovner@mail.ru), Moscow, Russia.

**Abstract.** In the article the author characterizes the current program «Interregional school «Teacher of the year»». Also in the article the analysis of the collective project «Interregional ecological expedition of Russian schoolchildren". The purpose of these expeditions in the field to implement more development of teachers in the natural Sciences, to carry out intensive training of students in various regions of Russia on applied environmental and natural science programs.

**Key words:** «Teacher of the year», interregional ecological expedition of Russian schoolchildren teachers professional development.

На протяжении шестнадцати лет работает программа «Межрегиональная школа «Учитель года»», основная цель которой – использование творческого

потенциала учителей-лауреатов конкурса, организация широкого обмена профессиональным опытом между учителями России. Программа «Межрегиональная школа «Учитель года»» является коллективным продуктом содружества учителей-участников программы.

Начиная с 2002 года творческое содружество учителей-участников конкурсов «Учитель года» проводит ежегодную летнюю образовательную программу «Межрегиональная экологическая экспедиция школьников России», в которой за шестнадцать лет прошли обучение более 2000 учащихся из 30 регионов России, а также Республики Болгария.

В рамках программы работают образовательные учреждения периодического действия: Межрегиональная экологическая экспедиция школьников России (функционирует с 1 по 15 июля каждого года) и Зимняя школа «Учитель года» (функционирует ежегодно в период зимних каникул).

В обоих образовательных учреждениях преподают по своим авторским методикам учителя-победители и финалисты Всероссийских конкурсов «Учитель года», представляющие различные регионы страны, а обучаются группы школьников старших классов из тех же регионов.

Каждый год программа проводится в одном из регионов России, поскольку одна из ее задач – обмен профессиональным опытом между учителями принимающего региона и творческими учителями России, работающими в программе «Межрегиональной школы «Учитель года»».

За время работы программы собран обширный банк методических материалов, представляющих собой авторские разработки учителей – участников программы и прошедших «обкатку» в рамках «Межрегиональной школы «Учитель года»». Результаты работы «Межрегиональной школы «Учитель года»» и наработанный в рамках ее методический опыт ежегодно публикуется в «Учительской газете», научно-методических журналах «Химия в школе» и «Биология в школе», журнале «Мастер-класс» (приложение к журналу «Методист»), региональной прессе.

В наиболее полном виде опыт работы «Межрегиональной школы «Учитель года»» представлен на сайте [www.pelikanschool.org](http://www.pelikanschool.org).

Как организовать взаимодействие между творческими учителями, которые живут и работают в весьма отдаленных друг от друга районах нашей страны? Это реальная проблема, без решения которой невозможно полноценное использование профессионального опыта, аккумулируемого в рамках движения «Учитель года». Ежегодно на финале Всероссийского конкурса встречаются представители почти всех регионов России, демонстрирующие высокий уровень профессионального мастерства. Между участниками конкурса складывается очень энергетичное профессиональное общение, открываются перспективы совместной деятельности. Но конкурс заканчивается, и его участники снова оказываются разделены огромными просторами России. Конечно, сегодня дистанционное общение перестало быть проблемой, коллективные медийные проекты создаются в виртуальном пространстве всемирной сети. Кроме того, периодически проводятся региональные и всероссийские слеты участников конкурсов «Учитель года», в ряде регионов работают клубы «Учитель года». Но как привлечь к совместным проектам не только творчески работающих учителей разных регионов, но и тех, ради кого они работают – школьников?

Интереснейшим коллективным проектом, подтвердившим за последние годы не только свою жизнеспособность, но высокую профессиональную отдачу, стали Межрегиональные экологические экспедиции школьников России. Инициатором экспедиций стал Межрегиональный клуб «Учитель года», а по существу – большая группа учителей естественных наук, бывших в разное время победителями региональных и участниками Всероссийских конкурсов «Учитель года». Творческое содружество учителей-естественников в рамках движения «Учитель года» сложилось еще в 2001 г., тогда же оно идеологически оформилось в статусе летних экологических экспедиций.

Цель таких экспедиций – в полевых условиях реализовать авторские разработки учителей в области естественных наук, провести интенсивный курс



обучения школьников различных регионов России по прикладным экологическим и естественно-научным программам, выполнить широкий спектр исследовательских и проектных работ, включающих изучение климатических факторов, минеральных и водных ресурсов, почв, воздушных масс, растительного и животного мира района проведения экспедиции. Программа экспедиции реализуется в летнее время, продолжительность каждой такой программы – две недели.

В настоящее время содержание программ расширилось за счёт интереса к экспедиции учителей русского языка и литературы, истории и других предметов. Эти программы обогатили содержание занятий гуманитарным содержанием.

В ходе экспедиций проводится интенсивный обмен опытом учителей разных регионов России, на базе экспедиции организуется стажировка учителей региона, который принимает экспедицию. Таким образом, можно сказать, что в Экспедиции и Зимней школе «Учитель года» сложилась и реализуется в полной мере идея национальной системы учительского роста.

### **Как организуется экспедиция**

Для проведения экспедиций каждый раз выбираются регионы России, представляющие особый интерес в природном отношении. Для многих ребят, участвующих в экспедиции, это редкий шанс побывать в заповедных, часто отдаленных уголках России. Первая Межрегиональная экспедиция прошла в июле 2002 г. на берегах Байкала, вторая – в уникальном природном комплексе Печеро-Ильчского биосферного заповедника в Северном Приуралье (2003 г.), третья – на заповедных территориях побережья Азовского моря (2004 г.), четвертая – на территории Кавказского биосферного заповедника (2005 г.), пятая – на берегах озер Русского Севера (2006 г.), шестая – в засушливых степях Астраханской области (2007 г.), седьмая – в горах Карачаево-Черкесии (2008 г.), восьмая – на Южном Урале (2009 г.), девятая – на территории Природного парка «Волго-Ахтубинская пойма» (Волгоградская область, 2010 г.), десятая – в Национальном парке «Куршская коса» (Калининградская

область, 2011 г.), одиннадцатая в Природном парке «Шаркан» (Республика Удмуртия, 2012 г.), двенадцатая – в Пятигорске (Ставропольский край, 2013 г.), тринадцатая – на берегах Псковского озера (2014 г.), четырнадцатая – в Горнозаводском районе Пермского края (2015 г.), пятнадцатая – в Липецкой области (2016 г.), шестнадцатая – в Республике Алтай (2017 г.).

Общую схему организации экспедиции мы более подробно покажем на примере Межрегиональной экологической экспедиции школьников России, местом проведения которой стал высокогорный поселок Гузерипль в Горной Адыгее. Осуществление этого проекта оказалось возможным благодаря доброй воле хозяев – Министерства образования и науки Республики Адыгея, администрации и комитета по образованию г. Майкоп, а также личной инициативе адыгейских учителей – членов майкопского городского клуба «Учитель года» и их неизменного лидера – Ирины Владиславовны Маркиной, победителя конкурса «Учитель года Республики Адыгея-2001».

Соучредителями экспедиции выступили Министерство науки и образования РФ, «Учительская газета», Фонд поддержки российского учительства. Однако главной движущей силой остается инициатива учителей – участников проекта и помощь, которую оказывают им на местах различные региональные организации в снаряжении экспедиционных групп школьников. В итоге коллективных усилий всех названных лиц и организаций в Четвертой Межрегиональной экологической экспедиции приняли участие учителя-лауреаты конкурсов «Учитель года» из Москвы, Новосибирской, Белгородской, Пензенской, Калужской, Новгородской, Псковской, Ростовской, Нижегородской, Омской, Владимирской, Волгоградской областей, Республики Коми, Республики Адыгея и Краснодарского края, а также прибывшие вместе с ними группы школьников из тех же регионов. Общая численность экспедиции составила 147 человек.

## **Организация исследовательской работы в экспедиционных условиях**

Управлять в полевых условиях экспедиционным лагерем, численностью около 150 человек непросто и в организационном и в хозяйственном отношении. Экспедиционный лагерь – это более 50 палаток плюс вся необходимая походная инфраструктура. Надо решить и где стирать одежду, и где мыть посуду, и как хранить инвентарь, снаряжение, а также дорогостоящие приборы и полевые лаборатории. Наконец, надо организовать ежедневное трехразовое горячее питание для полутора сотен человек. Благодаря заботе майкопского комитета по образованию все эти вопросы были благополучно решены. Для участников экспедиции специально открывают столовую в ближайшем к палаточному лагерю поселке.

Методику организации полевых исследований и учебных занятий мы отработали еще в первых экспедициях. Всех ребят мы объединяем в 10 рабочих групп. В каждой группе 10-12 человек. Состав групп – смешанный как по представительству (в каждой группе представлено несколько региональных делегаций), так и по возрасту. Разновозрастный состав (в одной группе могут оказаться, скажем, ребята из 8 и 10 классов) – это наша принципиальная установка, позволяющая сделать ставку на взаимообучение. В свою очередь, педагоги, участвующие в экспедиции, заранее планируют свои учебные программы так, чтобы они оказались доступны разновозрастной аудитории. Это, кстати, оказывается само по себе интересной творческой задачей.

За время экспедиции каждая рабочая группа поочередно работает с каждым из педагогов, которые привезли в Адыгею свои исследовательские и проектные программы. По объему эти программы отрегулированы так, чтобы за несколько часов можно было успеть обучить группу ребят необходимым методикам и выполнить с ними серию предметных исследований. Эту форму организации учебной деятельности мы называем работой в мастерских. Причем в понятие «мастерская» вкладывается не пространственный смысл (поскольку работа может вестись на разных объектах: на берегу реки, на

поляне, на склоне горы и т.д.), а иерархический (как общение со «старшим по цеху»).

Каждая рабочая группа ежедневно работает в двух мастерских: в первой – утром, во второй – после обеда. За восемь дней полевой деятельности ребята последовательно проходят четырнадцать тематических мастерских, что превращает работу в экспедиции в интенсивный курс естествознания и экологии. Работа в мастерских сочетается с экскурсионно-образовательной программой, в которую включено посещение наиболее интересных природных объектов Горной Адыгеи.

В свою очередь, каждый из педагогов многократно «прокручивает» одну и ту же исследовательскую программу, всякий раз – с новой группой и на новом объекте. В результате в каждой мастерской складывается обширный банк данных по изучаемой проблеме и отслеживается динамика измеряемых показателей (например, механический состав почв, жесткость и степень чистоты воды, погодно-климатические факторы и т.д.) на контрольной территории.

### **Будни экспедиции**

Полевой лагерь экспедиции расположен на дальней окраине высокогорного курортного поселка Гузерипль. Отсюда рабочие группы ежедневно расходятся на полевые исследования. Наши палатки установлены по периметру большой поляны, рядом с которой день и ночь шумит один из главных водных потоков Адыгеи – река Белая.

Совсем рядом с нашим лагерем – один из главных кордонов обширного Кавказского биосферного заповедника. Первый экспедиционный день мы посвящаем знакомству с усадьбой и музеем заповедника. Здесь на основе коллекций музея проводится первичное знакомство участников экспедиции с природными богатствами Западного Кавказа, которые нам дальше предстоит самостоятельно исследовать.

А дальше начинаются экспедиционные будни. Впрочем, слово «будни» не очень соответствует характеру нашей деятельности. Каждый день ребят

ждет увлекательная работа в новой полевой мастерской, общение с новым «учителем года», новый взгляд на цветущую природу кавказских гор. И так – восемь дней подряд.

А еще за это время все рабочие группы поочередно участвуют в дальнейшем двухдневном восхождении в район высокогорного плато Лаго-Наки, ночуют на легендарной «Партизанской» поляне в самом центре котловины, обрамленной снеговыми вершинами. Впрочем, в ходе экспедиции ребятам доводится не только совершать восхождения, но и спускаться глубоко под землю – в недра самой глубокой на Западном Кавказе Азишской карстовой пещеры. А еще мы познакомились с собраниями Национального музея Республики Адыгея, с удивительным памятником природы – «Тесниной» реки Белая, побывали в мастерских хранителей древней адыгской культуры. Трудно поверить, что все перечисленные мероприятия всего лишь сопровождали главную естественнонаучную программу экспедиции.

#### **Работа в исследовательских мастерских**

В мастерской Галины Монаковой, учителя географии СОШ № 2 г. Губкин, «Учителя года Белгородской области – 2001» занимаются исследованием почв Западного Кавказа. В каждой контрольной точке ребята выкапывают шурфы и изучают поверхностные почвенные горизонты. Кроме того, в мастерской осваивают методику определения механического состава почвы, ее кислотности, степени известкования и др.

В мастерской, которой совместно руководят Александр Буханистов (учитель биологии СОШ № 1 р.п. Маслянино, «Учитель года Новосибирской области – 2001») и Евгений Родионов (учитель биологии Вазерской средней школы, «Учитель года Пензенской области – 2002»), участники экспедиции изучают горные биогеоценозы. С помощью определителя растений они исследуют растительный мир территорий, прилегающих к Кавказскому биосферному заповеднику, описывают его видовой состав, изучают связи в растительных сообществах.

Под руководством Владимира Головнера (учителя химии СОШ № 1259 г. Москвы, лауреата конкурса «Учитель года Москвы – 1997») учащиеся проводят химический анализ минеральных ресурсов кавказских гор. Для этого они берут пробы минеральных отложений и с помощью походной лаборатории проводят качественный химический анализ образцов, выявляющий их ионный состав.

А в мастерской лауреатов конкурса «Учитель года Ейского района Краснодарского края» Ларисы Козыревой и Татьяны Игнатенко занимаются биоиндикацией наземных экосистем. Качество окружающей среды оценивается по площади покрытия деревьев определенными видами лишайников. Ребята также исследуют приспособляемость растений к среде обитания. Для этого сравниваются параметры основных древесных пород, выросших в разных условиях.

Вера Малеева, учитель химии СОШ № 1 г. Окуловка, «Учитель года Новгородской области – 2005» ведет мастерскую, которая называется «Утилизация бытовых отходов». Ребята осуществляют сбор мусора на контрольных территориях, исследуют его видовой состав и заполняют протокол, в котором учитывается частота обнаружения отдельных категорий мусора. Кроме того, ребята знакомятся с различными способами утилизации отходов и предлагают свои пути решения этой проблемы.

Работа по исследованию влияния человека на растительные и природные сообщества продолжалась в мастерской Нины Мищенко и Любви Булгаковой, учителей географии из г. Губкин Белгородской области. Их мастерская называлась «Влияние антропогенных факторов в зонах рекреации на природные сообщества». На контрольных участках описывались все обнаруженные антропогенные объекты (тропинки, костровища, объекты малых архитектурных форм и т.д.). По определенной методике подсчитывалась их доля в общей площади участка и оценивались последствия их влияния на представителей животного и растительного мира, изменение их

видового состава, проектировались мероприятия по снижению антропогенной нагрузки.

В мастерской Инны Каракчиевой, учителя географии и экологии Республиканского физико-математического лицея г. Сыктывкар, «Учителя года Республики Коми – 2000», ребята занимаются климатологическим мониторингом. Используя привезенное метеоборудование, рабочие группы проводят систематические замеры основных погодно-климатических факторов: температуры, влажности воздуха, атмосферного давления, скорости и направления ветра.

Вместе с Натальей Банниковой, учителем географии СОШ № 4 г. Великий Новгород, «Учителем года Новгородской области – 2004», участники экспедиции знакомятся с принципами глазомерной съемки местности и составляют планы контрольных территорий, на которые затем наносятся данные, полученные в других мастерских.

Гидрологический мониторинг водных объектов изучаемых территорий ведет Андрей Семке, учитель физики СОШ № 11 г. Ейск, «Учитель года Краснодарского края – 2000». Под его руководством участники экспедиции измеряют различные свойства воды (мутность, цветность, температурный режим, скорость течения), рельеф дна водоемов и мощность водосброса.

Под руководством Оксаны Вережниковой и Светланы Жигановой из школы-интерната № 1 г. Саров Нижегородской области ребята работают с модульной экологической лабораторией НКВ-2. В их задачу входит осуществление гидрохимических исследований и химический анализ почвенных вытяжек. С этой целью они знакомятся с основами количественного химического анализа. Используя методы титрования, кондуктометрии и колориметрии, участники экспедиции измеряют массовое содержание в воде растворенного железа, тяжелых металлов, ионов аммония, фосфатов, органолептические показатели проб воды, химический состав образцов почв.

Сразу в трех полевых мастерских проводится количественное измерение жесткости воды, взятой из различных источников. В результате участники экспедиции имеют возможность не только освоить различные методы измерения этого показателя, но оценить достоверность полученных результатов путем сопоставления данных различных мастерских. В полевой мастерской Елены Мейснер, учителя химии и биологии Краснослободской городской гимназии, «Учителя года Волгоградской области-2004», общая жесткость воды измеряется методом титрования Трилоном Б. Выполнение титрования под открытым небом на неровной поверхности требует от ребят особой тщательности.

Зато в мастерской Валентины Бусыгиной можно вволю пофантазировать. Тема работы – «Бумажная авиация». Подопечные учителя физики из Новосибирской области учатся моделировать из бумаги летательные аппараты самых разных конструкций, а потом исследуют их поведение в воздухе, объясняя особенности летательных свойств и траекторий движения известными им законами физики.

И, конечно, с особым нетерпением все ждут участия в строительстве таинственного объекта в горах, которым руководит учитель истории МОУ «Петропавловская средняя школа» п. Муромцево-2 «Учитель года Омской области-2004» Александр Рахно. Каждая группа, вернувшись с «объекта» вечером, загадочно улыбается, но хранит подробности в тайне. И только в последний день экспедиции все ее участники поднимаются в горы, чтобы увидеть строительное чудо – сплетенное в натуральное величину из ветвей и стволов жилище – точную реплику жилища майкопской культуры третьего тысячелетия до нашей эры. В ходе этого своеобразного строительного эксперимента использовались экологичные технологии (только павший древесный материал) и проводилось сравнительное исследование строительных технологий – все стены жилища были изготовлены с применением различных методов плетения. Жилище с потолком, уплотненным



мхом, и глинобитным полом так и осталось стоять на склоне горы над поселком Гузерибль, как материальный результат работы экспедиции.

Необычную эколого-психологическую программу привезли в экспедицию учитель биологии Наталья Мясникова и психолог Мария Соколова из г. Муром Владимирской области. В их мастерской изучение теоретических представлений о структуре экосистем происходит в форме увлекательной сюжетно-ролевой игры, участники которой сами моделируют экосистему, «вживаются» в нее, придумывают фантастическое животное, обладающее чертами приспособленности к параметрам модельной экосистемы и т.д.

Помимо исследования окружающей природы участники экспедиции имели возможность и сами побывать в роли объектов исследования. В мастерской Анжелы Пинюковой, учителя химии СОШ № 2 г. Людиново, «Учителя года Калужской области – 2001», ребята занимаются оценкой гармоничности физического развития по антропометрическим данным. Измеряя рост-весовые показатели, жизненную емкость легких и сравнивая результаты с возрастно-половыми стандартами, они проводят оценку морфофункционального состояния своих сверстников. Работая в этой мастерской, подростки не только получают данные об особенностях собственного физического развития, но и, что особенно важно, знакомятся с используемыми при этом методиками и критериальным аппаратом.

### **Цифровая техника не за горами**

Передвижной компьютерный центр – одно из «ноу-хау» экспедиции. Цифровую лабораторию мы разворачиваем независимо от условий проведения экспедиции. Так, в 2004 году компьютерный центр работал в степях Приазовья, а этим летом мы его развернули в условиях высокогорья. Собственно, работоспособность центра обуславливается наличием хотя бы одной электророзетки, к поискам которой обычно и сводятся все усилия. Местом дислокации цифровой техники, привезенной из четырех разных регионов (Новгородской области, Москвы, Адыгеи и Ростова-на-Дону), стал

арендованный в поселке Гузерибль дом, хозяин которого не переставал удивляться энтузиазму тех, кто работал в снятом помещении. Здесь круглосуточно кипит работа. В течение дня ребята обрабатывают данные исследований, полученные в учебных мастерских за предыдущие сутки. Таким образом, за время экспедиции в режиме реального времени создается мультимедийный проект, включающий весь банк собранной информации, фотоочерки, методики исследований и т.д. В итоге компакт-диск с результатами экспедиции увезут с собой все региональные делегации.

В ночные часы на базе передвижного компьютерного центра работает пресс-группа экспедиции. В ее составе – представители всех пятнадцати региональных делегаций. Их задача – оперативно отслеживать в течение рабочего дня наиболее интересные события и самые значимые результаты экологического мониторинга, которые следующим утром превращаются в сверстанную на компьютере ежедневную многотиражную газету экспедиции «Асса». Газета выходит ежедневно тиражом 60 экземпляров и пользуется огромной популярностью у участников экспедиции. Ведь это не только средство оперативной информации в полевом лагере, но и дополнительная возможность организовать общение в нашем многочисленном отряде. Кроме того, издательская деятельность в экспедиции, это, по сути, еще одна тематическая мастерская, руководит которой специальный корреспондент «Учительской газеты» Дарья Журавленко.

### **Подведение итогов**

Поработав за время экспедиции в четырнадцати полевых мастерских, учащиеся приобретают опыт участия в исследовательских естественнонаучных программах различной направленности, осваивают основы экологического мониторинга. Многодневная полевая программа экспедиции завершается в пригородах столицы Адыгеи - Майкопа. Здесь на базе оздоровительного лагеря «Дружба» проходит итоговая научно-практическая конференция. Для подготовки к ней ребята вновь делятся на несколько групп. Каждый участник экспедиции представляет на конференции работу той мастерской, занятия в

которой ему показались наиболее интересными. Собранные за время полевых исследований данные превращаются в таблицы, диаграммы, столбики цифр. Доклад каждой группы сопровождается видеозаписью работы соответствующей мастерской. В конференц-зале помимо участников экспедиции присутствуют майкопские учителя, заместитель министра образования и науки Республики Адыгея, представители средств массовой информации.

Надо сказать, что в республике с большим вниманием отнеслись к работе межрегиональной экспедиции. Республиканское телевидение регулярно снимало работу экспедиции и подготовило о ней несколько передач на местном канале. Участники экспедиции были приняты мэром столицы Адыгеи, который, в частности, предложил закрепить за межрегиональной экологической экспедицией школьников России постоянную базу на территории Адыгеи. Нам представляется, что это результат признания той уникальной роли, которую экспедиция играет как форма обмена педагогическим опытом между творчески работающими учителями России и как инструмент развития интереса школьников к естественным наукам.

Об экспедиции 2017 года, которая происходила в Республике Алтай, опубликована статья «Конструкторское бюро живой природы. Алтайская летняя экспедиция» Андрея Ивановича Сёмке, учителя физики, ныне директора школы, который выезжает на все мероприятия межрегионального сообщества учителей «Учитель года» с 2002 года. («Учительская газета», №33 от 15 августа 2017 года).

Подробные программы всех проведенных межрегиональных экологических экспедиций, а также отчеты и результаты исследований доступны на сайте Межрегиональной школы «Учитель года» по ссылке [www.pelikanschool.org](http://www.pelikanschool.org)

### **Без чего невозможно организовать экспедицию**

#### **1. Источники финансирования**

Основной финансовый ресурс – средства, выделяемые из регионального бюджета на организацию летней оздоровительной компании. Из этого источника традиционно финансируются походы, экспедиции, летние лагеря и другие программы. Впрочем, из опыта участников нашего проекта можно выделить и другие источники финансирования: гранты, средства спонсоров, финансовая помощь комитетов по делам молодежи, муниципальных органов. Однако на их поддержку можно рассчитывать только при условии, что удастся доказать практическую значимость проекта. На крайний случай остается самый надежный финансовый ресурс: средства родителей тех детей, которые вовлечены в проект, тем более что экспедиционные программы в силу своей специфики являются малобюджетными. Так, например, в ходе двухнедельной межрегиональной экспедиции на территории Липецкой области в 2016 году средние затраты на одного ребенка составили не более 7000 рублей (не считая стоимости проезда).

#### **2. Место базирования экспедиции**

Стационарный полевой лагерь экспедиции может быть организован по разным схемам. Наиболее традиционная схема – палаточный лагерь, в который каждая группа приезжает со своим туристическим снаряжением. Возможно также проживание на стационарных базах – в корпусах летних лагерей, турбаз и даже пустующих на время каникул зданиях школ. Применительно к нашей программе существенным обстоятельством является выбор местом дислокации района, где можно провести интересные предметные исследования, то есть представляющего интерес в природном отношении. Как правило, в этом случае требуется согласование с местными природоохранными органами и администрацией района. Для организации электронного сопровождения экспедиции (смотри выше) необходимо иметь в пределах досягаемости хотя

бы две электрические розетки. Часто это требование приходит в противоречие с желанием провести экспедицию в особенно экзотическом районе.

Как правило, для получения разрешения на организацию экспедиционного лагеря необходимо заинтересовать принимающую сторону в результатах проводимого на их территории мероприятия. Такой интерес может вызвать выполнение заказных исследований и изысканий, организация творческого взаимодействия с педагогической общественностью принимающего региона, включение школьников принимающего региона в состав экспедиции, широкое освещение результатов экспедиции в средствах массовой информации.

### **3. Сбор участников и подведение итогов экспедиции.**

Поскольку участники экспедиции съезжаются к месту ее проведения из разных регионов России, их прибытие трудно точно согласовать по времени. Поэтому обычно сбор участников организуется в течение одного-двух дней в лагере экспедиции. Там же могут пройти заключительные мероприятия экспедиции: научно-практическая конференция, круглый стол и др. Впрочем, нами были опробованы и другие варианты, например, проведение заключительных мероприятий на базе ближайшего крупного города, куда на день-два переселяются все участники экспедиции. Правда, в этом случае необходимо их размещать в каком-то стационарном пункте и кормить. За время проведения экспедиций нами опробованы следующие варианты стационарных пунктов сбора-подведения итогов: общежитие в крупном городе (центре принимающего региона), оздоровительный лагерь (загородная база).

### **4. Питание**

Возможны варианты. Один вариант – питание в стационарной столовой рядом с местом проживания. Другой вариант – развертывание полевой кухни. Особого внимания требует вопрос организации снабжения питьевой пресной водой.

## **5. Меры безопасности**

Помимо требований безопасности, прописанных в типовых инструкциях по организации экспедиций и походов, особое внимание следует обратить на специфическую фауну района проведения экспедиции, наличие и опасность змей, насекомых, особенно, клещей-переносчиков энцефалита и возбудителя болезни Лайма. Планируя полевые мероприятия в районах, где велика активность возбудителей энцефалита, особенно в мае-июне, необходимо заблаговременно делать прививки всем участникам проекта или иметь при себе достаточное количество инъекций гамма-глобулина. При этом следует иметь в виду, что прививки делаются как минимум за три месяца до выезда.

Полевую экспедицию сопровождает врач (фельдшер), основной заботой которого помимо естественных вывихов, порезов, солнечных ожогов, могут стать аллергические реакции подростков на непривычные климат и растительность. Организуя экспедицию, рекомендуется помимо стандартной справки врача записать на каждого школьника запиской родителей с указанием особенностей физического состояния ребенка.

Даже если экспедиционный лагерь организуется вдали от населенных пунктов, необходима организация круглосуточного дежурства полиции в районе лагеря.

## **6. Дополнительная экскурсионно-образовательная программа**

Эта часть проекта включает знакомство с достопримечательностями и интересными природными объектами региона, где проводится экспедиция. Объем этой части программы должен быть небольшим, чтобы не конкурировать с основными исследовательскими задачами экспедиции.

## **7. Где прочитать об экспедиции**

За время работы программы собран обширный банк методических материалов, представляющих собой авторские разработки учителей – участников программы и прошедших «обкатку» в рамках «Межрегиональной школы «Учитель года»». Результаты работы «Межрегиональной школы «Учитель года»» и наработанный в рамках ее методический опыт ежегодно

публикуется в «Учительской газете», научно-методических журналах «Химия в школе» и «Биология в школе», журнале «Мастер-класс» (приложение к журналу «Методист»), региональной прессе.

В наиболее полном виде опыт работы «Межрегиональной школы «Учитель года»» представлен на сайте [www.pelikanschool.org](http://www.pelikanschool.org), а также [www.ug@ug.ru](mailto:www.ug@ug.ru).

## РАЗВИТИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

**Дорофеев Ю.В.**, проректор по научной работе, и.о. зав. кафедрой филологии ГБОУ ДПО РК КРИППО, д.ф.н., доцент.  
E-mail: yuvld@mail.ru, Simferopol, Russia.

**Аннотация.** В статье рассматривается роль дополнительного профессионального образования в формировании единого образовательного пространства и реализации национальной системы учительского роста и постулируется взаимосвязанность данных направлений в рамках совершенствования системы образования в целом. Описываются возможные способы решения актуальных в рамках современной государственной политики в области образования задач с учетом опыта развития образования в Республике Крым.

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, Республика Крым, единое образовательное пространство, система учительского роста.

## THE DEVELOPMENT OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION IN THE REPUBLIC OF CRIMEA

**Dorofeev Y.V.**, Vice-Rector for Research, Associate Professor, Head, Department of Philology, Crimean republican pedagogical post diploma training institute, Doctor of Philological Sciences.  
E-mail: yuvld@mail.ru, Simferopol, Russia.

**Abstract.** The article deals with the role of additional professional education in the formation of a unified educational space and the implementation of the national system of teacher growth and postulates the interconnectedness of these directions within the framework of improving the education system as a whole. Possible ways of solving problems, which are topical within the framework of modern state policy in the field of education, are described with taking into account the experience of the development of education in the Republic of Crimea.

**Key words:** additional professional education; Republic of Crimea; unified educational space; teacher growth system.

В Республике Крым в силу исторических условий развитие дополнительного профессионального образования прошло иные этапы, чем в Российской Федерации в целом, поэтому ряд проблем и задач,



которые решаются сегодня в этой сфере, а также определение роли ДПО в становлении национальной системы учительского роста и формировании единого образовательного пространства рассматриваются крымскими педагогами через призму специфического опыта.

Прежде всего, следует обратить внимание на тот факт, что без ДПО вся система образования утрачивает необходимую гибкость. В качестве исторического примера, подтверждающего данный тезис, можно привести деятельность ГБОУ ДПО РК «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования», который в последний год пребывания Крыма в составе Украины по решению исполнительной власти республики подлежал ликвидации. Однако после воссоединения Крыма с Россией решение о ликвидации было отменено, и не последнюю роль в этом сыграл тот факт, что за короткое время учителя республики должны были пройти обучение для перехода в своей работе на новые стандарты и учебники и для скорейшей интеграции в систему образования Российской Федерации. Для этого необходимо было организовать повышение квалификации более, чем 26000 педагогических работников, и главным оператором реализации этого масштабного и, наверное, беспрецедентного мероприятия стал именно «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» (КРИППО). Подобные примеры позволяют утверждать, что, хотя ключевым фактором развития системы образования выступает, несомненно, педагог и его профессиональная компетентность, ДПО при этом обеспечивает научно-методическое и учебно-методическое сопровождение всего процесса образования, сохраняя его непрерывность. То есть, если уподобить образование поезду, локомотивом которого является учитель, то система ДПО будет выступать в качестве обслуживающей ремонтной бригады, обеспечивающей долговременную и бесперебойную работу всего состава. И без такой бригады будет невозможным ни движение вперед, ни обеспечение реализации функций поезда.

С 2014 года система ДПО в Республике Крым получила новый стимул для развития, и сегодня деятельность КРИППО выходит далеко за рамки реализации дополнительных профессиональных программ, так как институт принимает активное участие в реализации разных аспектов государственной политики в области образования, в том числе решая задачи, связанные с формированием единого образовательного пространства и внедрением национальной системы учительского роста.

Как отмечалось на совещании в Академии повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования, единство образовательного пространства складывается из нескольких компонентов: единое правовое поле; единое содержание; единые программы; единые учебники; единая система аттестации учителей [1]. При этом важно понимать, что единство не означает одинаковость, а подразумевает выработку общих методологических и научно-методических принципов, которые позволяют формировать не только инвариантную составляющую всех перечисленных выше компонентов, но и вариативную.

Единство правового поля формируется за счет общности законодательных актов федерального уровня, которые фактически представляют собой инвариантную часть, и вариативного компонента, в который можно включить законодательные акты субъектов Российской Федерации. Важно, что вариативная часть всегда дополняет и развивает инвариантную, что особенно актуально в правовом поле. Так, в период нахождения Крыма в составе Украины программы повышения квалификации аккредитовались раз в пять лет, и поэтому было достаточно трудно вносить в них изменения, если требовалось сформировать новые компетенции, не предусмотренные ранее. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ решает эту проблему коренным образом: программы ДПО не аккредитуются, разрабатываются и утверждаются образовательной организацией с учетом требований стандарта, заказчика образовательной услуги и т.д. [3]. Это позволяет

системе ДПО быть чрезвычайно гибкой, что важно в большей степени для всей системы образования в целом. При отсутствии такой правовой нормы, расширяющей возможности образовательных организаций, система ДПО утратит возможность быть, по образному выражению Е.Ю. Малеванова «фильтром тонкой очистки». Такой «фильтр» должен иметь возможность постоянной регулировки, и именно правовое поле создает необходимые условия для бесперебойной работы ДПО. Законодательные акты субъектов РФ конкретизируют основные положения применительно к своим нуждам и специфике реализации ДПО на их территории, но не изменяют общих принципов реализации.

Единое содержание и единые программы в рамках образования также распадаются на инвариантную и вариативную части. Первая должна быть базовой и присутствовать в обязательном порядке, поскольку цели образования определенного уровня едины, как едины КИМы. Но при этом именно вариативная часть должна позволять реализовать индивидуальные потребности обучающихся, выстроить их образовательные траектории. Эта вариативная часть позволит и реализоваться творческому подходу к учительской деятельности, поскольку педагог сможет в зависимости от конкретных условий обучения и потребностей обучающихся распределить часы вариативной части на свое усмотрение: добавить их к базовым часам, если считает их недостаточными, чтобы достичь поставленных целей, или же потратить их на углубление знаний, профильную подготовку и т.п. При этом различия в системе образования будут проходить не по принципу «что учить», а по принципу «как учить», поскольку именно последний определяет возможность выбора учителем форм и методов в практической деятельности.

Те же общие принципы должны быть реализованы при создании единых учебников, что вовсе не подразумевает наличие только одного учебника по предмету. Но выделение инвариантной и вариативной части в рамках учебника должно следовать тому же принципу, который позволит

учителю охватить как базовый курс, так и различные направления углубления знаний по предмету, в том числе профильную подготовку.

В таких условиях единство аттестационных процедур будет с необходимостью опираться на перечисленные особенности и тоже состоять из инвариантной и вариативной частей. И, по моему убеждению, именно по линии инвариант/вариант должно идти формирование принципов национальной системы учительского роста, которая направлена «на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации» [2]. Соотнесенность карьерного роста учителя с традиционной системой должностей в сфере высшего профессионального образования включает в себе положительный момент, связанный с тем, что сегодня у учителя только две «ступени» для профессионального роста: первая и высшая категория. Теперь же ступеней может стать четыре и больше, что будет стимулировать педагогических работников к личностному и профессиональному росту на протяжении всей карьеры. Однако в этом положении заключены и риски, главный из которых заключается, по моему мнению, в том, что между «ступенями» не будет значительной разницы. Здесь возможны два стимула, обеспечивающие успешность реализации предложенной системы: увеличение заработной платы в зависимости от уровня квалификации и сокращение учебной нагрузки. То есть разница между ступенями должна быть ощутимой в разных отношениях и по аналогии с высшим профессиональным образованием система учительского роста должна позволять «разгрузить» работника более высокой квалификации для выполнения новых трудовых функций, поскольку, например, осуществление методического сопровождения учителей – участников Всероссийского конкурса «Учитель года России» или проведение тематических методических семинаров требует дополнительных временных и интеллектуальных усилий. Поэтому между ступенями, например, можно было бы сделать разницу в один час. Таким

образом, молодой специалист получает нагрузку в 18 часов в неделю, а каждая последующая ступень сокращает эту нагрузку на час, вследствие чего разница между уровнями может составлять 3-5 часов. Представляется, что такая система сделает ощутимой разницу между ступенями и будет в достаточной степени стимулировать деятельность педагогического работника. Кроме того, многоступенчатая система соотносится с инвариантной и вариативной частями единого образовательного пространства, поскольку именно использование вариативных возможностей системы позволит провести границу между ступенями профессионального роста. Выбор будет оставаться за учителем, и это же выбор будет определять применение аттестационной процедуры. Однако при этом следует рассматривать ступени не как занимаемые должности, а как уровни квалификации, поскольку ограничение по количеству должностей определенного типа в конкретной образовательной организации может препятствовать реализации такой модели.

Представленные рассуждения позволяют утверждать, что система дополнительного профессионального образования играет ведущую роль в формировании единого образовательного пространства, обеспечивая научно-методическое сопровождение реализации инвариантной и вариативных компонентов содержания и образовательных программ, и в силу этого способствует созданию действенных механизмов, которые могут быть положены в основу национальной системы учительского роста.

### **Список литературы:**

1. Материалы совещания руководителей государственных организаций, реализующих программы дополнительного профессионального педагогического образования в субъектах Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://conf.apkpro.ru>.
2. Перечень поручений Президента Российской Федерации В.В. Путина по итогам заседания Государственного совета по вопросам

совершенствования системы общего образования, состоявшегося 23 декабря 2015 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/51143>.

3. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ: текст с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01. 2017 г. – Ст. 20 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174).

**РАЗРАБОТКА ТРЕБОВАНИЙ К УРОВНЮ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЯ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ ПРЕДМЕТАМ СОГЛАСНО «КОНЦЕПЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ РУССКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Емельянова Т.В.**, старший преподаватель кафедры русского языка, литературы и художественного образования ФГАОУ ДПО АПК и ППРО.  
E-mail: emelianova@apkpro.ru, г. Москва, Россия.

**Савченко К.В.**, старший преподаватель кафедры русского языка, литературы и художественного образования ФГАОУ ДПО АПК и ППРО.  
E-mail: savchenko@apkpro.ru, г. Москва, Россия.

**Аннотация.** В статье рассматривается понятие профессиональной компетентности учителя русского языка и литературы в контексте внедрения «Концепции преподавания русского языка и литературы в Российской Федерации» и предлагается подход к разработке карты ключевых профессиональных компетенций учителя, необходимых для обеспечения эффективности и качества обучения русскому языку и литературе.

**Ключевые слова:** Концепция преподавания русского языка и литературы Российской Федерации, карта ключевых профессиональных компетенций учителя русского языка и литературы.

**DEVELOPMENT OF REQUIREMENTS TO THE LEVEL OF DEVELOPMENT OF THE TEACHER'S COMPETENCIES REQUIRED TO ENSURE THE EFFECTIVENESS AND QUALITY OF TEACHING SUBJECTS ACCORDING TO THE «CONCEPT OF TEACHING RUSSIAN LANGUAGE AND LITERATURE IN THE RUSSIAN FEDERATION»**

**Emelianova T.V.**, the senior teacher of the Russian language, literature and art education department, The Academy of Professional Development and Re-Training of Educators (APD RTE), Moscow, Russia.  
E-mail: emelianova@apkpro.ru, Moscow, Russia.

**Savchenko, K.V.**, the senior teacher of the Russian language, literature and art education department, The Academy of Professional Development and Re-Training of Educators (APD RTE), Moscow, Russia.  
E-mail: savchenko@apkpro.ru, Moscow, Russia.

**Abstract.** The article deals with the concept of the professional competence of the teacher of the Russian language and literature in the context of the introduction of the «Concept of Teaching Russian Language and Literature in the Russian Federation» and suggests an approach to developing a map of the key professional competences of the teacher necessary to ensure the effectiveness and quality of teaching Russian language and literature.

**Key words:** The concept of teaching the Russian language and literature of the Russian Federation; card of the key professional competencies of the teacher of the Russian language and literature.

Внедрение «Концепции преподавания русского языка и литературы в Российской Федерации», разработка нового профессионального педагогического стандарта, апробация национальной системы учительского роста – это стратегические процессы, затрагивающие все сферы современного российского образования и нуждающиеся в значительной теоретико-методологической поддержке. В этом контексте особую актуальность приобретает необходимость выявления профессиональных дефицитов педагогической деятельности учителя и определения подходов к разработке требований к уровню развития компетенций учителя, необходимых для обеспечения эффективности и качества обучения русскому языку и литературе.

В «Концепции преподавания русского языка и литературы в Российской Федерации» выдвинуты конкретные требования к совершенствованию преподавания данных предметов, затрагивающие все сферы их обеспечения и всех участников образовательных отношений:

- Модернизация содержания образовательных программ русского языка и литературы на всех уровнях общего образования (с обеспечением их преемственности и соответствия возрастным особенностям обучающихся).
- Повышение профессионального уровня учителей русского языка и литературы.



- Повышение мотивации обучающихся к чтению как классической, так и так и «наиболее значительных произведений современной литературы».
- Обеспечение оптимального соотношения между теоретическим изучением языка и формированием практических речевых навыков с учетом состава обучающихся.
- Обеспечение дифференциации содержания учебных предметов с учетом образовательных потребностей и интересов обучающихся в области русского языка и литературы, их уровня владения русским языком для организации углубленного изучения (профильного обучения) русского языка и литературы, а также для изучения русского языка в условиях многоязычия.
- Развитие общедоступных информационных ресурсов, необходимых для реализации образовательных программ, в том числе для электронного обучения, инструментов деятельности обучающихся и педагогических работников.
- Популяризация русского языка и литературы [1].

Следовательно, именно в этих областях педагогической деятельности учителей русского языка и литературы разработчики Концепции обнаружили профессиональные дефициты, обусловленные либо полной неготовностью к решению профессиональных задач в разных областях профессиональной деятельности, либо недостаточным уровнем развития профессиональных компетенций.

На сегодняшний день компетентностный подход в определении целей, задач и результатов, как образования, так и профессиональной деятельности педагога является одним из приоритетных, однако, не единственным. Кроме того, до сих пор не установлены ни нормативные основания для осуществления оценки уровня развития компетенций, необходимых для реализации профессиональной деятельности педагога, ни корреляция между различными составляющими профессиональной

компетентности. Анализ содержания понятия «компетенция» подтверждает выводы Д.А. Иванова: «На сегодняшний день не существует единой классификации ключевых компетенций и, тем более, их содержательного наполнения, т.е. более дробных умений, входящих в состав ключевой компетенции. Состав любой ключевой компетенции определяется на основе исследований и в ходе дискуссии, в процессе которой договариваются о том, какие умения в современном обществе являются необходимыми для успешной профессиональной, личной и общественной жизни» [2].

В различных документах (Профессиональный стандарт «Педагог», Требования к результатам освоения программы бакалавриата и магистратуры по направлению подготовки 44.04.01 «Педагогическое образование», Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») для описания содержания профессиональной деятельности педагога и оценки ее результативности применяются различные подходы и различная терминология.

**Два основополагающих подхода, порождающие разногласия в определении компетенций:**

1. *Компетенция описывается через описание поведения.* Этот подход возник в деятельности исследователей и консультантов, специализирующихся в области эффективного управления.

2. *Компетенция описывается через описание рабочих задач или ожидаемых результатов работы.* Эти описания ведут свое происхождение от национальных систем обучения, таких как National/Scottish Vocational Qualifications и Management Charter Initiative (MCI). В этих системах компетенции определяются, как «способность менеджера действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации» (MCI, 1992). Этот подход, в частности, использован при

проектировании требований к результатам освоения образовательных программ по направлениям подготовки 44.03.05 «Педагогическое образование» (с двумя профилями образования) (уровень бакалавриата) и 44.04.01 «Педагогическое образование» (уровень магистратуры).

С понятием профессиональной компетенции во ФГОС ВО связано понятие трудовой функции, которое используется в профессиональном стандарте: «действия, составляющие трудовую функцию в профессиональном стандарте, подразумевают наличие у работника определенных умений и знаний, а также готовность их применять» [3]. Под профессиональной компетенцией в таком случае понимается «способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении профессиональных задач» [2].

В Федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования (далее ФГОС ВО) по направлениям подготовки 44.03.05 «Педагогическое образование» (с двумя профилями образования) (уровень бакалавриата) и 44.04.01 «Педагогическое образование» (уровень магистратуры) профессиональные компетенции сгруппированы по видам профессиональной деятельности педагога:

Уровень бакалавриата	Уровень магистратуры
педагогическая	педагогическая
проектная	проектная
исследовательская	научно-исследовательская
культурно-просветительская	методическая
	управленческая
	культурно-просветительская

На эту классификацию компетенций ориентируется и система дополнительного профессионального образования (ДПО) при разработке программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования.

Следовательно, в нашем случае под «ключевыми компетенциями» условимся понимать те «профессиональные компетенции», которые необходимы для реализации Концепции, их можно отнести к

«пороговым» компетенциям, поскольку, не владея этими компетенциями, учителя русского языка и литературы не смогут обеспечить «высокое качество изучения и преподавания русского языка и литературы в образовательных организациях в соответствии с меняющимися запросами населения и перспективными задачами развития российского общества и экономики», то есть не смогут обеспечить достижение цели реализации «Концепции преподавания русского языка и литературы в Российской Федерации».

### **Карта ключевых профессиональных компетенций учителя русского языка и литературы для обеспечения эффективности и качества обучения предмету согласно КПРЯЛ в РФ**

Карта ключевых профессиональных компетенций учителя русского языка и литературы составлена с опорой на требования к компетентностной модели (С. Уиддет, С. Холлифорд): ясность и легкость для понимания, релевантность, учет ожидаемых изменений, дискретность элементов, справедливость.

<b>Область применения профессиональной компетенции</b>	<b>Описание компетенции (понимаемой как готовность и способность эффективно реализовывать определенные трудовые действия)</b>
Педагогическая деятельность	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Способность планировать и проводить учебные занятия, планировать и организовывать внеурочную деятельность обучающихся в соответствии с нормативно-правовым и учебно-методическим обеспечением преподавания предметов <i>русский язык и литература</i>.</li> <li>• Способность к различным формам профессиональной и личностной коммуникации, на основе которых формируются устойчивые интересы обучающихся к предметам <i>русский язык и литература</i>.</li> <li>• Способность обеспечить усвоение обучающимися необходимых знаний о языке как знаковой системе и общественном явлении, его устройстве, функционировании и развитии.</li> <li>• Способность обеспечить овладение обучающимися всеми видами речевой деятельности (слушание, чтение, говорение, письмо), умением правильно использовать речевые навыки во всех сферах общения.</li> <li>• Способность обеспечить формирование нормативной</li> </ul>

	<p>грамотности устной и письменной речи обучающихся.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Способность выявлять образовательные потребности и интересы обучающихся в области русского языка.</li> <li>• Способность определять уровень владения русским языком.</li> <li>• Способность выявлять потребности и интересы обучающихся в области литературы.</li> <li>• Способность применять современные методики и технологии организации образовательной деятельности, диагностики и оценивания качества образовательного процесса по образовательным программам.</li> <li>• Способность реализовывать в профессиональной деятельности методики (элементы методик) обучения русскому языку как неродному и иностранному.</li> <li>• Способность применять методы повышения интереса детей и подростков к чтению художественной литературы (классической и современной).</li> <li>• Способность применять методы формирования у обучающихся способности понимать художественный текст с учетом возрастных, этнокультурных и интеллектуальных особенностей обучающихся.</li> <li>• Способность применять методы и технологии организации самостоятельной творческой работы обучающихся на уроках русского языка и литературы.</li> <li>• Способность использовать информационно-коммуникационные инструменты и ресурсы (включая печатные и электронные словари, переводчики, программы орфографического контроля, поисковые системы, системы распознавания текста и устного ввода) в профессиональной деятельности для решения педагогических задач (в т.ч. нацеленных на преодоление учебных трудностей и учета особых образовательных потребностей обучающихся).</li> <li>• Способность применять методы и технологии формирования читательских компетенций (включая способность обучающихся осмысленно воспринимать художественный текст) (в том числе с учетом развития современных информационно-коммуникационных технологий).</li> <li>• Способность планировать и реализовывать эффективную учебную коммуникацию.</li> <li>• Способность взаимодействовать с участниками образовательного процесса, коллегами и социальными партнерами.</li> </ul>
Проектная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Способность проектировать рабочие образовательные программы по предметам «русский язык и литература», основываясь на нормативно-правовом и учебно-методическом обеспечении, технологиях, методах и приемах, обеспечивающих преимущество их реализации, с учетом возрастных, этнокультурных и интеллектуальных особенностей обучающихся и</li> </ul>

	<p>особенностей изучения русского языка как родного, неродного и иностранного.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Способность проектировать технологии для организации дифференцированного обучения (в т.ч. в условиях многоязычия).</li> <li>• Способность проектировать образовательные программы и индивидуальные образовательные маршруты, в том числе для организации углубленного изучения учебного предмета (профильного обучения).</li> <li>• Способность проектировать и реализовывать программы для осуществления обучения и воспитания (а также для иных видов учебной деятельности, предусмотренных образовательной программой) с использованием потенциала учреждений культуры (музеи, библиотеки, театры, выставочные площадки и др.).</li> <li>• Способность проектировать формы и методы контроля качества образования, различные виды контрольно-измерительных материалов.</li> <li>• Способность проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития (в т.ч. с использованием ресурсов электронных образовательных сред) в области формирования компетенций, в том числе необходимых для преподавания в многоязычной среде, предусмотренных профессиональным стандартом «Педагог».</li> <li>• Способность проектировать образовательные программы с использованием современных информационно-коммуникационных технологий и эффективных способов работы с информацией.</li> <li>• Способность проектировать, формировать и развивать при поддержке коллег единую речевую среду и единый речевой регламент образовательной организации.</li> </ul>
Методическая	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Готовность к изучению и анализу профессиональных и образовательных потребностей и возможностей педагогов и проектирование на основе полученных результатов маршрутов индивидуального методического сопровождения с целью оказания помощи коллегам в проектировании отдельных образовательных программ по русскому языку и литературе.</li> </ul>
Исследовательская деятельность	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Способность использовать в профессиональной деятельности методы научного исследования (отбор методов обучения и воспитания; поиск и отбор научных источников, посвященных возрастным особенностям современных детей и подростков, отбор художественной литературы с учетом возрастных, этнокультурных и интеллектуальных особенностей обучающихся; отбор методов, технологий преподавания русского языка и литературы, в частности, в условиях многоязычия, опирающихся на достижения современной лингвистики и теории межкультурной коммуникации).</li> <li>• Способность самостоятельно приобретать и использовать</li> </ul>

	новые знания и умения.
Культурно-просветительская деятельность	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Способность изучать и формировать культурные потребности обучающихся, повышать их культурно-образовательный уровень.</li> <li>• Способность обеспечить формирование межпредметных связей русского языка и литературы с другими учебными предметами (иностранными языками, искусством, историей и др.).</li> <li>• Способность к взаимодействию с учреждениями культуры в области разработки и реализации культурно-просветительских программ для обучающихся и их родителей.</li> <li>• Способность разрабатывать и реализовывать просветительские программы в целях популяризации русского языка и литературы.</li> <li>• Способность к личностному росту, к реализации в профессиональной деятельности собственных культурно-эстетических потребностей и интересов.</li> </ul>

Предложенная нами карта ключевых профессиональных компетенций учителя русского языка и литературы не исчерпывает всего понятия профессиональной компетентности, но представляется актуальной именно для обеспечения эффективности и качества обучения предметам согласно «Концепции преподавания русского языка и литературы в Российской Федерации»: карта может быть использована при разработке требований к уровню освоения программ высшего образования по направлениям подготовки 44.03.05 «Педагогическое образование» (с двумя профилями образования) (уровень бакалавриата) и 44.04.01 «Педагогическое образование» (уровень магистратуры); использоваться непосредственно учителями русского языка и литературы в проектной деятельности на этапе проектирования траектории своего профессионального роста и личностного развития в области формирования или развития компетенций, необходимых для реализации Концепции, в деятельности системы повышения квалификации с целью изучения и анализа профессиональных потребностей педагогов и проектирования на основе полученных результатов маршрутов индивидуального методического сопровождения.

### Список литературы:

1. Концепция преподавания русского языка и литературы в Российской Федерации [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71280432>.
2. Иванов Д.А. Компетенции и компетентностная модель современного учителя [Текст] / Д.А. Иванов // Управление Качеством Образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2011. – № 3. – С. 6.
3. Лебедев В.В., Мансурова С.Е., Расташанская Т.В., Табаровская К.А. Рекомендации по обеспечению качества дополнительных профессиональных программ [Текст] / В.В. Лебедев, С.Е. Мансурова, Т.В. Расташанская, К. А. Табаровская. – 4-е изд, перераб. и доп. – М.: МИОО, 2016. – С. 9.



УДК 371

## МЕТОДЫ И ПРИЁМЫ РАБОТЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ГРАМОТНОСТИ

**Жумажанова С.Б.** старший преподаватель кафедры ИТиМПЕН(г)Д, магистр педагогических наук.

**Уалиев С.С.** старший преподаватель кафедры ИТиМПЕН(г)Д, магистр педагогических наук.

Филиал АО «НЦПК» «Өрлеу» ИПК ПР по Акмолинской области  
Республика Казахстан.

**Аннотация:** Функциональная грамотность как результат обучения формируется посредством каждого школьного предмета. В статье раскрываются методы и приёмы работы над формированием читательской, математической, естественнонаучной грамотностью младших школьников.

**Ключевые слова:** функциональная грамотность, ориентирование в потоке информации, развитие альтернативного и самостоятельного мышления.

## METHODS AND TECHNIQUES OF WORK ON FORMATION OF FUNCTIONAL LITERACY

**Zhumazhanova S.B.**, senior lecturer in Itinen(g)D, master of pedagogy.

**Ualiyev S.S.**, senior lecturer in Itinen(g)D, master of pedagogy.

Branch of JSC «CRK» «Orleu» IPK PR Akmola region, Republic Kazakhstan.

**Abstract.** Functional literacy as the result of learning is formed through each school subject. The article describes the methods and methods work on developing reading, mathematical and scientific literacy of younger students.

**Key words:** functional literacy, orientation in the flow of information, the development of alternative and independent thinking.

В настоящее время перед образованием Республики Казахстан стоит важная задача научить учащихся применять в жизни знания, полученные в школе. Растет потребность в людях, умеющих самостоятельно принимать решения, инициативных и изобретательных. Новая государственная программа обучения ориентирует учителя на развитие функциональной грамотности учащихся [1]. Функциональная грамотность – способность

человека вступать в отношения с внешней средой и максимально быстро адаптироваться и функционировать в ней.

Основы функциональной грамотности закладываются в начальной школе, где идет интенсивное развитие у детей грамотности чтения, естественнонаучной и математической грамотности.

Базовым навыком функциональной грамотности является читательская грамотность. В современном обществе умение работать с информацией становится обязательным условием успешности. Грамотно читающий человек понимает текст, размышляет над его содержанием, легко излагает свои мысли, свободно общается. Может без труда находить и отбирать необходимую информацию из книг, справочников, энциклопедий и других печатных текстов; читать чертежи, схемы, графики; использовать информацию из СМИ; пользоваться алфавитным и систематическим каталогом библиотеки.

При работе над техникой чтения, без которой невозможна читательская грамотность, с 1 класса вводятся занимательные задания.

Учителям начальных классов при изучении той или иной буквы предлагается разгадать ребусы, анаграммы, перевёртыши. Каждому учителю необходимо подходить к этой работе дифференцированно – учащимся, умеющим читать предложения привлечь остальных учащихся этими заданиями и шарады, кроссворды. Каждому учащимся необходимо раздать индивидуальные задания, либо даю работу в парах, и дети выполняют её совместно с соседом по парте, что приучает их к работе в группе.

Использовать логические упражнения, время для прочтения слов ограничено. За короткое время ребёнок должен не только успеть прочесть слова, но и произвести определённую умственную работу: сопоставить, обобщить, сгруппировать и т.д., например:

1. Назови, одним словом.

Чиж, грач, сова, ласточка, стриж – (птицы).

Ножницы, молоток, пила, грабли – (инструменты).

2. Раздели слова на группы:

Заяц, помидор, ёжик, лиса, капуста, волк, огурец (животные и овощи).

Корова, шкаф, стул, лошадь, диван, баран, диван. (домашние животные и мебель).

3. К выделенному слову выбери нужные по смыслу слова.

*Травы:* пырей, тополь, подорожник, сосна, полынь.

*Насекомые:* воробей, муха, сова, жук, комар, ворона [4].

При формировании читательской грамотности важно прививать школьникам умение выделять главное, самостоятельно находить необходимые сведения, быстро перерабатывать научную информацию, использовать полученные знания в жизненных ситуациях. Поэтому используем приём работы с разными источниками информации. В словарной работе для объяснения незнакомых слов и понятий используем толковый и энциклопедический словари, интернет сайты. Добиваемся того, чтобы дети научились выделять основную мысль произведений, предлагать варианты заголовков, отмечать наиболее удачные, уметь находить главную мысль, понимать позицию автора, высказывать собственное мнение.

Используем элементы критического мышления: приём «Работа с вопросником» (должны найти ответы на вопросы из текста), приём «Уголки» (при составлении характеристики героев), приём «Написание творческих работ» (отзывы о произведении, продолжение понравившегося произведения, написание сказки), приём «Логическая цепочка» (построить события в логической последовательности) приём «Чтение с остановками» (ученики вносят свои предположения о дальнейшем развитии сюжета, о чувствах и мыслях героев, мотивах их поступков).

Благодаря использованию данных методов и приёмов работы происходит формирование читательской грамотности. 91% учеников нашего класса читают норму и выше нормы. Умеют, читая текст, связывать

информацию из текста, со знаниями из других источников, выбирать из текста или придумывать к нему заголовок, определять основную мысль текста.

Математическая грамотность – это способность человека определять и понимать роль математики в мире, в котором он живёт, использовать математические знания в повседневной жизни. От человека требуется альтернативное, гибкое, свободное мышление. Поэтому особое значение придаю формированию логической грамотности, развитию альтернативного мышления.

Для развития альтернативного мышления используем задачи с неоднозначным ответом, например, Мама в месяц зарабатывает 500 купонов, папа – 600 купонов, пенсия у бабушки и дедушки по 300 купонов, еще в семье два ребенка-школьника. На оплату коммунальных услуг в месяц уходит 400 купонов, на питание 700 купонов, на одежду – 300 купонов, на разные другие расходы – 200 купонов. – Сможет ли семья сэкономить? – Какая экономия за год? – Путевка в санаторий на 1 человека стоит 600 купонов, а поездка к морю на 1 человека – 1200 купонов. Кто и куда сможет поехать отдохнуть? [3] Данная задача, являясь задачей с неоднозначным ответом, кроме того, требует от ребёнка сделать нравственный выбор.

Так же используются задачи с несколькими вариантами решения, выполняя которые ребёнок учится отстаивать свою точку зрения, делать общие выводы. Это способствует воспитанию у детей таких личностных качеств, как самостоятельность, независимость суждений, сочетающаяся с уважением к мнению других людей, а также критичность мышления, так как, решив задачу, ученик привыкает сомневаться в единственности решения и ищет новые варианты решения [2].

Использовать прием создания проблемных ситуаций. Например, на доске запись

$$2 + 5 \cdot 3 = 17$$

$$2 + 5 \cdot 3 = 21.$$

– Примеры одинаковые, а ответы разные, почему?

– Значит, над каким вопросом подумаем?

С целью формирования навыка самоконтроля и коммуникативных умений в ходе изучения математического материала использую упражнения с числом-контролёром, круговые примеры. Суть заданий с числом-контролёром состоит в том, чтобы каждый ученик научился контролировать любое промежуточное действие, так как в случае несовпадения полученного учениками числа с контрольным числом, они обязаны проверить правильность выполнения каждого из пяти примеров. В процессе решения круговых примеров необходимо следить, чтобы ответ первого примера являлся началом второго, ответ второго – началом третьего и так далее, ответ последнего – началом первого. Поэтому ученик, который неверно решит один из примеров не сможет закончить решение данного кругового примера.

Занимательность, проблемность увлекает учащихся: заставляет их проявлять познавательную инициативу, сравнивать и сопоставлять различные факты.

Естественнонаучная грамотность – способность использовать естественнонаучные знания, выявлять проблемы и делать обоснованные выводы, необходимые для понимания окружающего мира и тех изменений, которые вносит в него деятельность человека, и для принятия соответствующих решений.

При изучении тем по предмету «Познание мира» использую частично-поисковый метод, метод альтернативной информации, метод исследования, приём проблемных ситуаций.

– Предложите, как можно укрепить осыпающийся склон оврага или берег, который постоянно подмывает вода?

– Составьте перечень условий для сохранения леса.

– Одна богатая лондонская дама, узнав о том, что растения очищают воздух, велела слугам перенести из зимнего сада в ее спальню, которая не проветривалась, пять самых больших кадок с тропическими растениями. Утром дама проснулась с головной болью. После этого она стала утверждать, что растения не очищают воздух, а наоборот, его портят. Как вы объясните даме ее

ошибку?

– Каким способом можно сберечь природные ресурсы?

– Почему истощаются водные ресурсы Казахстана, с чем это связано?

– Что произойдет, если иссякнуть природные кладовые?

– Как вы будете действовать, если станете свидетелями варварского отношения человека к природе?

Географические карты не только накопители, но и источники информации. К карте обращается в жизни любой человек, и она многое расскажет, если научиться ею пользоваться. При работе с картой используются такие задания: Показываю пейзажи с изображением реки, гор, равнины, острова и предлагается найти соответствующее изображение на карте. Используется географическая карта совместно с рисунками, слайдами, что позволяет познакомить детей с местонахождением районов, где происходят события, обитают животные, встречаются растения.

Данные упражнения, вызывают у детей большой интерес. А интерес порождает желание познать мир, и самого себя. Дети активно участвуют во внеклассных мероприятиях, конкурсах и викторинах по предметам.

При формировании функциональной грамотности даются рекомендации учителям начальных классов:

1. Главным является не предмет, которому вы учите, а личность, которую вы формируете.

2. На воспитание активности не жалейте ни времени, ни усилий. Сегодняшний активный ученик – завтрашний активный член общества.

3. Учите детей учиться.

4. Необходимо чаще использовать вопрос «почему?», чтобы научить мыслить причинно: понимание причинно-следственных связей является обязательным условием развивающего обучения.

5. Помните, что знает не тот, кто пересказывает, а тот, кто использует знания на практике.

6. Приучайте учеников думать и действовать самостоятельно.

7. Творческое мышление развивайте всесторонним анализом проблем; познавательные задачи решайте несколькими способами, чаще практикуйте творческие задачи.

8. Необходимо чаще показывать ученикам перспективы обучения.

9. Используйте схемы, планы, чтобы обеспечить усвоение системы знаний.

10. В процессе обучения обязательно учитывайте индивидуальные особенности каждого ученика, объединяйте в дифференцированные подгруппы учеников с одинаковым уровнем знаний.

11. Изучайте и учитывайте жизненный опыт учеников, их интересы, особенности развития.

12. Поощряйте исследовательскую работу учеников.

13. Учите так, чтобы ученик понимал, что знание является для него жизненной необходимостью.

14. Объясняйте ученикам, что каждый человек найдет свое место в жизни, если научится всему, что необходимо для реализации жизненных планов [5].

#### **Список литературы:**

1. Национальный план действий по развитию функциональной грамотности школьников на 2012-2016 годы [Электронный ресурс]: утвержден постановлением Правительства Республики Казахстан от 25 июня 2012 года № 832. – Режим доступа: <http://www.inform.kz>.

2. Лернер И.Я. Дидактические основы методов обучения [Текст] / И.Я. Лернер. – М., 1981.
3. Лысенкер Л.Ш., Лысенкер Э.М. Коммерческая математика [Текст]: учебное пособие для 3-4 классов русской школы. – Алма-аты, Рауан, 1997.
4. Сербина С. Чтение – лучшее учение [Текст] / С. Сербина // Начальная школа. – 1989. – № 5. – С.15-16.



**ЛИЧНОСТНЫЙ РОСТ УЧИТЕЛЯ: ФИЛОСОФСКО-МИРОВОЗЗРЕНЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ**

**Каршинова Л.В.**, ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, к.п.н., доцент.

E-mail: karshinova@apkpro.ru.

**Аннотация.** В статье рассматриваются философско-мировоззренческие проблемы личностного роста учителя.

**Ключевые слова:** культурные тексты, картина мира, самопознание, творческое мышление, мировоззрение.

**PERSONAL GROWTH TEACHER: PHILOSOPHICAL PROBLEMS**

**Karchinova L.V.**, The candidate of pedagogical Sciences, associate Professor, APD RTE.

E-mail: karshinova@apkpro.ru.

**Abstract.** The article discusses the philosophical problem of personal growth teacher.

**Key words:** cultural texts, world view, self-knowledge, creative thinking, world view.

XXI век – век информационных технологий и научно-технического прогресса, интеллектуального развития и одновременно экологической и нравственной катастрофы. Академик Субетто А.И. отмечает, что экологическая катастрофа «под давлением императива выживаемости человечества» [4, с. 10] обозначила смену парадигм исторического бытия человека, науки, культуры, искусства и образования. Человек XXI века должен стать гармонизатором отношений человека и природы. Для этого сам человек должен стать гармоничным, а учитель как человек «творящий» другого человека, проводник науки, искусства, культуры и образования, должен стать «своеобразным маяком, освещающим будущее человечества в его новом качестве и новом призвании» [4, с. 10].

Сегодня уделяется много внимания педагогическому мастерству учителя, его профессиональным компетенциям. Вопросы личностного роста

учителя, расширения рамок его миропонимания необоснованно замалчиваются. Педагогическое мастерство является высшей формой синтезирования креативности бытия человека и учителя, творящего другого человека, но, всё же, в основе умения воспитывать лежит мировоззренческая позиция [5]. Внутренний мир учителя отражается на методике построения учебного и воспитательного процесса, красоте интерьера школы и класса, красоте предмета учебной дисциплины, возбуждает стимулы возвышения ученика в своём внутреннем мире до понимания красоты мира и красоты жизни. Каков внутренний мир учителя – такова и картина мира, которую он формирует у своих учеников. Расширение рамок мировоззренческих основ учителя, мышление не в рамках «конкретного», а «глобального» видится главным фактором развития его собственной личности и личности обучающихся. Неизбежным условием творческого развития личности учителя, его сознания является необходимость переосмысления (а не повторения) культурных текстов не только верхних пластов культуры, но и более древних, проникновения в их смысловое поле с целью их анализа и синтеза, выявления общего с целью преобразования его в алгоритмы настоящего на другом уровне, с учетом достижений науки, техники, методологии и новых технологий XXI века. Нахождение в рамках общепринятого в XXI веке тормозит развитие личности, т.к. самопознание возможно только при развитии собственного сознания, преобразования имеющегося знания в элементы творческого мышления и создания алгоритмов «бытового» на новом уровне. Мастерство учителя, это, прежде всего, мастерство творца человека. Само понятие «мастерство» представляет собой высшую ступень самосознания учителя, обладающего искусством мышления, творческим началом, культурой личности, высшей степенью проявления знаний через конкретные содержания (тексты). Мастерство учителя XXI века должно исходить из доминанты ценностей любви и быть обращено на раскрытие в человеке человека-творца. Решение задач воспитания личности обучающихся, их духовного и нравственного развития

требует от самого учителя внутренней самоорганизации, владения знаниями о целостной картине мира, умения представить её как через культурные аспекты, так и через научные знания, системного совершенствования своей личности, нравственных основ, интеллектуального роста. Культура приспособлена для передачи. Но, трансформация культуры без её переосмысления и углубления в «смысловое поле», входит в противодействие с её исходной функцией [3]. Базовые культурные ценности (образы) передавались из поколения в поколение, претерпевая изменения во времени, усложняясь, но, всё же, неся в себе функцию глобальной идеи, которую человеку XXI века, учителю как транслятору культуры, необходимо разглядеть, распознать, сохранить и адаптировать к настоящему пространству и времени. Механизм изменения текста с сохранением его базы (идеи, истины) и есть творческое мышление личности.

За многие столетия развития человечества смысловое поле базовых понятий было сильно изменено; многим понятиям придавались значения прямо противоположные их исходной идее. Например: в современном обществе в ходе культурного развития понятие «любовь» как способ мышления и как действие подверглось глобальному опосредованию. Дошло до того, что понятие любви прогрессирующе усложнялось и пришло в противодействие с его исходной идеей и функцией. Любовь же несет в себе меру красоты и гармонии, целостность разнообразия, динамическое равновесие сил природы, культуру радости и счастья, которая может стать своеобразным измерением культуры творчества человека, его духовного развития. Любовь способна решать проблему самосохранения человека как вида. Любовь несёт в себе счастье. Гегель считал, что «Истину составляет не содержание, а соответствие понятию... Содержание без понятия лишено сущности» [2, с. 204].

Людвиг Фейербах [6] назвал теорию счастья «эвдемонизмом». Академик Субетто А.И. [4] утверждает, что в настоящее время «эвдемоническая педагогика нужна всем – от малышей до взрослых. Она

необходима и в управлении производством, и в современном менеджменте...», она предстаёт как культура творчества и здоровья, и призвана формировать человека-творца через эту культуру внутри педагогического пространства. [4, с. 14.]. По мнению академика Субетто А.И. творчество и труд должны находиться в пространстве любви и составлять единство в образовательном пространстве. Любое настоящее творчество может обеспечивать прорывы в неизведанное, хотя оно и требует большого напряжения и труда для ума человека.

Современное образовательное пространство поликультурно. На плечи учителя возложена задача логико-смыслового моделирования и определения алгоритмов работы с культурными текстами. Общение с культурой предполагает её принятие вовнутрь, что в настоящее время невозможно в связи с большим количеством различных культур. Конкретные локальные культуры достигли наивысшего пика обособления самих в себе, не допуская внутрь себя «иного». Избыточность локальных культур приводит к их столкновению, что является причиной конфликтов народов мира. Чтобы народам ужиться вместе необходимо не углубление в конкретную локальную культуру, а их всесторонний анализ и синтез для нахождения точек соприкосновения, а это и есть углубление в предшествующие культуры, выявление их базовых основ и образов, несущих эти базовые основы (например: образ Матери имеется в каждой традиционной культуре). Освободившись от стереотипов мышления, можно углубиться в культурную историю этого глобального образа в мировом масштабе, вычленить динамику его трансформации во времени и форме, определить его суть (идею возникновения). А, это и есть расширение рамок мировоззренческих основ учителя – проблема, глубина которой недооценивается в системе современного образования.

Мировоззренческая позиция формируется на основе знаний и философских, нравственных, эстетических, политических, религиозных и др. взглядов. Человек воспринимает мир или калейдоскопически (где всё

случайно и отсутствуют причинно-следственные связи), или мозаично (мир един и целостен, в нём всё взаимосвязано и гармонично). От того, как учитель воспринимает мир, будет зависеть: и картина мира, формируемая им в образовательном пространстве; и развитие мышления обучающихся; и развитие духовности и нравственности в окружающем пространстве. Восприятие мира неразрывно связано с отношением к миру. Умение определять причинно-следственные связи поможет решить проблемы здоровьесберегающего и экологического характера.

Таким образом, проблема личностного роста учителя, его культуры (в полном смысле этого слова) заключается в методологии познания, в желании познания сути, в умении мыслить целостно в контексте Всеобщего.

#### **Список литературы:**

1. Анисимов О.С. Гегель: мышление и развитие [Текст] / О.С. Анисимов. – М.: 2000. – 800 с.
2. Гегель. Философия религии [Текст] / Гегель // т. 2 / перевод Левиной М.И. – М.: АН СССР, Институт философии, изд-во соц.-эконом. лит. «Мысль», 1976. – т. 2. – С. 316.
3. Лотман Ю.М. Семиосфера. Культура и взрыв внутри мыслящих миров [Текст] / Ю.М. Лотман. – СПб.: «Искусство-СПБ», 2010. – 704 с.
4. Субетто А.И. Учительство XXI века: ноосферная миссия [Текст] / А.И. Субетто. – СПб.: Астерион, 2016. – 32 с.
5. Субетто А.И. Научно-образовательное общество как основа стратегии развития России в XXI веке [Текст] / А.И. Субетто / под научной ред. В.В. Лукоянова. – СПб.: Астерион, 2015. – 190 с.
6. Фейербах Л. Избранные философские произведения [Текст] / Л. Фейербах. В 2-х т. / под ред. М.М. Григорьяна. – М., 1955.

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕТОД ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ДОО

**Кернер О.А.**, методист.

E-mail: olakerner@yandex.ru.

**Куликова Т.Д.**, учитель логопед.

E-mail: kultd@mail.ru.

**Кирикова И.С.**, педагог-психолог.

E-mail: kira8282@bk.ru.

**Старина Е.В.**, педагог дополнительного образования.

E-mail: starina1953@mail.ru.

ГБДОУ детский сад №62 Приморского района г. Санкт-Петербурга, Россия.

**Аннотация:** в данной статье рассматривается роль наставничества при интеграции молодого педагога в ДОО, приводятся примеры создания условий работы и мотивации новых сотрудников ДОО, отмечается важность передачи педагогического опыта.

**Ключевые слова:** наставник, педагог-мастер, внешняя школа, внутренняя школа, профессиональная компетентность, педагогические технологии.

## MENTORING AS A METHOD OF TRAINING PEDAGOGICAL STAFF OF THE PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION

**Kerner O.A.**, Methodist of the Preschool educational organization №62 Primorskiy district, Saint-Petersburg.

E-mail: olakerner@yandex.ru

**Kulikova T.D.**, speech therapist.

E-mail: kultd@mail.ru.

**Kirikova I.S.**, teacher-psychologist.

E-mail: kira8282@bk.ru.

**Starina E.V.**, the teacher of additional education.

E-mail: starina1953@mail.ru.

**Abstract.** This article examines the role of mentoring in the integration of the young teacher in the Preschool educational organization, examples of working conditions and motivation of new staff, notes the importance of the transfer of pedagogical experience.

**Key words:** mentor, teacher-master, outdoor school, indoor school, professional competence, educational technology.

Наставничество, как метод обучения персонала, позволяет дошкольной образовательной организации (ДОО) практически воспитывать кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент.

Начинающему педагогическому работнику наставничество дает возможность получить поддержку опытного сотрудника и укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Наставничество предполагает индивидуальную работу с молодыми и начинающими педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОО или имеющими трудовой стаж не более 3 лет. В процессе обучения высококвалифицированный специалист-наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирования нужных навыков и в целом желанная работать.

В ДОО система наставничества регламентируется Положением о наставничестве (Приложение 1).

Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания.

Для результативного и качественного обучения применяют две системы:

*Внутренняя школа* – советы и рекомендации наставника на своем рабочем месте, индивидуальный способ обучения, передача личного опыта и наблюдений.

*Внешняя школа* – обучение в формате тренингов, семинаров или лекций, проводимых собственными или приглашенными специалистами.

Для становления профессионализма нового сотрудника следует сочетать в обучении обе эти школы. Именно тогда персональные приемы и компетенции педагога-мастера будут наложены на общие знания и умения нового сотрудника в контексте современной ситуации в образовательном сообществе.

**Целью** наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогическим работникам в их профессиональном становлении, тесное вовлечение в трудовой процесс и общественную жизнь ДОО с учетом индивидуальных наклонностей; формирование в ДОО кадрового ядра.

Существуют критерии к отбору самого педагога-мастера:

- является профессионалом в педагогической деятельности;
- обладает коммуникативными навыками и гибкостью в общении
- имеет стабильные показатели в работе;
- высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 3 лет;
- первую или высшую квалификационную категорию;
- желает стать наставником.

**Основные задачи** педагогического наставничества:

- развитие способности *самостоятельно и качественно* выполнять возложенные задачи по занимаемой должности, *сознательно и творчески* относиться к выполнению обязанностей.
- привитие начинающим педагогическим работникам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в ДОО.

**Показателем эффективности** работы наставника является своевременное и качественное выполнение поставленных перед молодым педагогом в период наставничества задач.

Организация наставничества включает в себя *три этапа*:

*1-й этап – адаптационный.* Определяются обязанности и права молодого педагогического работника, а так же исходный объем его знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества.

*2-й этап – основной.* Педагог-мастер разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет молодому специалисту материалы для самосовершенствования.



Должен быть разработан индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы (Приложение 2).

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют инновационные (психологические тренинги, творческие группы, конкурсы, круглые столы, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей занятий с детьми).

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учетом следующих факторов:

- базового образования;
- личных особенностей: творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т.п.
- педагогических потребностей.

Педагог-мастер может помочь молодому педагогическому работнику создать личную страничку на сайте ДОО, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки и тренинги.

*3-й этап – контрольно-оценочный.* Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагогического работника.

Педагог-мастер не просто передает стажеру необходимую информацию, но также и *контролирует* ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

*Результатами введения системы наставничества являются:*

- **отлаженное взаимодействие** молодого педагога и наставника, а также специалистов и администрации учреждения;

- **усвоение эффективных форм и методов работы** для профессионального становления молодого специалиста;
- **самообразование** молодого педагогического работника, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе ситуаций.

Педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии. В результате молодые и начинающие педагогические работники проходят аттестацию на подтверждение занимаемой педагогической должности в детском саду.

В коллективе, где грамотно построена система наставничества как метод обучения педагогических кадров, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, начинающий педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

Приложение 1.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ ГБДОУ ДЕТСКИЙ САД № 62 ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано для Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №62 Приморского района г. Санкт-Петербурга (далее по тексту ДОО) в соответствии с Законом РФ «Об образовании» и регламентирует деятельность педагогических работников.

1.2. Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОО или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.

1.3. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную направленную помощь молодым педагогическим работникам в развитии необходимых навыков и умений ведения профессиональной деятельности, в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, особенностями работы в ДОО.

1.4. Участие в организации наставничества не должно наносить ущерб основной трудовой деятельности наставника.

1.5. Срок данного положения не ограничен. Действует до принятия нового либо его отмены.

## **2. Цель наставничества**

2.1. Цель наставничества: оказание помощи молодым и начинающим педагогическим работникам в их профессиональном становлении, тесное вовлечение в трудовой процесс и общественную жизнь ДОО; формирование в ДОО кадрового ядра.

## **3. Задачи наставничества**

3.1. Ускорение процесса обучения основным навыкам профессии, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные задачи по занимаемой должности.

3.2. Адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в данном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей

3.3. Развитие у молодого педагогического работника необходимых умений и навыков ведения профессиональной деятельности.

3.4. Привитие начинающим педагогическим работникам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в ДОО.

## **4. Организационные основы наставничества**

4.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего ДОО.

4.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель.

4.3. Наставники подбираются из наиболее подготовленных кадров ДОО, обладающих высокими профессиональными качествами, коммуникативными навыками и гибкостью в общении; имеющих стабильные показатели в работе, высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 3 лет; первую или высшую квалификационную категорию.

4.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДОО.

4.5. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и начинающего педагогического работника, за которым он будет закреплен, по рекомендации педагогического совета, приказом заведующего ДОО с указанием срока наставничества (не менее 1 года).

4.6. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников ДОО:

- Педагогических работников, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности или имеющих стаж педагогической деятельности не более 3 лет.
- Педагогических работников, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками.
- Педагогических работников, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности по определенной тематике.

- 4.7. Замена наставника производится приказом заведующего ДОО в случаях:
- увольнения наставника;
  - перевода на другую работу подшефного или наставника;
  - привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
  - психологической несовместимости наставника и подшефного.

4.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающими педагогическими работниками целей и задач в период наставничества.

### **5. Руководство работой наставника**

5.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя ДОО.

5.2. Старший воспитатель обязан:

- представить назначенного начинающего педагогического работника сотрудникам ДОО, объявить приказ о закреплении за ним наставника.
- создать необходимые условия для совместной работы наставника и подшефного.
- посетить отдельные занятия и мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом.
- оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы.
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ДОО.

### **6. Обязанности наставника**

6.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права и обязанности педагогического работника ДОО по занимаемой должности.

6.2. Изучать деловые и нравственные качества начинающего педагогического работника, его отношение к работе, коллективу.

6.3. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение подшефным занятий, других мероприятий.

6.4. Разрабатывать совместно с молодым педагогическим работником план профессионального становления с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки.

6.5. Давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

6.6. Личным примером развивать положительные качества начинающего педагогического работника, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

6.7. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего педагогического работника, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

6.8. Подводить итоги в устной форме на последнем педагогическом совете учебного года по профессиональной адаптации начинающего педагогического работника, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

### **7. Права наставника**

7.1. Ходатайствовать перед администрацией ДОО о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности начинающего педагогического работника.

7.2. Требовать рабочие отчеты у подшефного, как в устной, так и в письменной форме.

### **8. Обязанности начинающего педагогического работника**

8.1. Изучать Закон «Об образовании в РФ», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности работы ДОО и функциональные обязанности по занимаемой должности.

8.2. Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.

8.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

8.4. Учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения работниками ДОО.

8.5. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

8.6. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником.

### **9. Права начинающего педагогического работника**

#### **В период наставничества:**

9.1. Вносить на рассмотрение администрации ДОО предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

9.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

9.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

9.4. Посещать методические мероприятия, связанные с педагогической деятельностью.

9.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

### **10. Документы, регламентирующие наставничество**

10.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ заведующего ДОО об организации наставничества;
- планы работы по наставничеству;
- протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества.

## План работы педагога-наставника на \_\_\_\_\_ учебный год

Содержание	Сроки	Форма работы
1	2	3
«Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем)	Август-сентябрь	Собеседование
Консультирование по основной образовательной программе ГБДОУ 62	Август-сентябрь	Консультация
Подбор необходимой для работы с детьми литературы, в соответствии с их возрастными особенностями и задачами реализуемой ДОО программы; книг по педагогике, детской, возрастной и социальной психологии; психологии отношений, возрастной физиологии; (в библиотеке детского сада и самостоятельно)	Август-сентябрь	Практикум
Знакомство с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями (проектирование, ИКТ, и др.) Рекомендации по поиску необходимой информации в сети Интернет	Август-сентябрь	Консультация
Проведение инструктажа молодого педагогического работника	Август-сентябрь	Беседа-инструктаж
Знакомство с рабочей документацией в группе: журнал воспитателя детского сада, планирование воспитательно-образовательной работы, и др.	Август-сентябрь	Консультация
Знакомство с картотекой прогулок, развивающей предметно-пространственной средой группы	Август-сентябрь	Самостоятельно
Знакомство с нормативной документацией: ФГОС; законы и иные нормативно-правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; методы и формы мониторинга деятельности воспитанников; трудовое законодательство; правила внутреннего трудового распорядка ОО; правила по охране труда, пожарной безопасности, САНПИН	Август-сентябрь	Самостоятельно
Совместное составление планирования на предстоящую неделю по выбранной теме проекта работы с детьми	Сентябрь	Практикум
Создание благоприятной обстановки в работе молодого педагогического работника: подбор удобного графика работы, присутствие во время утреннего приема детей, разъяснения по разнообразию игровых форм общения и решению стандартных ситуаций при утреннем приеме ребенка в ДОО в начале учебного года	Сентябрь	Практикум
Знакомство с деятельностью педагога в режимных моментах	Сентябрь	Практикум
Знакомство с картотеками: «Потешки» (на все режимные моменты) и методическими	Сентябрь	Самостоятельно

рекомендациями «Утренняя гимнастика»		
Работа молодого специалиста в качестве ассистента	Сентябрь-октябрь	Практикум
Оказание консультативной помощи по проектированию, моделированию и организации педагогической деятельности молодого сотрудника	Октябрь-ноябрь	Консультация
Помощь в оформлении информационной карты (анкеты) показателей и критериев эффективности деятельности педагогического работника	До 20 декабря, 20 июня	Консультация
Выбор методической темы по самообразованию на следующий учебный год	апрель	Консультация
Подведение итогов за год	май	Круглый стол
Помощь в подборе конкурсов и конференций для участия	В течение учебного года	Консультация
Помощь в подготовке «Индивидуальной папки педагога»	В течение учебного года	Консультация
Знакомство с новыми педагогическими технологиями	В течение учебного года	Самостоятельно
Помощь в организации развивающей предметно-пространственной среды, в организации различных видов деятельности, в т.ч. непосредственно образовательной, самостоятельной	В течение учебного года	Консультация, наблюдение, анализ
Наблюдение за непосредственно образовательной деятельностью (НОД) опытных педагогических работников	В течение учебного года	Наблюдение, анализ
Помощь в ведении рабочей документации в группе: планирование образовательного процесса, табель, диагностика и др. документы	В течение учебного года	Консультация
Использование разных видов контроля за: <ul style="list-style-type: none"> <li>– организацией развивающей предметно-пространственной среды;</li> <li>– соблюдением правил внутреннего распорядка;</li> <li>– подготовкой, проведением и эффективностью утреннего сбора, организацией игр в центрах активности и утренней гимнастики;</li> <li>– соблюдение педагогом режима в проведении совместной, самостоятельной деятельности и деятельности в режимных моментах;</li> <li>– выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей;</li> <li>– организацией питания детей, сервировки стола, привитие культурно-гигиенических навыков;</li> <li>– воспитательно-образовательная работа с детьми в процессе проведения досугов, утренников и пр.</li> </ul>	В течение учебного года	Наблюдение, анализ

## РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ

**Колчина Т.А.**, магистр ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет».

E-mail: sevkav@mail.ru., г. Ставрополь, Россия.

**Аннотация.** В статье описывается метод «ассесмент центр» и возможности его использования в аттестации педагогов, раскрываются его позитивные характеристики. Корпоративная культура образовательной организации направленная не только на актуализацию личных и профессионально необходимых способностей, повышение квалификации, но и на гармонизацию внутрикорпоративных и внутригрупповых отношений, способствует развитию личности и выступает базисом в объективной оценке профессиональной квалификации педагогов.

**Ключевые слова:** аттестация учителей, центр оценки, корпоративная культура, ассесмент центр.

## THE ROLE OF THE CORPORATE CULTURE OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATION IN THE ESTIMATION OF THE QUALIFICATION OF TEACHERS

**Kolchina T.A.**, Master of FGAOU VO «North-Caucasian Federal University».

E-mail: sevkav@mail.ru., Stavropol, Russia.

**Abstract.** The article describes the method «assessment center» and the possibilities of its use in the certification of teachers, reveals its positive characteristics. The corporate culture of the educational organization is aimed not only at actualization of personal and professionally necessary abilities, advanced training, but also in the harmonization of intra-corporate and intra-group relations, contributes to the development of the individual and serves as a basis for an objective assessment of the professional qualifications of teachers.

**Key words:** attestation of teachers, evaluation center, corporate culture, assessment center.

В современных условиях основными показателями успешной деятельности образовательных организаций наряду с конкурентоспособностью и рентабельностью являются гибкость, адаптивность системы к постоянному развитию. Стратегическим инструментом, позволяющим ориентировать образовательную



организацию и педагогов на единые цели, стимулировать их инициативу в карьерном росте и развитии является корпоративная культура. Часто в образовательных организациях формирование корпоративной культуры ограничивается подбором сотрудников необходимой квалификации, вместе с тем, именно корпоративная культура выступает базисом в объективной оценке профессиональной квалификации педагогов.

В июле 2017 года утвержден план мероприятий – «дорожная карта» – по формированию и введению национальной системы учительского роста [2]. Согласно данному плану идет подготовка наборов единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ) для аттестации учителей. Планируется уровневая оценка квалификации.

В мировом профессиональном сообществе, занимающемся вопросами управления персоналом, сложился определенный метод оценивания – assessmentcenter (центр оценки – ЦО). Целью данного метода выступает возможность определить сотрудников, которые соответствуют требованиям должности, потенциально могут выполнять более сложные задачи; возможность создать индивидуальную программу развития; побуждение к саморазвитию. В России разработан отечественный стандарт, регламентирующий деятельность по применению ЦО, отражающий современные российские реалии. Данный стандарт является научно обоснованным документом. В его разработке принимали участие отечественные ученые и практики (Вучетич Е.В., Гофман Д., Ерофеев А.К., Лурье Е.В., Мальцева М.Ю., Михеев Ю., Полетаева Ю.С., Сергиенко Е.С., Симоненко С.И., Сеницына Ю.Д., Умнов С., Хватинина Т., Шмелев А.Г.) [3].

Средний опыт использования ЦО в России невелик – не многим более 5 лет, но за это время данный метод стал популярным, востребованным и зарекомендовал себя как один из наиболее точных методов оценки сотрудников, включающий целый комплекс оценочных процедур, которые позволяют определить компетенции, необходимые для

достижения результатов профессиональной деятельности. Точность, объективность, прогностичность, возможность использования результатов оценки для саморазвития – вот отличительные особенности ЦО.

Не останавливаясь на описательной характеристике данного метода, хочется сделать акцент на его преимуществах – данный метод оценивает потенциальную успешность работника, а не оценивает деятельность по портфолио в солидном объеме предоставленных бумаг-доказательств опыта педагога. Оценку компетенций проводят эксперты-наблюдатели. Именно поэтому особое внимание уделяется квалификации наблюдателей-экспертов, ведь от этого зависит будущая карьера участников оценки.

Как показывают исследования [1], в российской практике наблюдателями-экспертами чаще всего являются внутренние специалисты, коллеги. Именно коллеги могут дать объективную обратную связь по результатам оценки. Прозрачность обсуждения полученных результатов, корректность в предоставлении результатов, открытость в принятии по результатам решений во многом обусловлены сложившейся корпоративной культурой образовательной организации. Эффективность системы оценки квалификации педагогических работников немыслима без развития корпоративной культуры.

Таким образом, проблема развития корпоративной культуры образовательной организации представляется необходимой актуальной задачей, поскольку рассматривает прикладные моменты проблемы аттестации педагогов. Именно культура образовательной организации, складывающаяся из традиций, манер и стиля поведения участников педагогического взаимодействия, основанная на незыблемых правилах педагогической этики может выступать значимым ресурсом, оптимальным условием внедрения национальной системы учительского роста.

### Список литературы:

1. Банщикова Т.Н. Кризис профессиональной идентичности в условиях меняющегося мира [Текст] / Т.Н. Банщикова // Психология труда и управления в современной России: организация, руководство и предпринимательство: материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2014. – С. 23-27.
2. Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста [Электронный ресурс]: приказ Минобрнауки России № 703 от 26 июля 2017 г. – Режим доступа: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn>.
3. Российский стандарт центра оценки [Текст] // Организационная психология. – Москва, 2013. – Т. 3. – № 2. – С. 8-32.

## **ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КЛУБЫ – ТЕРРИТОРИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА**

**Криволапова Н.А.**, первый проректор – проректор по науке и инновационной деятельности ГАОУ ДПО «Институт развития образования и социальных технологий», д.п.н., профессор, г. Курган, Россия.

**Любушкина Л.Ю.**, руководитель центра информации и инновационного опыта ГАОУ ДПО «Институт развития образования и социальных технологий», Почетный работник общего образования РФ, финалист всероссийского этапа конкурса «Учитель года России – 2002», победитель конкурса на денежное поощрение лучших учителей в рамках ПНПО, руководитель областного педагогического клуба «Диалог». г. Курган, Россия.

**Максимовских Н.В.**, заместитель директора по НМР, учитель иностранного языка МБОУ г. Кургана «Средняя общеобразовательная школа № 5», Почетный работник общего образования РФ.

**Аннотация.** Одним из приоритетов Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы является обеспечение доступности качественного образования, отвечающего требованиям инновационного социально ориентированного развития России. В этих условиях возрастают требования к педагогическим работникам, и актуализируется проблема развития непрерывного педагогического образования.

**Ключевые слова:** непрерывное педагогическое образование, педагогические клубы, личностное развитие педагога.

## **PEDAGOGICAL CLUBS – THE TERRITORY OF PROFESSIONAL AND PERSONAL DEVELOPMENT OF THE TEACHER**

**Krivolapova N.A.**, First Vice rector – Vice-rector for science and innovative activities of GAOU DPO "Institute of education development and social technologies", doctor of pedagogical Sciences, Professor.

**Lyubushkina, L.Yu.**, Head of center of information and innovative experience of GAOU DPO «Institute of education development and social technologies», Honorary worker of General education of Russia, the finalist of the all-Russian stage of competition «The Teacher of year of Russia – 2002», winner of tender on cash encouragement of the best teachers in the framework of GONGOs, head of the regional pedagogical club «Dialogue».

**Maksimovskaya N.In.**, Deputy Director for NMR, foreign language teacher, city of Kurgan MBOU «Secondary school № 5», Honorary worker of General education of the Russian Federation.

**Abstract.** One of the priorities of the Federal target program of education development for 2016-2020 is to provide affordable quality education to meet the requirements of innovative socially-oriented development of Russia. In these circumstances, increasing demands on teaching staff, and actualizarea the problem of development of continuous pedagogical education.

**Key words:** continuous pedagogical education, pedagogical clubs, personal development of the teacher.

Под непрерывным педагогическим образованием понимается социально-педагогическая система взаимосвязанных форм, этапов, средств, способов подготовки учителя, его самообразовательная деятельность, повышения его профессионального мастерства, развития личностных качеств и способностей в течение всей жизни.

Создание условий для непрерывного профессионального развития педагогов приобретает особую актуальность в условиях постоянного обновления содержания образования, и в каждом регионе это определяется особенностями системы образования.

В системе школьного образования Курганской области имеются свои особенности, требующие принятия нестандартных решений в организации методической работы с педагогами. Это значительное преобладание среди общеобразовательных учреждений области сельских малокомплектных школ с низкой наполняемостью классов. (Почти 80% курганских школ относятся к этой категории).

Именно необходимость создания непрерывной системы профессионального образования педагогов, оптимального сочетания формального и неформального образования и обусловило разработку проекта по развитию региональной многоуровневой системы организации методической работы «Ступени роста». Целью этого проекта является создание специально организованного методического пространства педагогического взаимодействия – методической инфраструктуры, обеспечивающей профессиональное становление и развитие педагогов, работающих в условиях реализации ФГОС и профессионального стандарта.

В рамках проекта разрабатывается комплекс педагогических механизмов, обеспечивающих профессиональную готовность всех субъектов образовательного процесса к введению и реализации ФГОС и профессионального стандарта. В основу работы по достижению этого результата положено объединение (интеграция) кадров, средств, накопленного опыта **на всех уровнях методической работы** (табл. 1.), создание с этой целью межмуниципальных информационно-методических центров (ММИМЦ), а также использование форм сетевого взаимодействия, Интернет и дистанционных технологий, интерактивных и других форм организации методической работы; включение всех образовательных организаций (общего, дополнительного, профессионального образования) в «Региональное движение самообучающихся организаций Курганской области»; развитие движения педагогических клубов.

Остановимся на одном из важнейших составляющих региональной многоуровневой системы организации методической работы – развитии движения педагогических клубов. Необходимость разработки и реализации проекта **по развитию педагогических клубов и созданию условий для развития неформального образования** обусловлена *рядом противоречий, наблюдающихся в региональной системе образования:*

*1. Между активностью, креативностью и инициативностью педагогов, имеющих опыт участия в профессиональных конкурсах, и коммуникативной изоляцией как признаком образовательного пространства современной массовой российской школы, особенно сельской.*

В профессиональном общении педагога преобладают вертикальные формы коммуникации над горизонтальными. В рамках своей педагогической деятельности основную часть рабочего времени учитель проводит один на один со своими учениками, вне профессионального общения. Асимметрия отношений «учитель-ученик» и «учитель-управленец» в российской массовой школе традиционно воспринимается и выражается как отношения «господства-подчинения». Становится очевидным, что для обеспечения

развития образования необходимо дополнить иерархически-нормативную коммуникацию **горизонтальной коммуникацией** на уровне непосредственной образовательной практики, тем более что во многих образовательных организациях можно выделить группу педагогов, страдающих от коммуникативной изоляции. Прежде всего, это педагоги, мотивированные на профессиональное развитие, какими являются победители, призеры и лауреаты профессиональных конкурсов.

*2. Между необходимостью осуществления непрерывного образования педагогов и кратковременностью периода повышения квалификации.*

Повышение квалификации педагогов в межкурсовой период может носить продуктивный характер только в рамках специально организованного профессионального общения, создающего условия для неформального обучения: обучения профессионалом профессионала, обучение через практическую деятельность, через передачу методических идей «из рук в руки», обучение через обсуждение профессиональных вопросов, через развитие способности осуществлять рефлексивную деятельность в рамках своей педагогической практики.

*3. Между постоянной вовлеченностью активных педагогов в методическую работу образовательного учреждения, района, города, области и отсутствием условий для их рефлексивной деятельности, необходимой для профессионального и личностного роста.* Возникает необходимость создания условий для горизонтальной коммуникации педагогов – создания групп единомышленников, что позволит им преодолеть замкнутость и автономию собственной педагогической деятельности и развить личностные и профессиональные способности: профессиональную рефлексивную, критически-рациональное отношение к собственной деятельности, умение ее вербализовать и конкретизировать, осознание ценностей и смыслов образовательной деятельности.

*4. Между необходимостью непрерывного методического сопровождения профессионального совершенствования педагогов, работающих в условиях реализации ФГОС, особенно молодых педагогов, и невозможностью оказать адресную методическую помощь на муниципальном уровне.*

Таким образом, необходимость преодоления данных противоречий в системе образования области обусловили необходимость разработки **проекта «Курганский региональный педагогический клуб – территория профессионального и личностного развития педагога».**

**Целью его** является создание специально организованного пространства формального и неформального взаимодействия педагогов, обеспечивающего их профессиональное и личностное развитие.

Концепция проекта была обсуждена и одобрена Главным управлением образования Курганской области, Институтом развития образования и социальных технологий, а также руководителями муниципальных органов управления образования и методистами муниципальных методических служб.

Важнейшими задачами проекта является создание единого коммуникативного и методического пространства, обеспечивающего взаимодействие творческих педагогов на региональном, межмуниципальном, муниципальном уровнях, содействие их профессиональному и личностному росту.

Обозначим ступени роста нашего педагогического клуба и педагогов, входящих в него.

#### **Ступень первая. Становление.**

В 2012 году в Курганской области в большинстве муниципальных образований были созданы муниципальные педагогические клубы и клуб региональный, который позднее получил название «Диалог». Наш региональный клуб не является сообществом специально отобранных и приглашенных педагогов, он изначально задумывался как сообщество всех



муниципальных и учрежденческих клубов, в которые входят педагоги и общеобразовательных, и дошкольных организаций, и учреждений дополнительного образования детей, готовых активно участвовать в мероприятиях клуба и разделяющих идею клубного движения.

Среди значимых мероприятий этого периода нужно отметить межрегиональный семинар «Деятельность педагогических клубов по организации методической помощи при подготовке участников конкурсов педагогического мастерства», проведенный с целью мотивации активных педагогов и методистов Курганской области к участию в проекте, вебинары для помощи в организации клубной деятельности, включение в Фестиваль педагогического мастерства мероприятий для педагогических клубов, а также создание сайта Курганского регионального педагогического клуба как платформы для информирования, коммуникации и организации сетевого взаимодействия его участников.

#### **Значение периода для профессионального роста педагогов:**

- целенаправленная активизация лучших педагогов региона, прошедших через профессиональные конкурсы, для запуска клубного движения;
- осознание педагогами своих профессиональных возможностей для организации неформального повышения квалификации своих коллег;
- самоопределение членов муниципальных клубов в реализации плана работы клуба, обучение новым ролям: руководитель клуба, координатор сайта от муниципального образования и т.д.

#### **Ступень вторая. Создание условий для активности педагогов как фактор их привлечения в педагогические клубы.**

Главная движущая сила развития клуба – совместная деятельность. Условиями для активности клубов являются возникающие традиции и использование потенциала педагогических клубов при проведении конкурсных, методических, образовательных мероприятий. При этом формат мероприятий и задания для педагогических клубов постоянно меняются для того, чтобы раскрыть потенциал разных членов клуба. Традиционными

стали встречи клубов – на Фестивале педагогического мастерства и на Слете педагогических клубов. С первого же года существования клуба одной из номинаций Фестиваля педагогического мастерства является номинация «Лучший педагогический клуб». Это возможность клубовцам оставаться в атмосфере и тоне конкурса. Это возможность новым участникам профессиональных конкурсов увидеть деятельность клуба, в которую можно влиться.

В межконкурсный период у педагогов есть возможность проявить свою активность в конкурсах проекта «Педагогическая олимпиада».

Задачу методической помощи членами педагогических клубов своим коллегам решают и педагогические десанты, программа которых со временем стала формироваться не по заказу муниципальной методической службы, а по запросу педагогов, которым адресован десант.

Традиционным мероприятием клуба стал фестиваль КВН педагогических клубов, который год от года набирает силу. Теперь мы проводим и межмуниципальные этапы КВН, отбирая на региональный самые лучшие клубы. Особенностью нашего КВНа является его дистанционная часть, позволяющая педагогам развить свои умения в области ИКТ. Два года назад Фестиваль КВН перерос в Слет педагогических клубов, став площадкой не только для неформального общения, но и для обмена опытом, демонстрации методических идей.

#### **Значение периода для профессионального роста педагогов:**

- консолидация сил лучших педагогов области для решения образовательных и методических проблем в образовательных учреждениях, муниципальных образованиях, округах, регионе;
- диссеминация опыта педагогов, достигших высоких результатов профессиональной деятельности, в интересах работников образования всего округа и региона;
- результативное участие педагогов в профессиональных конкурсах;

- обеспечение коллективного творчества и неформального общения педагогов.

### **Ступень третья. Расширение границ взаимодействия**

Современный этап развития клуба характеризуется желанием расширить границы взаимодействия как территориально, так и содержательно.

Во-первых, на этой ступени региональный клуб начал активное взаимодействие с Советом молодых педагогов, осуществляя идею наставничества.

Во-вторых, муниципальные педагогические клубы становятся инициаторами совместных проектов, объединяясь по профессиональным интересам. Например, педагогический клуб Гимназии №32 г. Кургана объединился с клубом Щучанского района для создания единой электронной газеты, а также предложил клубам проект «Кулинарное путешествие», к которому присоединился также «Клуб лидеров» Республики Казахстан.

В-третьих, члены педагогических клубов участвуют в мероприятиях, организуемых для педагогических сообществ другими регионами, таких как Слет участников профессиональных конкурсов, а Челябинской области, Фестивале педагогических клубов в г. Туле. Дважды региональный клуб представлял свой опыт на Чемпионате региональных учительских команд в г. Ульяновске. Первый Чемпионат принес команде 5 место в рейтинге и два третьих места в номинациях. В ЧЕРУК – 2017 Курганский региональный педагогический клуб стал Победителем. Не менее значимой для команды стала победа в номинации «Лучший мастер-класс», потому что она демонстрирует важные профессиональные умения курганских педагогов.

Общение членов клуба «Диалог» с педагогами из Республики Казахстан и два проведенных для них педагогических десанта помогли североказахстанским коллегам организовать свой «Клуб лидеров», так что теперь зауральские клубы гордятся тем, что передали эстафетную палочку клубного движения.

В 2016 году Слет педагогических клубов стал межрегиональным. В нем участвовали команды Челябинской и Новосибирской областей, которые приняли участие и в Фестивале КВН педагогических клубов, и в серьезной конкурсной программе Слета.

Стоит отметить, что возможность выезжать за территорию области члены регионального клуба получают благодаря поддержке областной организации Профсоюзов, которая активно поддерживает клубное движение.

#### **Значение периода для профессионального роста педагогов:**

- активное использование возможностей профессиональных сообществ, дистанционных, деятельностных и интерактивных технологий, эффективного педагогического опыта членов педагогических клубов в организации непрерывного повышения квалификации работников образования;
- становление межрегиональных и международных связей и сотрудничества;
- диссеминация опыта педагогов, достигших высоких результатов профессиональной деятельности, в интересах работников образования всего округа и региона;
- поддержка коллективного творчества и инициатив членов педагогических клубов, реализующих педагогические проекты.

#### **Подводя промежуточные итоги, мы видим перспективы развития клубного движения:**

- повышение профессионализма педагогов через включение в инновационную деятельность, инициирование новых образовательных инициатив;
- объединение педагогических клубов; создание актива педагогических клубов образовательных округов;
- создание системы тьюторской поддержки членами клуба молодых педагогов и реализация индивидуальных программ их саморазвития;

- создание региональных школ молодых педагогов и педагогических лидеров;
- вывод традиционных мероприятий на межрегиональный и международный уровень (КВН педагогических клубов проводится только в Курганской области и вызывает интерес у клубов других регионов);

Мы уверены, что клубная деятельность способствует профессиональному и личностному самосовершенствованию педагогов, диссеминации опыта лучших педагогических работников, распространению успешных педагогических практик, созданию условий для развития у педагогов профессиональной рефлексии через анализ своего педагогического опыта.

Возвращаясь к идее совмещения формального и неформального обучения педагогов, следует отметить, что движение педагогических клубов как нельзя лучше демонстрирует возможность ее осуществления. Возникая как способ повысить профессионализм педагога и дополнить формальное повышение квалификации неформальным профессиональным общением и интерактивными формами обмена опытом, педагогический клуб способствует инновационной деятельности его членов, представление которой может лечь в основу формального повышения квалификации его коллег.

**Таблица 1.**

**Многоуровневая система организации методической работы  
Курганской области «Ступени роста»**

Уровни	Организационные формы методической работы			
<b>Региональный</b>	<p><i>Региональное УМО</i> общего образования. <i>Региональные ЭМО</i> учителей: начальных классов, русского языка и литер.; математики, химии,</p>	<p>Деятельность <i>сетевых научно-методических кураторов</i>:</p>		<p><i>Региональная информационно-методическая среда</i> (с привлечением федерального ресурса):</p>
		<p>- предметов (по русск. языку и литературе, математике, физике)</p>	<p>- направлений (реализация концепции развития доп. образования;</p>	

	биологии, физики, географии, истории и общ., информатики, технологии, предм. обл. «Искусство», иностранного языка, физкультуры, ОБЖ, дошкольного образования	- МО малочисленных категорий РО: учителей музыки, ИЗО, ОРКСЭ, краеведения, информатики и др., МО психологов и социальных педагогов, логопедов и дефектологов и др.	Интеллектуал Зауралья (шахматный всеобуч); региональное движение самообучающихся ОО Курганской области)	Сайты; Сетевые сообщества; Виртуальные методкабинеты; Виртуальные школы; Электронная школа дистанционного обучения учащихся.
		<i>Региональный педклуб Совет молодых педагогов</i>		
<b>Межмуниципальный</b>	Межмуниципальные информационно-методические советы	Межмуниципальные МО малочисленных категорий РО, межмуниципальные творческие группы педагогов; Межмуниципальный педагогический консультационный пункт	Зональные психолого-педагогические центры. Межмуниципальные центры дополнительного образования детей. Межмуниципальные пед. клубы; Межмуниципальные школы молодых учителей	Учебно-технологические центры (УТЦ).
		Стажировочные площадки. Школы передового опыта, авторские школы, творческие лаборатории учителей Базовые школы по преподаванию предметов, лаборатория учителя по предмету		
	Межмуниципальные методические мероприятия; научно-практические мероприятия; массовые организационно-методические мероприятия. Курсы повышения квалификации на базе ММИМЦ			
<b>Муниципальный</b>	Муниципальные методические советы	Районные методические объединения Проблемные или творческие группы	Межшкольные объекты передового опыта. Школа молодого учителя. Тьюторство	Межшкольные центры по ИКТ ТОМК
<b>Институциональный</b>	Включение в «Региональное движение самообучающихся организаций Курганской области» Школьные МО, кафедры, творческие группы. Наставничество			

## **ВОЗМОЖНОСТИ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В РЕШЕНИИ ЗАДАЧ УКРЕПЛЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ШКОЛ С НИЗКИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ**

**Курносова С.А.**, профессор кафедры развития образования ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, д.п.н., доцент.

E-mail: kurnosova@apkpro.ru, г. Москва, Россия.

**Шевелёва Н.Н.**, и.о. заведующего кафедрой развития образования ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, к.п.н.

E-mail: shevelyova@apkpro.ru, г. Москва, Россия.

**Аннотация.** В статье представлена проблема использования возможностей сетевого взаимодействия для укрепления кадрового потенциала в школах с низкими результатами обучения. Материал подготовлен в рамках мероприятия 2.2 «Повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, путем реализации региональных проектов и распространение их результатов» задачи 2. «Развитие современных механизмов и технологий общего образования» Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы.

**Ключевые слова:** школа с низкими результатами обучения, сетевое взаимодействие, кадровый потенциал образовательной организации.

## **OPPORTUNITIES OF NETWORK INTERACTION IN THE SOLUTION OF PROBLEMS OF STRENGTHENING HUMAN POTENTIAL OF SCHOOLS WITH LOW TRAINING RESULTS**

**Kurnosova S.A.**, Doctor of Education, Associate Professor, Department of education development, APD RTE.

E-mail: kurnosova@apkpro.ru, Moscow, Russia.

**Shevelyeva N.N.**, head of the department, Associate Professor, Department of education development APD RTE.

E-mail: shevelyova@apkpro.ru, Moscow, Russia.

**Abstract.** The article presents the problem of using the possibilities of network interaction to strengthen the human resource capacity in schools with low learning outcomes. The material was prepared as part of activity 2.2 «Improving the quality of education in schools with low learning outcomes and in schools operating in adverse social conditions through the implementation of regional projects and dissemination of their results» and objective 2

«Development of modern mechanisms and technologies for general education» of the Federal Target Program Development of education for 2016-2020.

**Key words:** school with low learning outcomes, network interaction, human resources of the educational organization.

Кадровый потенциал образовательной организации – это способности и возможности педагогов реализовать свои умения для обеспечения развития организации. Кадровый потенциал складывается из личностных качеств, работоспособности, уровня профессиональных знаний и навыков, опыта, творческих способностей педагогов, их способности действовать в коллективе, дополняя друг друга и, если это необходимо, оказывая помощь [4].

Школа с низкими результатами обучения – школа, демонстрирующая стабильно низкие результаты освоения обучающимися образовательной программы в силу негативного влияния таких внешних и внутренних взаимосвязанных факторов, как: низкое финансовое обеспечение образовательной организации, неэффективное стратегическое управление школой, низкий уровень общекультурной и профессиональной компетентностей кадрового состава, отсутствие научно-методического обеспечения деятельности педагогов, неудовлетворительное методическое обеспечение учебного процесса, неэффективной организации школьной жизнедеятельности детей и взрослых и др.

Специфика школ с низкими результатами обучения определяет необходимость в учителе, способном модернизировать содержание собственной деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта.

У учителей в школах с низкими результатами обучения необходимо формировать умения применять современные педагогические технологии (в том числе инклюзивные), необходимые для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренными детьми, социально



уязвимыми детьми, детьми, попавшими в трудные жизненные ситуации, детьми-мигрантами, детьми-сиротами, детьми с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми с девиациями поведения, детьми с зависимостью. Актуальными для учителей в таких школах являются умения адекватно применять специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу; умения реализовать воспитательные возможности различных видов деятельности детей (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.); и многие другие.

В связи с этим целью мероприятий по укреплению кадрового потенциала школ с низкими результатами обучения является создание условий для формирования и развития профессиональных компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личностной заинтересованности с целью достижения высокого профессионального результата.

Среди задач, требующих решения для достижения данной цели, особо выделяются следующие взаимосвязанные задачи:

- научно-методическое сопровождение педагогов (в том числе: разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов; изучение опыта других образовательных организаций, поиск «лучших практик»);
- повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов.

Анализ представленного в открытых источниках опыта использования возможностей сетевого взаимодействия школами с разным уровнем качества результатов обучения позволяет утверждать, что сетевое взаимодействие способно эффективным путём укрепления кадрового потенциала в школах с низкими результатами обучения. Представим отдельные выводы, полученные на основе выполненного анализа.

**1. Сетевое взаимодействие позволяет использовать общий ресурс сети для нужд каждого конкретного участника,** осуществлять прямой контакт участников друг с другом, обмениваться друг с другом ресурсами (находками, идеями, способами деятельности), осуществлять какую-то совместную деятельность, создавать и реализовать совместные проекты.

Совместная деятельность школ может быть организована в разнообразных формах, – таких, как: ассоциации учителей, конференции, семинары, вебинары, консультации специалистов, методические выставки, выставки-ярмарки новинок педагогической, психологической, управленческой и другой литературы; методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками и других.

Кадровые ресурсы нескольких образовательных организаций могут объединяться на договорной основе в Ассоциации. В Забайкальском крае, например, организовано сетевое взаимодействие образовательных организаций, где особую роль отводят муниципальным методическим службам, которые не только обеспечивают тьюторское сопровождение на муниципальном уровне, но и обеспечивают сетевое взаимодействие методических служб районов, организацию стажировочных мероприятий, создают и координируют деятельность сетевых педагогических сообществ.

В сетевом взаимодействии одна из организаций может выступать стажировочной площадкой. Например, в Республике Мордовии ГБУ ДПО «МРИО» является региональной стажировочной площадкой по теме: «Повышение качества образования в школах Республики Мордовия с низкими результатами обучения и в школах Республики Мордовия, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях». Каждая школа Чувашской Республики с высокими показателями результатов ЕГЭ становится базовой площадкой для повышения квалификации всех педагогов республики. Помимо этого, с целью повышения уровня

квалификации педагогов организуются группы, объединяющие «топовую» школу и две-три школы с низкими результатами [3]. В 2016 году в ТОП-500 лучших школ страны вошли 9 школ Чувашии, в ТОП-200 лучших сельских школ – 8 школ Чувашии. В ТОП 200 общеобразовательных организаций, обеспечивающих высокие возможности развития способностей учащихся вошли 3 школы республики.

**2. Недопустимость снижения содержательного разнообразия школ, принципиальная неопределенность результатов взаимодействия** – отличие сетевого взаимодействия от несетевого [6]. Договорённость о результатах деятельности, согласованность механизмов и схем взаимодействия призваны выровнять компетенции педагогов, но не разные педагогические практики. Говоря иначе, организационные условия сетевого взаимодействия конструируются заранее, но функционирование сети осуществляется в значительной степени стихийно, не по плану. Сетевое взаимодействие характеризуется отсутствием линейного управления и иерархии ролей, равнопартнёрскими отношениями на основе диалога (а не односторонним процессом научения одних другими), открытостью (для новых участников, для новых идей), сменой лидера в зависимости от решаемых задач, незапланированными эффектами [5].

**3. Сетевое взаимодействие позволяет реализовать специализированные программы и методические материалы для подготовки тьюторов и повышения квалификации преподавателей, реализующих образовательные программы основного и дополнительного образования.**

Такая комплексная образовательная платформа «Мобильная Электронная Школа» создана, например, в Ямало-Ненецком автономном округе [1]. Платформа включает сетевые образовательные онлайн-ресурсы для обеспечения партнёрства базовых школ и школ с низкими образовательными результатами и кочевых школ.

Вместе с этим существуют серьёзные препятствия для развития сетевого взаимодействия: недостаточная информированность школ о возможностях совместной реализации программ с образовательными организациями, организациями культуры, спорта, дополнительного образования детей; неэффективное использование оборудования, а также низкая скорость подключения к сети Интернет.

Для возможности сетевого взаимодействия необходима современная информационная платформа. В Тамбовской области, например, значительные средства вкладываются в приобретение современного оборудования [2]. Десять школ-лидеров оказывают методическую помощь десяти отстающим школам, помогают педагогам овладеть современными технологиями, обеспечивающими индивидуальный подход и достижение планируемых результатов, в том числе с использованием электронных образовательных ресурсов, социальных сетевых сервисов; учат использовать в образовательном процессе инновационное оборудование (интерактивную доску, цифровые лаборатории, конструкторы, систему контроля для мониторинга учебных достижений и др.).

### **Список литературы:**

1. Аprobация комплексного электронного образовательного продукта «Мобильная Электронная Школа». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mob-edu.ru/projects/aprobatsiya>.
2. В Тамбовской области школы-лидеры помогли отстающим школам повысить качество образования. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.onlinetambov.ru/society/index.php>.
3. Игнатьев встретился с представителями лучших школ России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://urmschool.ru/novosti/119-ignatjev-vstretilsya-s-predstavitelyami-luchshikh-shkol-rossii>.

4. Кадровый потенциал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fb.ru/article/52792/kadrovyyiy-potentsial>.
5. Лобок А.М. Сетевое взаимодействие: новый формат или модное название? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://obr.direktor.ru/archive/2014/7/Setevoe\\_vzaimodeystvie\\_novyuy\\_format\\_ili\\_modnoe\\_naz](http://obr.direktor.ru/archive/2014/7/Setevoe_vzaimodeystvie_novyuy_format_ili_modnoe_naz).
6. Сетевое взаимодействие в образовании. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://d-umu.udsu.ru/setevoe-vzaimodejstvie-v-obrazovanii>.

## ИНДИКАТОРЫ И ПОКАЗАТЕЛИ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА

**Курносова С.А.**, профессор кафедры развития образования ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, д.п.н., доцент.

E-mail: kurnosova@apkpro.ru, г.Москва, Россия.

**Шевелёва Н.Н.**, и.о. заведующего кафедрой развития образования ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, к.п.н.

E-mail: shevelyova@apkpro.ru, г. Москва, Россия.

**Аннотация.** В статье представлены индикаторы и показатели учительского роста. Важными факторами улучшения качества обучения и воспитания подрастающего поколения являются профессиональный рост учителя, его карьерный и социальный рост. Материал адресован разработчикам школьных моделей учительского роста.

**Ключевые слова:** учительский рост, профессиональный рост учителя, карьерный рост, социальный рост.

## INDICATORS AND INDICATORS FOR TEACHER GROWTH

**Kurnosova S.A.**, Professor of the Department of Educational Development of the FGAOU DPO APK and PPRO, doctor of pedagogical sciences, associate professor.

E-mail: kurnosova@apkpro.ru, Moscow, Russia.

**Shevelyeva N.N.**, head of development education FGAOU DPO APK and PPRO, candidate of pedagogical sciences.

E-mail: shevelyova@apkpro.ru, Moscow, Russia.

**Abstract.** The article presents indicators and indicators of teacher growth. Important factors in improving the quality of education and upbringing of the younger generation are the professional growth of the teacher, his career and social growth. The material is addressed to the developers of school models of teacher growth.

**Key words:** teacher growth, professional growth of the teacher, career growth, social growth.

Реформы в системе образования Российской Федерации, затронувшие все его уровни, коснулись вопросов повышения уровня квалификации педагогов. Многие педагоги старшего поколения должны учиться практически заново, осваивая современные технологии обучения. В то же время молодые учителя испытывают определенные неудобства из-за

нехватки практического опыта [3]. Для решения этой проблемы была создана система роста профессионального уровня педагогов, которая до 2020 года будет постепенно внедряться на всей территории России.

Профессиональный рост учителя является одним из важнейших условий улучшения качества обучения и воспитания подрастающего поколения. Е.А. Ямбург определяет профессиональный рост педагога как неустранимое стремление учителя к самосовершенствованию, в основе которого лежит природная потребность в творчестве в работе с детьми [4]. М.М. Поташник определяет профессиональный рост педагога как цель и процесс приобретения им знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать своё предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья школьников.

Знания, умения и навыки, обеспечивающие способность успешно действовать при решении профессиональных задач, являются структурными компонентами компетенций. Для выполнения основных трудовых функций, включенных в профессиональный стандарт, педагогу необходимы общие и специальные компетенции.

Общие компетенции: мировоззренческая (умение понимать смыслы и ставить цели профессиональной деятельности); коммуникативная (умения выбрать приемлемую форму общения, управлять педагогическим общением, управлять учебными группами); нормативно-правовая (знание образовательных стандартов, нормативных правовых документов, руководящих и инструктивных документов, регулирующих организацию деятельности образовательной организации, умение на их основе организовать свою профессиональную деятельность); психолого-педагогическая (умения видеть педагогическое явление во взаимосвязи всех компонентов; выделять в педагогических явлениях отдельные компоненты – условия, причины, мотивы, стимулы, средства, формы и т.д.; осуществлять диагностику педагогических явлений; проектировать,

определять способы решения педагогической задачи; размышлять о представлениях других участников образовательных отношений, о том, что они знают и думают; размышлять о том, какие принципы в принятии решений используют другие участники образовательных отношений; фиксировать изменения эмоционально-чувственной, мотивационной, когнитивной, нравственной и других сферах других участников образовательных отношений; определять причины этого состояния; оценивать продуктивность своего развития в результате взаимодействия с другими участниками образовательных отношений).

Специальные компетенции: предметная компетенция (знание преподаваемого предмета в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке; знание путей достижения образовательных результатов и способов оценки результатов обучения; знание основ методики преподавания, основных принципов деятельностного подхода, знание видов и приемов современных педагогических технологий); методическая компетенция (владение методикой обучения по предмету; владение формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты и т.п.; умение объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей; умение использовать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; владение ИКТ-компетентностями: общепользовательской, общепедагогической,



предметно-педагогической; умение организовывать учебно-исследовательскую внеурочную деятельность).

Без профессионального развития невозможно подниматься по карьерной лестнице. А.Я. Кибанов определяет карьерный рост как продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью, достижение известности, славы, обогащения [1]. Исследователь С.В. Кутняк рассматривает карьеру учителя как процесс целенаправленного и последовательного профессионального развития, роста авторитета, статуса в социальной, экономической, нравственной сферах, выраженный в продвижении по ступеням иерархии, квалификационной лестницы, в повышении престижа, построении целостного образа себя в качестве компетентного профессионала [2].

Карьерный рост условно подразделяют на: «горизонтальный» (у педагога появляются качественно новые обязанности и проекты, что позволяет расширить профессиональный кругозор педагога, получить статус высококлассного специалиста); «вертикальный» (педагог переходит на более высокую ступень служебной лестницы); «центростремительный» – движение к руководству организацией (педагог, при условии прежней должности без повышения, получает допуск к принятию важных для школы решений).

Карьерный рост педагога может идти в нескольких направлениях: рост влияния в школе (властная карьера), которое может быть формальным (педагог активно включается в управление школой, получает допуск к принятию важных для школы решений) или неформальным (рост авторитета педагога); профессиональный рост (квалификационная карьера); упрочнение статуса (статусная карьера; педагогу присваивается почётное звание); повышение уровня оплаты труда, объёма и качества социальных льгот (монетарная карьера).

Педагогическая карьера очень специфична, она отражает профессиональный рост педагога через результаты его профессиональной деятельности, которые оцениваются как достижения, формальные и неформальные показатели внешнего признания успешности деятельности.

Выделяют внешние и внутренние факторы, влияющие на карьерный рост педагога. К внешним негативным факторам относят: ограниченное количество руководящих должностей в образовательных организациях; минимальная длина «вертикальной» карьеры. К внутренним негативным факторам относят: низкий уровень готовности школьного педагога, его потребности в творческой самореализации; низкий показатель потенциальной мобильности педагога.

Лишь в том случае, если педагог стремится к самосовершенствованию, постоянному самообразованию и переходу на более высокую ступень профессионализма, приобретает для этого новые компетенции, возможен карьерный рост.

Профессионально-личностную мотивацию усиливает социальный рост педагога – это рост социального статуса педагога, ведущий к изменению уровня и качества жизни.

Качество жизни измеряется не только доходом. Знания, здоровье, от которых зависит удовлетворённость жизнью, являются важнейшими условиями полноценной жизни человека и не сводятся к доходам (уровень и качество жизни могут быть низкими при высоком социальном статусе и, наоборот, уровень и качество жизни могут быть высоким при низком социальном статусе).

Профессиональный рост также не ведёт к социальному росту.

Положительное влияние на социальный рост педагога оказывает возвращение общественного уважения к учителю, в том числе через социальные (государственные, муниципальные) адресные преференции, например, льготы, предоставляемые в сфере охраны и восстановления здоровья (санаторно-курортное лечение); приобретения жилья по

ипотечному кредиту (низкая процентная ставка в банке); культуры (посещение музеев, театров); приобретения тетрадей, учебно-методической литературы; питания в школьной столовой и пришкольных лагерях; проезда в транспорте; оплаты за пользование мобильной связью (звонки родителям обучающихся) и мн. др.

Необходимым является изменение отношений и в сфере образования (внутри образовательной организации со стороны субъектов образовательных отношений), и за рамками сферы образования, в обществе в целом.

Показатели социального роста могут быть разбиты на группы: социально-демографические показатели (брачность, разводимость и пр.); социально-трудовые (потребность образовательной организации в педагогах; условия труда; оплата труда); показатели уровня и качества жизни педагогов (динамика денежных доходов, потребления товаров, возможности рекреации, проведения досуга; качество продуктов питания и одежды); показатели жилищных условий учителей (метраж, благоустройство); показатели здоровья (динамика заболеваемости и её характеристика, причины смертности, инвалидности, возможности восстановления здоровья, санаторно-курортного лечения); показатели образования, культуры (динамика количества педагогов, продолжающих своё профессионально-педагогическое образование; возможности повышать квалификацию и пр.); показатели социально-психологического самочувствия педагогов (удовлетворенность жизнью, тревожность, социальная напряженность, конфликтность).

Педагог стоит в центре любых инновационных процессов в системе образования. Профессиональная деятельность педагога может быть и позитивным, и негативным фактором в развитии ребёнка. Одна из основных задач руководителей образовательной организации в рамках внедряемой системы роста профессионального уровня

учителей заключается в том, чтобы помогать педагогу наиболее полно и эффективно реализовать себя в профессиональной деятельности.

#### **Список литературы:**

1. Кибанов А.Я. □ Основы управления персоналом [Текст] / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М., 2007. – 365 с.
2. Кутняк С.В. □ Становление карьеры будущего учителя в процессе профессиональной подготовки [Текст] / С.В. Кутняк // Изв. РГПУ им. А.И. □ Герцена. – 2010. – № 125. – С. 120-126.
3. Национальная система учительского роста: реформа системы образования продолжается. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://fulledu.ru/articles/poznavatelnye-stati/article/1281\\_nacionalnaya-sistema-uchitelskogo-rosta-reforma-si.html](http://fulledu.ru/articles/poznavatelnye-stati/article/1281_nacionalnaya-sistema-uchitelskogo-rosta-reforma-si.html).
4. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе [Текст]: методическое пособие / М.М. Поташник. – М.: Центр педагогического образования, 2010. – 448 с.

## МЕТОДЫ И МОДЕЛИ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА

**Мурадханова Т.Н.**, директор МКОУ СОШ № 5 Курского муниципального района Ставропольского края.

E-mail: edessia-live@mail.ru., с. Эдиссия, Курский район, Ставропольский край, Россия.

**Аннотация.** В статье рассматривается модель сопровождения роста профессионального уровня педагогических работников в условиях введения Профессионального стандарта. Описываются ожидаемые результаты.

**Ключевые слова:** качественное школьное образование, профессиональный стандарт, компетенции, система непрерывного образования, самообразование, наставничество.

## METHODS AND MODELS OF MAINTENANCE OF PROFESSIONALLY TEACHER'S GROWTH

**Muradkhanova T.N.**, the Director of Municipal State Educational Institution of Secondary School No. 5 of the Kursky Municipal District of the Stavropol Territory.

E-mail: edessia-live@mail.ru, Edissiya, Kursky district, Stavropol Region, Russia.

**Abstract.** The article considers the model of accompanying the growth of the professional level of pedagogical workers in the conditions of the professional standard. Describes the expected results.

**Key words:** quality school education, professional standard, competence, continuing education system, self-education, coaching.

Качественное школьное образование – первая ступенька, ведущая современного человека на вершину успеха. Эффективная школа – это не только успешное функционирование самого общеобразовательного учреждения, а также деятельность каждого участника образовательных отношений в направлении обеспечения качества образовательных услуг.

В своих научных работах И. Адизес популярно излагает суть методологии и способы управления, ведущих к успеху: «Прежде всего, должно быть ощущение необходимости перемен, понимание того, что

систему можно улучшить. Люди должны осознать: то, что имеется – недостаточно хорошо... Нужно сформировать потребность изменений...» [1].  
А это значит, успешность школы заключается в ее развитии.

Ведущим фактором обеспечения качества образования и основным ресурсом развития школы является кадровый потенциал педагогов.

Повышение качества образования сегодня напрямую связано с ростом профессионального уровня педагогических работников. Главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться [2].

Профессиональный стандарт педагога дает новый импульс его развитию. Он становится успешным лидером, активным гражданином, компетентным педагогом, ответственным наставником, инновационным практиком [3].

Профессиональный стандарт при формировании кадровой политики и в управлении персоналом ориентирует меня, как руководителя, на его применение в двух плоскостях, с одной стороны, это основа для анализа и реформирования педагогического образования, а с другой стороны – это основа для регулирования трудовых отношений: требования к работникам, основа для аттестации педагогических работников, присвоения квалификации и званий. Профессиональный стандарт предъявляет требования к регламентам, регулирующим трудовые отношения и подготовку педагогических кадров [4].

Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся к педагогу. Обретение этих ценных качеств невозможно без расширения пространства педагогического творчества.

Меняется мир, изменяются дети, что, в свою очередь, выдвигает новые требования к квалификации педагога. Но от педагога нельзя требовать то,

чему его никто никогда не учил. Следовательно, введение нового профессионального стандарта педагога неизбежно влечет за собой изменение стандартов его подготовки и переподготовки.

Появилась необходимость наполнения профессионального стандарта учителя новыми компетенциями: работа с одаренными учащимися; работа в условиях реализации программ инклюзивного образования; преподавание русского языка учащимся, для которых он не является родным; работа с учащимися, имеющими проблемы в развитии; работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми учащимися, имеющими серьезные отклонения в поведении.

Модель профессионального роста учителя реализуется через поэтапную реализацию стандарта: организацию изучения профессионального стандарта; систему непрерывного образования; работу с молодыми кадрами; самообразование; систему стимулирования.

1. **Организация изучения профессионального стандарта (ПС)** осуществляется через методическое совещание по освещению вопросов о необходимости изучения ПС; обсуждение ПС на совещаниях; определение направления деятельности администрации и педагогического коллектива по подготовке к внедрению ПС; внесение изменений в локальные акты.

2. **Система непрерывного образования** осуществляется через организацию профессиональной переподготовки, курсы повышения квалификации, систему работы методических объединений, педагогические, методические консилиумы, и т.д. Необходимо сформировать культуру внутреннего обучения.

3. **Работа с молодыми кадрами.** Администрация организует целенаправленную, оперативную помощь молодым учителям в приобретении практического опыта, определяет опытного наставника к каждому молодому специалисту. Система наставничества предполагает профессиональную и

психологическую поддержку, формирующую обратную связь и передачу накопленного опыта новому поколению педагогов.

Программа наставничества предполагает: выявление потребностей молодого специалиста; посещение наставником уроков молодого специалиста; посещение уроков наставника молодым специалистом; создание условия для неформального общения между наставником и его подопечным; привлечение молодого специалиста к традиционным урочным и внеурочным мероприятиям наставника; присутствие заместителя директора на основных мероприятиях с целью отслеживания прогресса молодого специалиста и готовности продолжить с ним работу после завершения программы наставничества.

По завершению программы необходимым условием являются:

- обратная связь молодого специалиста и его руководителя о проведенной наставнической работе;
- отчет наставника о наставнической деятельности.

4. **Самообразование.** Большое влияние на профессиональный рост учителя оказывает участие учителя в конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, семинарах, конференциях, проектах, круглых столах, в проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности, его выступления, публикации, мастер-классы.

#### 5. **Стимулирование профессионального роста учителей.**

На основе введения новых профессиональных уровней и модели развития профессиональных качеств учителя вводится система стимулирования профессионального роста учителей [3].

Профессиональный рост педагога через введение Профессионального стандарта – это новый тип трудовых отношений, который строится на оценке эффективности деятельности каждого работника. Профессиональный стандарт способствует повышению уровня квалификации педагогических



работников, повышению их мотивации к результативной деятельности, сохранению кадрового потенциала [4].

Вышеуказанный механизм профессионального учительского роста в условиях введения Профессионального стандарта позволит: обеспечить доступное качественное образование; решить проблему привлечения молодых специалистов в общеобразовательные учреждения; содействовать повышению квалификации и мотивации к профессиональному развитию педагогических работников; поднять престиж профессии педагога; повысить степень удовлетворенности родительского сообщества предоставляемыми образовательными услугами.

#### **Список литературы:**

1. Адизес И. Развитие – основа успеха организации [Текст] / И. Адизес // Образовательная политика. – Москва, 2016. – Вып. 1. – С.10.
2. Алишев Т.Б. Актуальные направления политики в сфере подготовки и профессионального развития педагогов в Республике Татарстан [Текст] / Т.Б. Алишев. – Казань, 2015 – С.4.
3. Брындина Е.Н. Проект внедрения стандарта профессиональной деятельности педагога [Электронный ресурс] / Е.Н. Брындина. – Режим доступа: [http://onoxoisosch2.ucoz.ru/doc15\\_16/proekt\\_profstandart\\_uchitelja](http://onoxoisosch2.ucoz.ru/doc15_16/proekt_profstandart_uchitelja).
4. Профессиональный стандарт педагога в вопросах и ответах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gigabaza.ru/doc/172607-pall.html>.

УДК: 377.4

## СРЕДСТВА ФОРМУЛИРОВАНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ ПРОТИВОРЕЧИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА

**Нестеренко А.А.**, доцент ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, к.п.н.  
Email: [jlpsite@gmail.com](mailto:jlpsite@gmail.com), г. Москва, Россия.

**Аннотация.** В статье обосновано использование модели противоречия из теории решения изобретательских задач для анализа педагогических проблем. Показано, что такой подход дает ориентир на эффективное решение и в результате мотивирует педагога к освоению инноваций.

**Ключевые слова:** педагогические проблемы, противоречия, профессиональный рост педагога.

## MEANS OF FORMULATION AND RESOLUTIONS OF CONTRADICTIONS AS A TOOL OF PROFESSIONAL GROWTH OF A TEACHER

**Nesterenko A.A.**, Ph.D., Assist. Professor, APD RTE.  
E-mail: [jlpsite@gmail.com](mailto:jlpsite@gmail.com), Moscow, Russia.

**Abstract.** The article substantiates the use of the contradiction model from the theory of inventive problem solving (TRIZ) for the analysis of pedagogical problems. It is shown that this approach provides a reference point for an effective solution and, as a result, motivates the teacher to master innovation.

**Key words:** pedagogical problems, contradictions, professional growth of the teacher.

Современный педагог оказался в положении Алисы Кэрролла, которой требуется бежать со всех ног, чтобы не отстать от стремительно мчащегося вперед времени. Постоянное освоение новых педагогических инструментов стало насущной необходимостью. Но для осознанного освоения инноваций педагогу необходимо понимать и принимать проблемы, для решения которых эти инновации создавались. В этой связи актуальна задача формирования у педагогов культуры работы с проблемой

на всех этапах, от способности обнаружить и принять проблемную ситуацию – до умения сформулировать проблему грамотно и продуктивно, обеспечив тем самым условия для ее решения. Опыт работы с педагогами на экспериментальных площадках, где организовано освоение и использование дидактических инструментов на базе общей теории сильного мышления и теории решения изобретательских задач (ОТСМ-ТРИЗ) показывает, что системное обучение педагогов таким инструментам позволяет сформировать особый «язык противоречий», а это, в свою очередь, дает возможность продуктивно обсуждать и решать конфликты с родителями и школьниками, формируя у них аналогичный подход к проблемным ситуациям. Этот подход универсален и может применяться в любом контексте: в межличностных отношениях, в учебных проблемных ситуациях, в проектной и исследовательской деятельности, а также для анализа педагогических систем [2].

Основная модель, которую мы используем в этих целях – модель «Техническое противоречие» [1]. Такое противоречие осознается человеком, если, пытаясь решить проблему известными средствами, чтобы получить некоторый положительный результат («плюс»), он вместе с тем получает и отрицательные следствия («минус»). Опора для формулировки противоречия выглядит так:

*Если* <указывается известное (типовое) решение, которое обычно применяется в данной ситуации>, *то* (+) <перечисляются положительные следствия>, *но* (-) <перечисляются отрицательные следствия>.

Противоречие обладает рядом свойств.

- 1) Оно, как правило, обратимо, (если не применять известное решение, «плюс» и «минус» поменяются местами).
- 2) «Плюс» и «минус» в нем связаны между собой, то есть усиливая «плюс», мы тем самым увеличиваем «минус».

Приведем пример. В начальной школе учитель часто организует деятельность учеников пошагово, очень конкретными («закрытыми») задачами (достаньте тетради, откройте, запишите число, отложите ручки, посмотрите на доску, прочитайте, подумайте...). Такое управление дает послушный, «хорошо посаженный» класс, и учитель не понимает, что для реализации нового стандарта требуется другой стиль управления классом. Сформулируем противоречие:

*Если* управлять классом пошагово, контролируя отдельные действия учеников, *то* (+) дисциплина будет лучше, учитель выполнит намеченный план урока, *но* (-) самостоятельность учеников снижается, не создаются условия для формирования деятельностных умений.

И наоборот:

*Если* управлять классом более свободно, создавая условия для самостоятельного планирования и выполнения цепочек действий, *то* (+) создаются условия для формирования деятельностных умений, *но* (-) падает дисциплина, процесс сложно программировать, есть опасность не уложиться в отведенное время.

Уже само умение формулировать противоречия в такой модели позволяют педагогу по-новому взглянуть на проблемную ситуацию, признать, что привычный ему способ действий, приводит к негативным последствиям, которые критически влияют на весь образовательный процесс.

Модель противоречия позволяет оценить и скорректировать стратегию, которой пользуется человек в проблемной ситуации. Специалисты по теории решения изобретательских задач (Ю.С. Мурашковский, частное сообщение) выделяют три способа обращения с противоречиями.

1. Экстремистский способ – игнорирование «минуса» (отрицательных последствий). В нашем примере выбравший такую

стратегию педагог держит дисциплину, продолжая пошагово управлять каждым действием детей и не заботясь о формировании полноценной деятельности. Возможен и обратный вариант – педагог практически не управляет действиями детей, не обращая внимания на возникший в классе хаос.

2. Компромиссный способ заключается в том, что педагог сознательно уменьшает «плюс», чтобы уменьшить «минус» (см. свойства противоречий). В нашем случае – ищет «золотую середину» между жестким управлением классом и предоставлением детям возможностей для проявления самостоятельности. Иногда, в относительно простых случаях, такого пути достаточно для получения результата. Но в целом этот путь малоэффективен.

3. Изобретательский способ, который мы даем педагогу как инструмент для работы проблемами, заключается в поисках решения, позволяющего устранить «минус», сохранив «плюс», причем сделать это с минимумом затрат, используя ресурсы самой системы.

Так, если ученики способны играть по правилам, на первых этапах можно формировать деятельность в образовательной игре, где управление осуществляется за счет жесткой системы правил, внутри которой дети выстраивают собственную деятельность.

Таким образом, обучение педагогов «языку противоречий» позволяет сформировать у них продуктивное отношение к проблемным ситуациям. Использование этого «языка» в образовательной среде задает общий ориентир на выявление и решение проблем и мотивирует к освоению инновационных инструментов. Продуктивность такого подхода подтверждается результатами по преобразованию среды, полученными на наших экспериментальных площадках [3].

### Список литературы:

1. Альтшуллер Г.С. Найти идею. Введение в ТРИЗ – теория решения изобретательских задач [Текст] / Г.С. Альтшуллер. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 894 с.
2. Бершадский М.Е., Гузеев В.В., Нестеренко А.А. Российская эффективная школа: цели и содержание образования [Текст] / Бершадский М.Е., Гузеев В.В., Нестеренко А.А. / под общ. ред. В.В. Гузеева. – М.: НИИ школьных технологий, 2012. – 208 с.
3. Нестеренко А.А., Чертогонова Т.А. и др. Организация исследовательской и проектной деятельности обучающихся на базе инструментов ОТСМ-ТРИЗ в условиях коррекционной школы [Текст] / А.А. Нестеренко, Т.А. Чертогонова // Современное дополнительное профессиональное педагогическое образование. – М. – №1. – 2017. – С. 52-56.

УДК 37.07

## РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ МЕР ПО ПОДГОТОВКЕ К ВНЕДРЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА «ПЕДАГОГ»

**Овсиевская И.Н.**, доцент кафедры менеджмента и экономики в образовании КГБУ ДПО АК ИПКРО, к.п.н., доцент. Алтайский краевой институт повышения квалификации работников образования.  
E-mail: iovsievskaia@mail.ru, г. Барнаул, Россия.

**Аннотация.** В статье описана система мероприятий, направленных на развитие профессиональной компетентности педагогов Алтайского края в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог».

**Ключевые слова:** профессиональная компетентность педагогов, дефициты профессиональной компетентности, дифференцированная программа развития профессиональной компетентности, региональная модель повышения квалификации.

## REGIONAL EXPERIENCE OF IMPLEMENTATION MEASURES FOR TRAINING TO INTRODUCTION OF PROFESSIONAL STANDARDS «TEACHER»

**Ovsievskaya I.N.**, candidate of pedagogical sciences, assistant professor of the chair of management and economy in education of the Regional State Budget Educational Institution of Optional Professional Education Altai Regional Institute for Improving Qualification of Educators.  
E-mail: iovsievskaia@mail.ru, Barnaul, Russian Federation.

**Abstract.** In the article the system of measures aimed at developing of the Altai teachers' professional competence on the basis of requirements of professional standards «Teacher» is examined.

**Key words:** professional competence of teachers, professional competence deficit, differentiated program of developing professional competence, regional model of improving qualification.

Работа по подготовке к внедрению профессионального стандарта «Педагог» осуществляется в Алтайском крае с 2014 года:

- в 2014-2015 годах в рамках деятельности Федеральной стажировочной площадки «Улучшение качества государственно-

общественного управления образованием на основе его децентрализации и распределенности»;

- в 2016-2017 годах – проектной командой, в состав которой входят сотрудники института повышения квалификации работников образования, педагоги и руководители 22 базовых образовательных организаций. Работа организуется в соответствии с региональным планом.

Мы начинали работу по освоению содержания профессионального стандарта «Педагог» [1] с анализа перечня компетентностей, определяемых Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональным стандартом «Педагог» (далее – «ПСП»). Результатом анализа стало выделение профессиональных компетентностей учителей и воспитателей ДООУ, владение которыми не предусматривал единый квалификационный справочник должностей работников образования. Это стало отправной точкой организации работы по изучению профессионального стандарта педагогами и проведения самоанализа и самооценки профессиональной компетентности в соответствии с ПСП. Для решения этих задач был разработан оценочный инструментарий и методические рекомендации по его использованию [4].

На основе результатов самоанализа и самооценки профессиональной компетентности педагогов был составлен обобщенный перечень дефицитов профессиональной компетентности, который используется при определении тематики и содержания курсов повышения квалификации, при планировании деятельности предметных учебно-методических объединений педагогов.

В 2016 году во всех образовательных организациях общего образования Алтайского края учителями и воспитателями ДООУ проведена самооценка профессиональной компетентности в соответствии с требованиями профессионального стандарта. Решение этой задачи на



практике вызвало ряд затруднений, как у педагогов, так и у руководителей образовательных организаций. Среди них можно выделить трудности психологического и организационного характера.

Организационно-методическое сопровождение работы по внедрению профессионального стандарта осуществляют члены команды проекта АК ИПКРО «Научно-методическое сопровождение подготовки к введению профессионального стандарта «Педагог». В рамках этой деятельности проводятся вебинары для руководителей школ и ДООУ края, консультации по запросам.

По результатам проведенного мониторинга планирования профессионального развития педагогов на основе самоанализа и самооценки профессиональной деятельности в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог» – более 94,0 % учителей и воспитателей образовательных организаций края провели самоанализ и самооценку профессиональной компетентности на основе требований ПСП. Около 87,0 % педагогов образовательных организаций системы общего образования края подготовили индивидуальные планы профессионального развития [3], в которых предусмотрели мероприятия по преодолению выявленных дефицитов профессиональной компетентности. На основе анализа индивидуальных планов профессионального развития педагогов в образовательных организациях края разработаны дифференцированные программы развития профессиональной компетентности педагогических работников.

Для руководителей образовательных организаций края были разработаны методические рекомендации «Проектирование дифференцированной программы развития профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации» [2] показаны способы планирования стратегических направлений работы с педагогическими кадрами по развитию их профессиональной компетентности (восполнению профессиональных

дефицитов) через организованную в образовательной организации систему повышения квалификации, позволяющую получать методическую помощь от своих коллег, в том числе и в рамках деятельности предметных методических объединений педагогов различных уровней, повышения квалификации в организациях дополнительного профессионального образования.

Следует отметить, что серьезная работа проведена в Алтайском краевом институте повышения квалификации работников образования по разработке и корректировке персонифицированных программ повышения квалификации. Как уже отмечалось ранее основанием для заказа на персонифицированное повышение квалификации стали результаты самоанализа и самооценки профессионального развития педагогов – профессиональные дефициты, сформулированные на языке компетенций. Содержание рабочих программ учебных модулей направлено на освоение и развитие конкретных компетенций, процесс и результат овладения которыми зафиксирован в паспорте компетенции.

В 2017 году в крае разработана Региональная модель повышения квалификации работников образования с учетом оценочных процедур (далее – «модель»). Реализация модели предполагает разработку и внедрение новых дополнительных профессиональных программ, актуальных для развития профессиональных компетентностей педагогических работников краевой системы образования в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог» и учитывающих требования ФГОС; обеспечение адресной направленности повышения квалификации с учетом результатов оценочных процедур – единый государственный экзамен, основной государственный экзамен, всероссийские проверочные работы.

Работы по реализации модели планируется осуществить в три этапа. На первом этапе – аналитическом – проводится сбор и анализ результатов оценочной процедуры, составляется перечень школ,

показавших низкие образовательные результаты и перечень заданий оценочной процедуры, вызвавших наибольшие затруднения у обучающихся. На втором этапе организуется повышение квалификации педагогов школ-участниц. Педагог вносит изменения в индивидуальный план развития профессиональной компетентности, в т.ч. включает повышение квалификации. Одновременно руководитель школы совместно с педагогом разрабатывает план методического сопровождения в посткурсовой период (с учетом мероприятий АК ИПКРО и отделений краевого учебно-методического объединения) и вносит соответствующие дополнения в дифференцированную программу развития профессиональной компетентности педагогических работников.

На третьем этапе осуществляется посткурсовое сопровождение учителей, повысивших квалификацию, обеспечивается их методическая поддержка муниципальной методической службой, мониторинг отсроченных результатов повышения квалификации через посещение уроков, контроль образовательных результатов обучающихся.

#### **Список литературы:**

1. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [Электронный ресурс]: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н. – Режим доступа: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/profstandart/01.001.pdf>.
2. Калашникова Н.Г., Жаркова Е.Н.. Проектирование дифференцированной программы персонифицированного развития педагогов на основе оценки уровня соответствия компетенций педагога содержанию трудовых функций профессионального стандарта: методические рекомендации [Текст] / Н.Г. Калашникова, Е.Н. Жаркова. Барнаул: АК ИПКРО, 2015. – 52 с.

3. Проектирование индивидуального плана профессионального развития педагога на основе результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности [Текст]: методические рекомендации / сост. Т.Г. Блинова, Е.Н. Жаркова, И.Н. Стукалова, И.Н. Овсиевская. – КГБУ ДПО АКИПКРО, 2016. – 18 с.
4. Самоанализ и самооценка профессиональной деятельности учителя основного и среднего общего образования на основе профессионального стандарта «Педагог»: методические рекомендации [Текст] / сост. Н.Г. Калашникова, Е.Н. Жаркова, Т.Г. Блинова, И.Н. Стукалова. – Барнаул: КГБУ ДПО АКИПКРО, 2016. – 20 с.

## К ВОПРОСУ О ЛИЧНОСТНОЙ КАПИТАЛИЗАЦИИ ПЕДАГОГА

**Патронова И.А.**, директор Бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Орловской области «Институт развития образования», к.п.н.

E-mail: patronova@list.ru, г. Орел, Россия.

**Аннотация.** В статье рассматриваются понятия «капитализация личности», «образовательное знание», роль формального, неформального и информального образования в процессе капитализации личности, описываются наиболее эффективные формы дополнительного профессионального образования.

**Ключевые слова:** образовательное знание, капитализация личности; формальное, неформальное, информальное образование.

## TO THE QUESTION OF PERSONAL CAPITALIZATION OF THE TEACHER

**Patronova I.A.**, director of Budgetary institution of additional professional education of the Oryol region «Institute of development of education», c.p.s.

E-mail: patronova@list.ru, Oryol, Russia.

**Abstract.** In article the concepts «capitalization of the personality», «educational knowledge», a role of formal, non-formal and informal education in the course of capitalization of the personality are considered, the most effective forms of additional professional education are described.

**Key words:** educational knowledge, the capitalization of the individual, formal, non-formal, informal education.

Мы живем в мире ограниченных доступных ресурсов: труда, капитала, земли, энергоресурсов. Именно экономические ресурсы могут быть использованы в процессе создания материальных и духовных благ и услуг [1]. Как же сделать так, чтобы в условиях ограниченности, процесс развития услуг и совершенствования качества, стал более эффективным?

Теодор Шульц заявлял, что улучшение благосостояние людей зависит не от земли, техники или их усилий, а скорее от знаний. Он назвал этот качественный аспект экономики «человеческим капиталом». Шульц, получивший Нобелевскую премию в 1979 году, предложил следующее

определение: «Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [2].

Говоря о бизнесе, можно описать человеческий капитал как комбинацию следующих факторов: качества, которые человек привносит в свою работу: ум, энергия, позитивность, надежность, преданность; способность человека учиться: одаренность, воображение, творческий характер личности, смекалка («как делать дела»); побуждения человека делиться информацией и знаниями: командный дух и ориентация на цели.

В управлении человеческий компонент - самый обременительный из всех активов. Почти безграничное разнообразие и непредсказуемость людей делают их невероятно сложными для управления, гораздо сложнее, чем любой электромеханический узел, поступающий с предписанными практическими спецификациями. Тем не менее, люди – единственный элемент, обладающий способностью производить стоимость. Самые передовые системы образования приняли это как важный стратегический ресурс развития (так например, Финляндия расходует 50 млн. долларов в год на повышение квалификации, 5 млн. долларов на систему оценивания образовательных достижений) [3].

Вопросы капитализации личности стали волновать бизнес, деловой менеджмент сравнительно недавно. В экономике под капитализацией понимается преобразование средств в добавочный капитал, в результате чего достигается увеличение размера собственных средств. Следовательно, под капитализацией личности можно понимать преобразование личностных и профессиональных качеств, и как следствие, приобретение новых свойств и качеств личности. Можно предположить, что в результате данной капитализации, преобразования качеств личности может

достигаться эффект преобразования и самой личности, и стиля ее профессиональной деятельности.

Профессия педагога имеет свою специфику: учитель, воспитатель работает с Человеком, а значит, его собственная личность является мощным «рабочим инструментом». И чем совершеннее этот инструмент, тем успешнее профессиональный результат. Таким образом, именно в педагогической профессии профессионально-личностное развитие – неременное условие достижения профессионализма [4].

Основной вопрос, который можно выделить, объединив таким образом менеджмент и андрагогику: как имея ограниченные ресурсы, подчас только людские, добиться более высокого качественного результата?

Изучив опыт экономистов, антропологов, андрагогов в сфере капитализации личности мы пришли к интересному выводу о необходимости выделения при капитализации личности не только и не столько знаниевого компонента, сколько формирование системы личностных качеств: энергии, позитивности, творческого характера личности, смекалки и т.д.

К сожалению, даже профессиональный стандарт педагога не рассматривает такие важные аспекты личности современного учителя, как лидерские качества, высокая позитивная мотивация, обладание общероссийской идентичностью.

Подтверждением этому может послужить определение личности, данное Г. Олпортом: личность, есть прижизненно формирующаяся индивидуально своеобразная совокупность психофизических систем – черт личности, которыми определяется для данного человека стиль мышления и поведения [5].

Известна пронизательная мысль К.Д. Ушинского: «Только личность может действовать на развитие и характер личности, только характером можно образовывать характер» [6].

Профессиональная деятельность учителя, особенно на этапе ее совершенства, выступает как высшая форма бытия человека – профессионала [7]. Она формируется на фундаменте личностного изменения, личностного совершенствования и совершенства.

На наш взгляд основным средством капитализации личности может являться «образовательное знание», обозначающее такой тип знаний, которые выводят человека за рамки непосредственности, наличной ситуации, становятся кирпичиками «строительства личности». «Образовательное знание» – это не массив фактов, сведений, образцов решения задач, а прежде всего «самобытная культура подвижных схем созерцания, мышления, толкования, оценки мира, которые предзаданы всякому опыту, включают его в целостность личностного мира» [8].

Образовательное знание передать нельзя. Оно создается самим человеком, когда он сам совершает сознательные действия по усвоению действительности, оказываясь в проблемной ситуации. Пережитое знание должно не только оставаться в памяти людей, но и приводить к капитализации личности, изменениям существования субъекта,

Само участие в программах повышения квалификации является новым опытом, в котором педагог, привыкший всегда быть в позиции знающего, компетентного, зачастую оказывается и должен оказываться в позиции уязвленной, в позиции некомпетентности [9]. Лишь путем многократного прохождения таких практик, через преодоление каждый раз этой ситуации как обязательно осознанной ситуации некомпетентности, приобретение компетентности станет возможно.

На наш взгляд на помощь традиционным и справедливо нужным, могут прийти программы, направленные на формирование образовательного знания, программы, по своей структуре, формам и содержанию позволяющие педагогу самому выстраивать свою образовательную траекторию. Можно предположить, что наиболее



эффективной капитализации личности может способствовать не только и не столько формальное, а неформальное и информальное образование [10].

На наш взгляд, наиболее востребованными и эффективными формами дополнительного профессионального образования, могут стать формы, направленные на дальнейшую капитализацию личности (таблица 1).

Таблица 1.

Формы повышения квалификации, направленные на капитализацию личности

Формальные	Неформальные	Информальные
Мотив		
Осознание и принятие собственной некомпетентности	Осознание и принятие собственной некомпетентности	Личностная мотивация, самоутверждение, самовыражение
Особенности		
Построение индивидуальной образовательной траектории	Построение индивидуальной образовательной траектории	Использование информационно-педагогически-культурной среды
Участие в программах ДПО, направленных на личностную и профессиональную капитализацию	Участие в МО, наставничество, конференции, семинары, мастер-классы, профессиональные объединения, педагогические чтения, тренинги, участие в профессиональных конкурсах	СМИ, интернет-сообщества, клубы, профессиональные и иные объединения, самообразование, написание статей и монографий, посещение музеев и учреждений культуры, слеты и педагогический туризм

Думается, что вопросы капитализации личности лежат в плоскости научных и практических интересов андрагогов, психологов, менеджеров, а их исследование может получить дальнейшее развитие в целях совершенствования качественного дополнительного профессионального образования.

**Список литературы:**

1. Андрианова Н.В. Ограниченность экономических ресурсов [Текст] / Н.В. Андрианова, Г.Л. Шарифуллина // Молодой ученый. – 2015. – №12. – С. 380-383.

2. Хрестоматия по экономической теории [Текст] / Сост. Е.Ф. Борисов. – М.: Юристъ, 2000. – 536 с
3. Сальберг П. Финские уроки. История успеха реформ школьного образования в Финляндии [Текст] / Паси Сальберг. – М.: Классика-XXI, 2015. – 230 с.
4. Сергеева Н.И. Профессионально-личностное саморазвитие как цель профессионального роста педагога [Электронный ресурс] / Н.И. Сергеева // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2-1. – Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=18933>.
5. Олпорт Г. Становление личности: Избранные труды [Текст] / Г. Олпорт // пер. с англ. Л.В. Трубицыной и Д.А. Леонтьева. Под общей редакцией Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2002. – 462 с.
6. Ушинский К.Д. Человек как предмет воспитания: опыт педагогической антропологии [Текст] / К.Д. Ушинский // Педагогические сочинения: в 6 т. – М. Педагогика, 1990. – Т.5. – С 39-524.
7. Асадуллин Р.М. Человек в зеркале образования [Текст] / Р.М. Асадуллин. – М.: Наука, 2013. – 245 с.
8. Шелер М. Избранные произведения [Текст] / Макс Шелер // пер. с нем. Денежкина А.В., Малинкина А.Н., Филлипова А.Ф. // под ред. Денежкина А.В. – М.: Гнозис, 1994. – 490 с.
9. Малеванов Е.Ю. Перспективы и направления развития системы дополнительного профессионального образования [Текст] / Е.Ю. Малеванов // Повышение квалификации педагогических кадров в изменяющемся образовании: сборник материалов V Всероссийской интернет-конференции с международным участием (20–22 декабря 2016 года). В 2 частях. – М.: ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, 2017. – Ч. 1. – С. 7-11.
10. Международная стандартная классификация образования МСКО-2011 [Текст]. – Монреаль: Институт статистики ИНЕСКО, 2013. – 89 с.

## МОДЕЛЬ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ МЕТОДА РЕФЛЕКСИВНОЙ САМООРГАНИЗАЦИИ

**Петерсон Л.Г.**, директор Центра системно-деятельностной педагогики «Школа 2000...» ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, д.п.н., профессор.  
E-mail: petersonlg@mail.ru, г. Москва, Россия.

**Аннотация.** В статье представлен новый подход к организации повышения квалификации педагогов. Данный подход отвечает базовым требованиям национальной системы учительского роста и профессиональному стандарту педагога. В качестве методологической базы предлагаемого подхода выбраны механизмы рефлексивной самоорганизации (рефлексии), разработанные в методологической версии теории деятельности ММПК (Г.П. Щедровицкий, О.С. Анисимов и др.) и реализованные в дидактической системе деятельностного метода Л.Г. Петерсон.

**Ключевые слова:** повышение квалификации педагогов, деятельностный метод, рефлексивная самоорганизация, саморазвитие, технология обучения.

## MODEL OF IMPROVING EDUCATION QUALITY BASED ON THE REFLEXIVE SELF-ORGANISATION METHOD

**Peterson L.G.**, Director of the System-Activity Pedagogical Centre «School of 2000...», Doctor of Education, Professor.  
E-mail: petersonlg@mail.ru, Moscow, Russia.  
APD RTE.

**Abstract.** The article presents a new approach to the organization of teacher training. This approach meets the basic requirements of the national system of teacher growth and the professional standard of the teacher. As a methodological basis, the mechanisms of reflexive self-organization (reflexion), developed in the methodological version of the theory of activity (G.P. Shchedrovitsky, O.S. Anisimov, and others) and implemented in the didactic system of the activity method, were chosen. The proposed approach is successfully implemented by L.G. Peterson in the APD RTE.

**Key words:** teacher training, activity method, reflexive self-organization, self-development, teaching technology.

Концептуальная идея, лежащая в основе предлагаемой модели, заключается в предположении, что причиной устойчиво низких результатов, которые выявляются в ходе мониторингов качества начального и основного общего

образования, является несформированность у учащихся учебной мотивации и умения учиться. Неблагоприятное социальное окружение не способствует спонтанному развитию у школьников рефлексивных умений, умений работать с интеллектуальными затруднениями, планировать выход из этих затруднений. Отсутствие ситуаций успеха и поддержки семьи, знаний о том, что значит учиться, соответствующих инструментов самоизменения, создания проектов собственного роста, не позволяют учащимся преодолеть неуспешность в обучении. Следовательно, эти школьники более других нуждаются в системном, целенаправленном формировании деятельностных способностей, личностных качеств, умения учиться в целом.

Между тем в образовательном пространстве России сложилось в настоящее время достаточное число развивающих систем деятельностного типа, которые при правильной организации системы повышения квалификации способны за счет мотивации к профессиональному и личностному саморазвитию при освоении системно-деятельностного подхода повысить личностную и профессиональную эффективность (в том числе и особенно в школах с низкими результатами обучения).

1. Целью предлагаемой обобщенной модели является решение задач Мероприятия 2.2. ФЦПРО 2016–2020 «Повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, путем реализации региональных проектов и распространение их результатов»:

1) Повышение в ШНРО качества образования (не ниже среднего по региону по результатам ВПР и НИКО).

2) Комплексное развитие профессиональных и личностных компетенций педагогов, реализующих модель, в соответствии с требованиями, вытекающими из профессионального стандарта педагога.

3) Уровневые программы повышения квалификации для педагогов ШНРО,

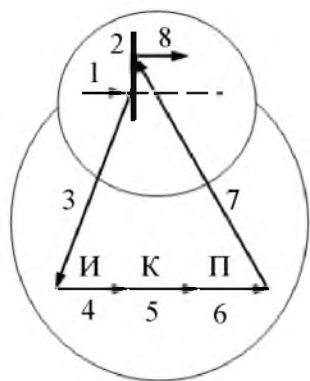
направленные на совершенствование их профессиональных компетенций.

4) Программы повышения квалификации директоров и заместителей директоров ШНРО, методистов и специалистов ИПК, ИРО, МЦ, направленные на освоение ими управленческих механизмов перевода школ в эффективный режим.

5) Региональные проекты, направленные на методическое сопровождение педагогов и родителей ШНРО и диссеминацию накопленного педагогического опыта.

2. Механизмом решения поставленных задач является разработанный в российской методологической школе ММК и ММПК (Г.П. Щедровицкий, О.С. Анисимов и др.) метод рефлексивной самоорганизации (РСО), описывающий максимально эффективный путь преодоления любых затруднений в деятельности (в том числе, в учебной и образовательной деятельности)

### Рефлексивная самоорганизация



- 1 – выполнение нормы, которое привело к затруднению
- 2 – фиксирование затруднения («я пока не могу решить данную конкретную задачу ...»)
- 3 – выход в пространство мышления
- 4 – выявление места затруднения (И – исследование)
- 5 – выявление причины затруднения (К – критика)
- 6 – построение проекта выхода из затруднения (П – проект)
- 7 – возврат в деятельность
- 8 – реализация проекта

3. Структура обобщенной модели повышения качества образования в ШНРО включает в себя следующие компоненты:

I. Организация образовательного процесса в школе на основе метода рефлексивной самоорганизации.

II. Повышение квалификации педагогов и управленцев в системе ДПО на основе метода рефлексивной самоорганизации.

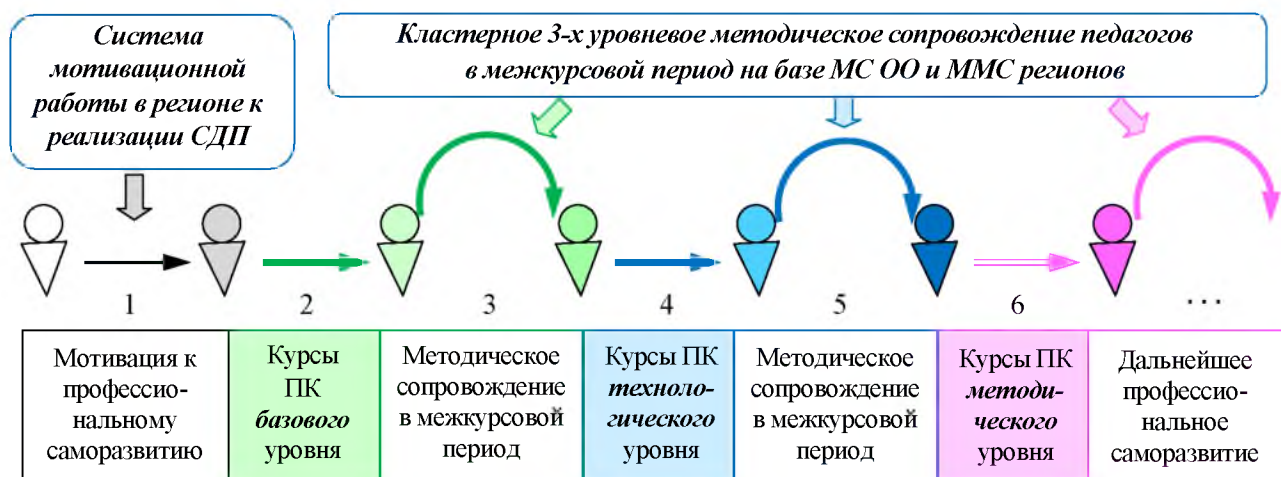
III. Региональные модели методического сопровождения педагогов ШПРО, компенсирующие их профессиональные дефициты (на базе методических структур региона).

IV. Модель педагогического сопровождения самообразования родителей при реализации метода РСО в условиях взаимодействия школы и семьи.

Для максимальной эффективной компенсации профессиональных дефицитов в реализации метода РСО и последующего качественного использования данного метода в профессиональной деятельности образовательный процесс на курсах повышения квалификации педагогов и управленцев следует проводить тем же методом с соответствующими модификациями. Это позволит им апробировать на себе, «прожить» тот новый системно-деятельностный инструментариум саморазвития, который они должны затем передать детям.

### **ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ**

Путь самоизменения педагога, в результате которого он компенсирует профессиональные дефициты в реализации метода РСО, включает следующие этапы:



Курсы повышения квалификации педагогов **базового** уровня направлены на освоение ключевых положений системно-деятельностного подхода (СДП),

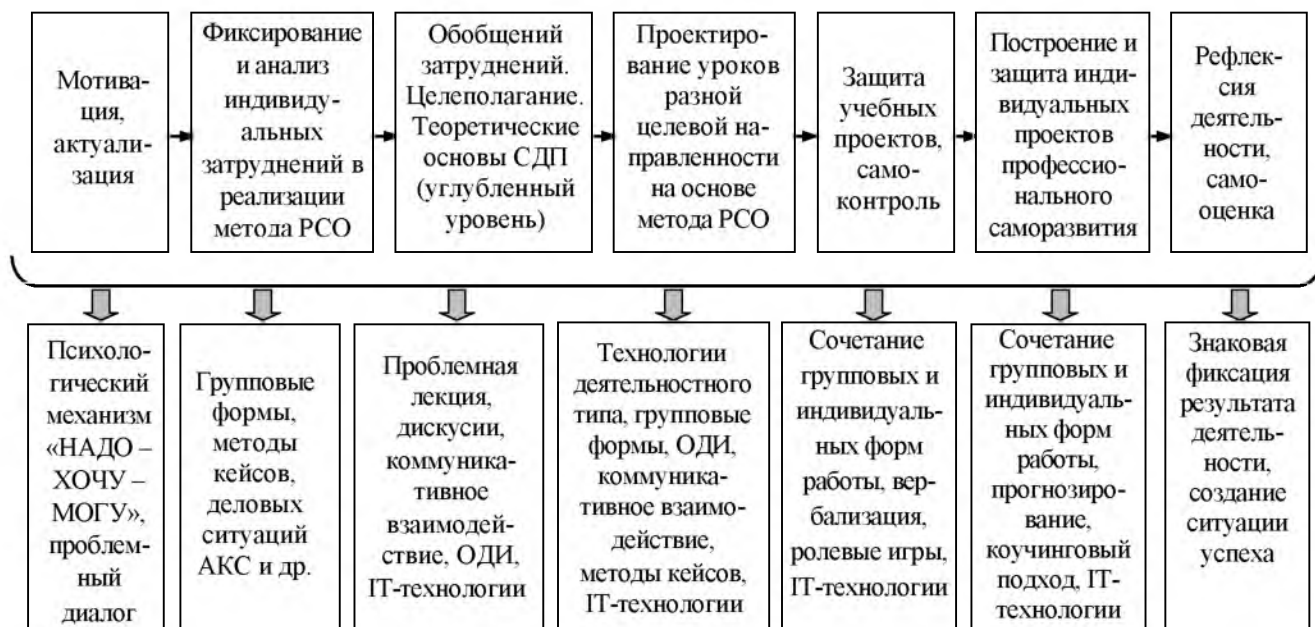
приобретение педагогами начального опыта проектирования и проведения уроков деятельностного типа. В завершение курсов слушатели строят и защищают индивидуальные проекты своего профессионального саморазвития.

### Структура организации образовательного процесса на курсах ПК педагогов (базовый уровень)



На курсах повышения квалификации педагогов *технологического* уровня знания педагогов о системно-деятельностном (СДП) подходе углубляются. Они фиксируют, обобщают и снимают свои затруднения в практической реализации СДП, знакомятся с разными типами уроков деятельностной направленности, работают в группах, осваивают способы выполнения универсальных учебных действий, разрабатывают и представляют собственные проекты решения актуальных проблем в реализации СДП. В завершение, они также строят и защищают индивидуальные проекты своего профессионального саморазвития на базе новых полученных знаний и умений.

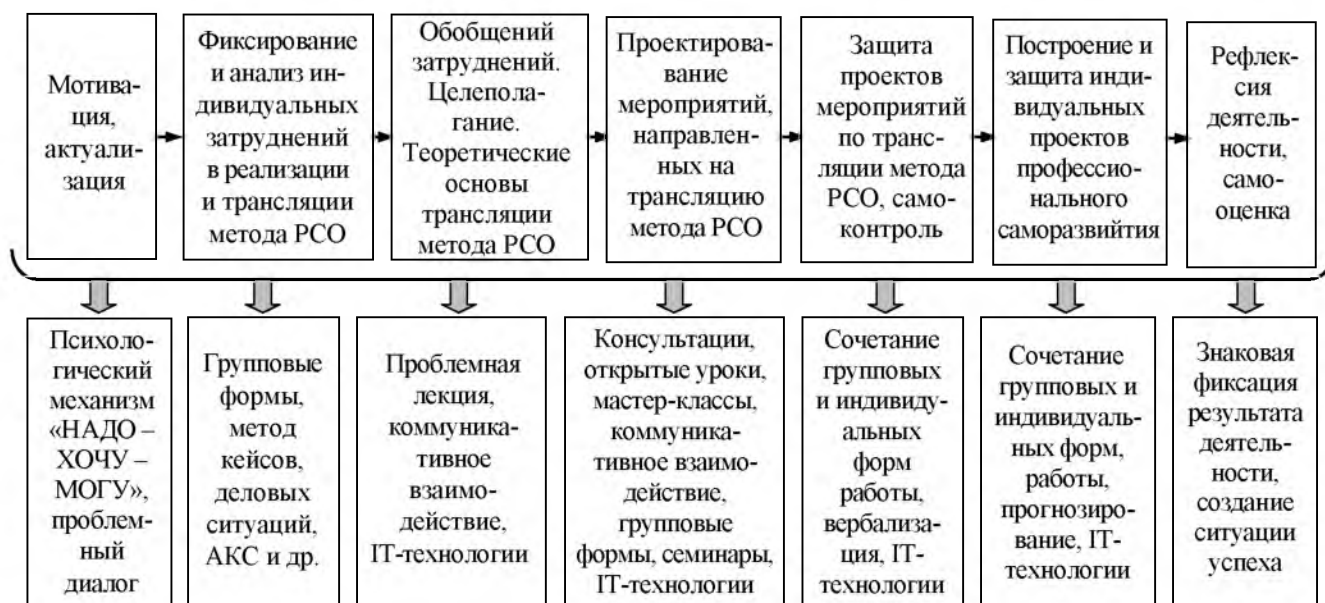
## Структура организации образовательного процесса на курсах ПК педагогов (технологический уровень)



На курсах повышения квалификации педагогов *методического* уровня педагоги анализируют имеющийся у них опыт реализации СДП, фиксируют собственные достижения и проблемы, обобщают и снимают свои затруднения в практической реализации деятельностных технологий, осваивают методы, формы и методики трансляции своего инновационного опыта на основе метода РСО. В завершение, они также строят и защищают индивидуальные проекты своего профессионального саморазвития на базе новых полученных знаний и умений.



## Структура организации образовательного процесса на курсах ПК педагогов (методический уровень)



### *Дидактические принципы создания образовательной среды на курсах в системе ДПО*

При проведении курсов повышения квалификации в системе ДПО целесообразно использовать модифицированный вариант той же дидактической системы, что и при работе с учащимися школы, что обеспечит более глубокое осознание слушателями принципов СДП (на основе рефлексии личного опыта).

№	Название принципа	Содержание принципа
1	Принцип <i>деятельности</i>	Слушатели курсов активно включаются в учебную деятельность на основе метода РСО.
2	Принцип <i>непрерывности</i>	Обеспечивается преемственность между этапами курсовой подготовки и методическим сопровождением педагогов в межкурсовой период.
3	Принцип <i>целостности</i>	У слушателей формируются новые знания и умения с позиций целостного представления о системно-деятельностном подходе как методологической основе ФГОС.
4	Принцип <i>минимакса</i>	Содержание курсовой подготовки предлагается на уровне максимума (в зоне ближайшего развития) и обеспечивается его усвоение не ниже уровня государственных требований (профессиональный стандарт педагога).

5	Принцип <i>психологической комфортности</i>	Создание на занятиях доброжелательной атмосферы, ориентированной на диалоговые формы общения, взаимную поддержку, согласование позиций на основе коммуникативного взаимодействия.
6	Принцип <i>вариативности</i>	Формирование у слушателей толерантного отношения к разным позициям, разным вариантам решения проблем и обоснованный выбор оптимального варианта в имеющихся условиях.
7	Принцип <i>творчества</i>	Максимальная ориентация на творческое начало в учебной деятельности, раскрытие творческого потенциала, накопленного в опыте всех слушателей.

## **РЕГИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ ШНРО, КОМПЕНСИРУЮЩИЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФИЦИТЫ В РЕАЛИЗАЦИИ МЕТОДА РСО**

Региональные модели методического сопровождения педагогов ШНРО, компенсирующие их профессиональные дефициты в реализации метода РСО, создаются на базе методических структур региона. Они обеспечивают *мотивационную* работу к реализации СДП среди педагогов, *непрерывность* их многоуровневой курсовой подготовки в межкурсовой период (методическое сопровождение) и *трансляцию* достигнутых результатов, что способствует повышению качества образования не только в ШНРО, но и в регионе в целом.

### **Мотивация к профессиональному саморазвитию**

Мотивация педагогов к профессиональному саморазвитию осуществляется через серию мероприятий (семинары, конференции, открытые уроки, мастер-классы, ОДИ и пр.), в ходе которых организуется включение методологически обоснованного механизма «НАДО – ХОЧУ – МОГУ».

«НАДО»	«ХОЧУ»	«МОГУ»
Педагоги делают личный вывод о значимости реального перехода российской школы к системно-деятельностному образованию, осознают ключевую роль учителя в этом процессе и необходимость своего собственного развития в области СДП.	Выявляются актуальные для педагогов затруднения в области реализации СДП и показывается способ их разрешения с помощью метода РСО. Педагоги делают свой вывод о необходимости его освоения.	Возникшее у педагогов желание освоить метод РСО соотносится с их реальными возможностями профессионального развития (курсовая подготовка, участие в методической работе школы, региона, самообразование и др.).

Механизмы реализации предложенной обобщенной модели повышения качества образования в ШНРО.

***Экономические:***

– планирование объема финансовых затрат (бюджетных средств) на повышение квалификации педагогов ШНРО, в том числе, предусмотренных на включение в госзадание ИПК;

– планирование финансовых затрат в рамках муниципального задания муниципальным методическим структурам на создание и развитие региональных методических сетей, обеспечивающих методическую поддержку педагогов ШНРО.

***Организационно-управленческие:***

– сетевое взаимодействие ФГАОУ ДПО АПК И ППРО с региональными организациями ДПО, реализующими мероприятие 2.2., ФЦПРО;

– создание новых и использование действующих ресурсных центров (стажировочных площадок) для организации индивидуализированных форм повышения квалификации;

– объединение ресурса школьных, муниципальных и региональных предметных методических объединений для организации *надпредметной* региональной инновационной методической сети, направленной на освоение педагогами технологий деятельностного типа и трансляцию передового инновационного опыта в реализации СДП на основе метода РСО.

Представляемая модель повышения качества образования (в том числе, в школах с низкими результатами обучения) прошла апробацию с положительными результатами в рамках Всероссийского эксперимента Центра системно-деятельностной педагогики «Школа 2000...» АПК и ППРО в 2011–2016 гг. (на примере реализации в образовательных организациях регионов дидактической системы деятельностного метода Л.Г. Петерсон) [1,2].

### Список литературы:

1. Потемкина, Т. В. Проблемы разработки программ повышения квалификации для руководителей школ /Т.В.Потемкина// Непрерывное образование: XXI век. – 2015. – № 4 (12). – С.98–105.
2. Всероссийская экспериментальная площадка: «Механизмы реализации ФГОС на основе деятельностного метода Л.Г. Петерсон с позиций непрерывности образовательного процесса на ступенях ДО – НОО – ООО» (Инновационный сетевой проект) / Составители: В.А. Петерсон, М.А. Кубышева, Л.Э. Абдуллина, Л.А. Аверкиева, Н.В. Посполита, М.В. Рогатова, И.В. Шалыгина. Изд. 2-е. – М.: Институт СДП, 2017.

**РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОЙ МОДЕЛИ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА НА ПРИМЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ПРОЕКТА КИРЕНСКОГО РАЙОНА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ «ШКОЛЫ ЭФФЕКТИВНОГО РОСТА»**

**Пешня И.С.**, заведующий лабораторией сопровождения профессионального развития педагогов ГАУ ДПО «Института развития образования Иркутской области», к.п.н.

E-mail: peshnya@mail.ru, г. Иркутск, Россия.

**Аннотация:** В статье представлен опыт реализации мер государственной политики в отношении школ с низкими результатами обучения на муниципальном уровне, описываются основные подходы к реализации муниципального проекта.

**Ключевые слова:** муниципальный проект, качество образования, учительский рост.

**THE REALISATION OF AN INTEGRATED MODEL OF TEACHER'S GROWTH ON THE EXAMPLE OF A MUNICIPAL PROJECT KIRENSKY DISTRICT OF THE IRKUTSK REGION «SCHOOL OF EFFECTIVE GROWTH»**

**Peshnya I.S.**, head of laboratory, Support for the professional development of teachers of Institute of education development of the Irkutsk region, the candidate of pedagogical Sciences.

E-mail: peshnya@mail.ru, Irkutsk, Russia.

**Abstract.** The article presents the experience of implementation of public policies in relation to schools with poor learning outcomes at the municipal level, describes the main approaches to the realization of the municipal project.

**Key words:** municipal project, the quality of education, teachers' growth.

Обеспечение высокого качества образования для всех граждан, независимо от места жительства, социального статуса семей в настоящее время является одним из важных приоритетов государственной образовательной политики в Российской Федерации.

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах реализации государственной политики в области образования и науки», Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы (утверждена распоряжением Правительства

Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р), а также План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы направленные на повышение эффективности образования и науки» (утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2620-р), предусматривают мероприятия по разработке и реализации программ повышения качества образования [1].

В Перечне поручений по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования, состоявшегося 23 декабря 2015 года, поручено «разработать и реализовать комплекс мер, направленных на создание условий для получения качественного общего образования в образовательных организациях со стабильно низкими образовательными результатами».

Основная проблема неравенства в образовании в настоящее время связана с расслоением школ по образовательным результатам учащихся, когда наряду с успешными и благополучными во всех отношениях школами формируется целая группа школ с устойчиво низкими результатами учащихся. В таких школах, как правило, концентрируются дети из неблагополучных семей и семей с низким социальным статусом, дети с неродным русским языком и девиантным поведением. К группе школ с низкими образовательными результатами чаще всего относятся и школы, функционирующие в неблагополучных внешних условиях: в территориях, в сельской местности, на окраинах крупных городов и т. д.

Все перечисленные школы должны иметь возможность пользоваться целевыми мерами государственной поддержки, динамика их результатов должна стать объектом постоянного мониторинга со стороны органов управления образованием.

В связи с этим реализация муниципального трехлетнего проекта Киренского района предполагает разработку, апробацию и внедрение системы мер по повышению качества работы школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях. Муниципальный проект Киренского района «Школы эффективного роста» направлен на повышение качества

образовательных достижений обучающихся, основанного на фундаментальности знаний и развитии творческих компетентностей обучающихся в соответствии потребностям личности, общества и государства, безопасности образовательного процесса и обеспечении здоровья детей при постоянном развитии профессионального потенциала работников образования. При этом все более очевидными и актуальными становятся факторы, определяющие новые требования к качеству общего образования:

- расширяющаяся быстрыми темпами гибкость и нелинейность организационных форм производства и социальной сферы, что требует развития у личности уже на ранних стадиях получения образования способности к постоянному овладению новыми компетенциями; формирование готовности и мотивации к переобучению;
- переориентация социальной политики российского государства на развитие человеческого капитала. Это требует введения новых активных форм организации образовательного процесса при регулярном участии обучающихся в олимпиадах, исследованиях, проектах разного уровня, а школ и педагогов в национальных исследованиях в области образования;
- сохраняющееся неравенство стартовых возможностей для обучения детей у семей, имеющих разный социальный статус и проживающих в различных по уровню социально-экономического развития территориях. Это определяет необходимость выравнивания стартовых возможностей за счет предъявления единых требований к качеству образования и эффективного управления процессами, обеспечивающими исполнение в полном объеме предъявленных требований.

Современное содержание требований к качеству общего образования в соответствии с федеральным законодательством определяется, в первую очередь, непосредственными потребителями и заинтересованными сторонами образовательных услуг. Потребителями образовательных услуг

являются сами обучающиеся, их родители и законные представители, а также государство, учреждения профессионального образования, рынок труда и, при определенных условиях, бизнес-сообщество. Каждый из потребителей образовательных услуг, имея свое представление о востребованном качестве образования, формулирует собственный заказ на него, поэтому современное понимание качества образования неотделимо от запроса, формируемого потребителями (заказчиками).

Качество образования в современной общеобразовательной организации в значительной мере определяется не только профессионализмом учителей, но и уровнем профессионального развития ее руководителя.

В современной социально-экономической ситуации в системе образования Российской Федерации постоянно растет необходимость профессионального развития руководителей общеобразовательных организаций. Особенно остро потребность в профессиональном развитии руководителей существует в образовательных организациях с низкими результатами обучения и в общеобразовательных организациях, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, отличающихся средовыми особенностями функционирования.

Профессиональная управленческая деятельность руководителя общеобразовательной организации усложняется содержательно и психологически, появляются неопределенные, неоднозначные ситуации, требующие принятия оперативных и эффективных управленческих решений.

Сложность принятия эффективных управленческих решений руководителями общеобразовательных организаций с низкими результатами обучения и общеобразовательных организаций, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, усугубляется также территориальным отдалением школы, социальной напряженностью и т.п. Поэтому одной из важных задач руководителя является получение нового опыта управления общеобразовательной организацией, адаптированного под имеющиеся социальные условия. Таким образом, поддержка и



профессиональное развитие руководителей образовательных организаций относится к числу основных, влияющих на повышение качества образования в общеобразовательных организациях.

Реализация муниципального проекта «Школы эффективного роста» направлена на преодоление разрыва в образовательных возможностях и достижениях детей, обусловленных социально-экономическими характеристиками их семей, территориальной отдаленностью и сложностью контингента за счёт повышения педагогического и ресурсного потенциала школ.

Базовые принципы реализации муниципального проекта:

- формирование ценности сотрудничества всех участников образовательных отношений;
- формирование инфраструктуры поддержки школ и учителей, демонстрирующих низкие результаты обучения;
- концентрация системы управления в образовательных организациях на образовательных достижениях учащихся: все изменения рассматриваются с точки зрения их влияния на образовательные результаты обучающихся;
- включение в работу всех уровней управления, школ, социального окружения школ, их согласованные действия и межуровневое взаимодействие, соответствующие институциональные изменения в практиках оценки качества, подготовки педагогов и др.;
- стратегический характер планирования работы, ориентация не только на актуальную ситуацию, но и на развитие потенциала, обеспечение достаточного времени для достижения улучшений;
- наличие лидера (ов) на всех уровнях реализации работы;
- «умная подотчётность»: сочетание прозрачной внешней отчётности и внутренней (самоанализа); разделенная, распределенная и четко фиксируемая ответственность всех участников процесса, сочетание индивидуальной и коллективной ответственности;

- баланс контроля и автономии: школам важно иметь самостоятельность в аспектах деятельности, которые оказывают непосредственное влияния на результаты, при рациональном контроле со стороны муниципального уровня за обеспечение школ ресурсами и достижением ожидаемых результатов;
- дифференциация инструментов поддержки в соответствии с особенностями контекста и актуальной ситуации школ;
- научная обоснованность, соответствие используемых форм и средств современному уровню развития научных исследований.

Муниципальный проект Киренского района «Школы эффективного роста» имеет комплексный характер и предполагает интеграцию действий Управления образования администрации Киренского муниципального района, МКУ «Центра развития образованием», образовательных организаций Киренского района, ГАУ ДПО ИРО и вузов города Иркутска.

Основным принципом реализации муниципального проекта является принцип отчётности о взаимной ответственности всех ее участников. Образовательные организации, работающие в неблагоприятных социальных условиях и демонстрирующие низкие образовательные результаты, обязуются повысить общешкольные и индивидуальные достижения учащихся, при поддержке Управления образования Киренского района по предоставлению необходимых ресурсов (включая финансовое обеспечение за счёт источников бюджета муниципального образования и внебюджетных источников).

Для эффективной реализации муниципального проекта необходимо создание определенных условий:

- Нормативное обеспечение Проекта.
- Кадровое обеспечение Проекта.
- Финансовое обеспечение Проекта.
- Методологическое и инструментальное обеспечение Проекта.

### **Общая стратегия муниципального проекта предполагает:**

- наращивание педагогического и управленческого потенциала образовательных организаций – участников проекта;
- принятие управленческих решений на основе аналитических и статистических данных;
- мониторинг изменений, происходящих в ходе реализации проекта, и его результатов;
- сочетание мер поддержки школ, участниц проекта, с их ответственностью за повышение эффективности своей деятельности и качества образования;
- опора на успешные модели и стратегии поддержки школ, работающих в сложных социальных контекстах, распространённые в мировой и применяемые в отечественной практике.

Основные направления реализации муниципального проекта «Школы эффективного роста»:

#### **1. Повышение качества учебных достижений обучающихся.**

- Положительная динамика результатов ОГЭ по физике, биологии, русскому языку, математике, истории, обществознанию.
- Положительная динамика результатов ЕГЭ по физике, биологии, русскому языку, математике, истории, обществознанию.

#### **2. Повышение качества внеучебных достижений обучающихся в условиях социализации личности.**

- Естественно-научная и техническая составляющая образования при организации робототехнической направленности образовательного процесса.
- Социальное проектирование как способ организации социальных проб для обучающихся.

### **3. Повышение престижа образовательных организаций в социуме.**

- Позиционирование результатов деятельности образовательных организаций муниципального образования в профессиональном сообществе, в том числе на уровне региона.
- Государственно-общественное управление.
- Психологически комфортная образовательная среда для обучающихся.
- Реализация муниципального проекта позволит:
  1. Обеспечить ресурсное наполнение и выравнивающее финансирование образовательных организаций, учитывающее повышенные потребности школ, обучающихся наиболее сложные контингенты учащихся, находящиеся в отдаленных территориях, с малочисленным контингентом в оборудовании и специалистах.
  2. Обеспечить создание на школьном уровне среды, поддерживающей обучение и создающей возможности для индивидуализации подходов к преподаванию.
  3. Выстроить горизонтальное (сетевое) партнерство школ.
  4. Осуществлять менеджмент знаний: постоянный мониторинг и исследовательское сопровождение с опорой на достоверные данные при принятии решений и оценке результатов, сочетание количественных и качественных методов исследований.
  5. Организовать активную диссеминацию «лучших практик».
  6. Создавать условия для развития профессионализма руководителей образовательных организаций и учителей, организуя адресное повышение квалификации с учетом результатов оценочных процедур.

#### **Список литературы:**

1. Поручение Президента Российской Федерации от 2 января 2016 г. № 15 ГС, п.1г [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document/cons>.

## ЭЛЕКТРОННЫЙ УПРАВЛЯЕМЫЙ КУРС КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОГРАММЫ РОСТА УЧИТЕЛЯ

**Сангалова М.Е.**, доцент кафедры физико-математического образования АФ ННГУ, к.п.н., доцент.

E-mail: smolyanka77@mail.ru, г. Арзамас, Россия.

**Баранова Е.В.**, руководитель Центра повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов АФ ННГУ, к.п.н., доцент.

E-mail: barelval@mail.ru, г. Арзамас, Россия.

Арзамасский филиал ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

**Аннотация.** В статье рассматривается одна из форм дистанционной поддержки курсов повышения квалификации – электронный управляемый курс, который, во-первых, позволяет комплексно решать основные задачи повышения квалификации педагогов и, во-вторых, оптимально сочетать разнообразные приемы взаимодействия между всеми участниками образовательного процесса и самообразования.

**Ключевые слова:** национальная система учительского роста, повышение квалификации учителей, электронные курсы.

## E-COURSE AS AN INSTRUMENT OF TEACHER GROWTH PROGRAM

**Sangalova M.E.**, PhD in pedagogy, Associate Professor. Department of physics and mathematics education.

E-mail: smolyanka77@mail.ru, Arzamas, Russia.

**Baranova E.V.**, PhD in pedagogy, Associate Professor. Head, Center of Professional Development and Professional Retraining of Specialists.

E-mail: barelval@mail.ru, Arzamas, Russia.

Arzamas branch of the National Research Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod.

**Abstract.** The article considers one of the forms of distance support for advanced training courses. It is an electronic controlled course, which firstly allows to solve the main tasks of professional development of teachers comprehensively and, secondly, to combine optimally the various methods of interaction between all participants in the educational process and self-education.

**Key words:** national teacher growth system, professional development of teachers, e-courses.

Реализация требований новых ФГОС общего образования требует от педагогических работников развитых профессиональных компетентностей, позволяющих не столько применять готовые методики работы, сколько решать профессиональные задачи. Поэтому программы повышения квалификации учителей должны не столько давать «знания» в информирующем ключе, сколько создавать условия для формирования компетентностей педагога. Задача заключается в том, чтобы во время повышения квалификации создать условия для учебной деятельности самих педагогов, постановки задач собственного развития, поиска и оценки средств решения задач.

Еще одной важной задачей курсов повышения квалификации (КПК) является подготовка учителя к аттестации. В настоящее время проводится разработка новых аттестационных требований в соответствии с национальной системой учительского роста (НСУР). Данная система базируется на профессиональном стандарте учителя [1]. Учитывая происходящие изменения, цели курсов повышения квалификации также должны трансформироваться. Эти изменения должны ориентироваться на единые федеральные оценочные материалы (ЕФОМ), которые на настоящий момент находятся в стадии разработки и должны быть полностью сформированы в соответствии с утвержденным Планом мероприятий («дорожной картой») по формированию и введению НСУР [2]. Они конструируются из четырех самостоятельных модулей, включающих наборы оценочных материалов по:

- 1) предметной подготовке учителя – предметным компетенциям;
- 2) методике преподавания – методическим компетенциям;
- 3) психолого-педагогическим компетенциям;
- 4) коммуникативным компетенциям.

Выделенные модули оценочных материалов должны определять разделы программ КПК учителей и направления совершенствования технологий и методов обучения на данных курсах.

В последние годы все активнее развиваются дистанционные формы реализации программ дополнительного образования, что дает дополнительные возможности педагогам для самостоятельного овладения профессиональными компетенциями. Одной из форм дистанционной поддержки курсов повышения квалификации учителей является использование электронных управляемых курсов (ЭУК). Элементы электронного взаимодействия с обучаемыми находят все более широкое применение в работе самих учителей и относятся к профессиональным компетенциям. Расширяется и круг задач, которые решают подобные электронные курсы. Как инструмент работы самого учителя, это, прежде всего, дистанционная поддержка учебного процесса, работа с учениками, находящимися на индивидуальном обучении, либо попавшими в трудные жизненные обстоятельства. Соответственно для приобретения полезного в данном отношении опыта на курсах повышения квалификации ЭУК должны использоваться для сходных целей. Не отвергая использование дистанционных КПК (рынок таких предложений в настоящее время расширяется быстрыми темпами), отметим, что в свете указанных четырех направлений разработки и совершенствования КПК, приоритет должен отдаваться очным курсам повышения квалификации с дистанционной поддержкой посредством ЭУК. Главным достоинством такой формы организации курсовой подготовки является возможность мобильного сочетания очной формы работы, самостоятельного изучения медиаресурсов, взаимодействия всех участников образовательного процесса и аттестации слушателей. Можно делать необходимое количество очных сессий, разделенных во времени и взаимодействие на электронном управляемом курсе в межсессионные промежутки.

Анализируя современные тенденции развития образования и личный опыт работы с ЭУК [3, 4], можно сделать следующие выводы. Не теряя преимуществ очных курсов повышения квалификации, курсы с дистанционной поддержкой обеспечивают:

- непрерывность взаимодействия (обсуждения на форумах, работа над заданиями преподавателей, обмен комментариями к заданиям);
- удобство (задания могут выполняться учителями в любое время, ответы принимаются в виде текстовых, аудио и видео файлов)
- экспертную поддержку и оценку в любое время (возможность обсудить с любым преподавателем курсов внедрение новых методов и технологий обучения, получить оценку своего образовательного продукта);
- формирование ИКТ-компетентности слушателей.

Не подлежит сомнению, что использование ЭУК является требованием современной ситуации в системе образования. Следовательно, взаимодействуя с преподавателями КПК посредством ЭУК, выполняя задания, размещая и просматривая комментарии, участвуя в форумах, видя изнутри методику работы с ЭУК, учителя осваивают в деятельности этот инструмент обучения и приобретают серьезную мотивацию для использования подобных курсов в своей профессиональной деятельности.

#### **Список литературы:**

1. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [Электронный ресурс]: приказ Министерства труда России от 18.10.2013 № 544н (с изм.



от 25.12.2014). – Режим доступа:  
<http://fgosvo.ru/uploadfiles/profstandart/01.001.pdf>.

2. Приказ об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста от 26.07.2017 № 703 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai>.
3. Сангалова М.Е. Организация электронных курсов для студентов различных форм обучения [Текст] / М.Е. Сангалова // Современные образовательные Web-технологии в системе школьной и профессиональной подготовки: сб. статей участников междунаро. науч.-практ. конф. – Арзамас, 2017. – С. 458-461.
4. Сангалова М.Е. Электронное портфолио как инструмент организации обучения математической логике [Текст] / М.Е. Сангалова // Преподавание Физико-математических и естественных наук в школе. Традиции и инновации: материалы всерос. науч.-метод. конф. (Нижний Новгород, 29-30 марта 2017 г.). – Н. Новгород, 2017. – С. 38-39.

## МЕТОДЫ И МОДЕЛИ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА

**Симонова Н.А.**, директор МБОУ лицея № 35 города Ставрополя.

E-mail:sch\_35@stavadm.ru., г. Ставрополь, Россия.

**Вышковская А.Н.**, зам. директора по научно-методической работе.

**Аннотация.** В статье рассматриваются методы и модели развития профессионализма учителя в обеспечении качественного образования обучающихся. Описываются методы и модели, реализующие задачи научно-методической, исследовательской работы, проводимой в лицее и достигнутые результаты.

**Ключевые слова:** методы, модели, профессиональный рост, профессиональные компетенции, образовательный процесс.

## METHODS AND PATTERNS OF TEACHER'S PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND THEIR FURTHER EDUCATION

**Simonova N.A.** The head teacher of the Stavropol lyceum 35.

E-mail:sch\_35@stavadm.ru, Stavropol, Russia.

**Vyshkovskaya A.N.** Deputy head teacher of research at Stavropol lyceum 35.

**Abstract.** The article deals with methods and patterns teachers' professional development and providing qualitative education. It is spoken in detail about actions realizing scientific methodological researches achievements. It is analyzed the progress according this principles in Stavropol lyceum 35.

**Key words:** methods, patterns, professional development, professional competence, learning process.

Изменения, происходящие в современной системе образования, делают актуальным повышение квалификации и профессионализма педагога, т.е. его профессиональной компетентности. Свободно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий образовательный процесс педагог является гарантом достижения целей современного образования. Именно поэтому в настоящее время резко повысился спрос на квалифицированную, творчески мыслящую,

конкурентоспособную личность учителя с соответствующим интеллектуальным ресурсом.

Выполняя государственную задачу совершенствования функционирования системы обеспечения профессионального роста (поручение президента), коллективом лицея определена стратегическая цель: повышение результативности образовательного процесса лицея через непрерывное совершенствование уровня педагогического мастерства, информационной и методологической культуры, компетентности учителей.

Реализуется поставленная цель через условную концепцию и структурную целостность системы развития профессионализма педагогов, ориентированной на «запросы», выявленные затруднения педагогов, которые положены в основу решения поставленных задач:

- создания эффективной системы исследования соответствия уровня профессионализма учителя требованиям профессионального стандарта педагога и социального заказа;
- выработки системы информированности педагогов определив источники информации (материалы сети Интернет; видео, аудио информация на различных носителях; семинары и конференции, мастер-классы; мероприятия по обмену опытом; курсы повышения квалификации);
- создания условий для самореализации и самосовершенствования;
- обеспечения психолого-педагогического содействия процессам
- формирования личности, эффективной реализации познавательных, творческих способностей;
- развития инновационного характера становления профессионализма учителя в соответствии с требованиями времени;
- обеспечения доминирующей роли развития мотивации, активизации всех видов и форм творческой самореализации личности педагога;

- ресурсного обеспечения стратегии через обновление кадров; современно оборудованное образовательно-воспитательное пространство; комфортную здоровьесберегающую среду.

Проводимые исследования (программа диагностики, мониторинга и самооценки) выявляют проблемы: методологические, информационной культуры; профессиональной активности учителей в освоении и применении эффективных образовательных технологий; мотивации развития профессионального уровня.

Проведенный социальный опрос старшеклассников на определение профессионализма учителя в их представлении также свидетельствуют, что учитель им интересен не только как педагог, от которого зависит успех в учении, но и как личность, в общении с которой протекает процесс педагогического взаимодействия.

Выявленные проблемы положены в основу лицейской Программы развития профессионализма учителя на 2016-2020 годы.

Для формирования информационной культуры; профессиональной активности учителей в освоении и применении эффективных образовательных технологий; мотивации развития профессионального уровня создан банк методических материалов в т.ч. адресной помощи учителю в ориентации на развитие творческого потенциала и методологического мышления, проектной культуры, готовности к самообразованию и в итоге – педагогического профессионализма.

Особое внимание акцентируем на развитии познавательной, ценностной, коммуникативной, психофизиологической компетенциях.

Определив круг проблем и источники информации, ненавязчиво выбираем эффективные методы вооружения педагогов теоретическими знаниями (система информированности), развития практических умений организации качественного образовательного процесса: видео, аудио информация на различных носителях; семинары, конференции; мастер-

классы; методические Недели, методические «чтения», взаимопосещение учебных занятий, творческие отчеты по темам самообразования, выставки педагогических находок, способствующие обмену опытом.

Учителя изучают и берут к использованию материалы для пополнения практических умений ведения образовательного процесса: «Дидактическая эвристика. Теория и технология креативного обучения» [6], «Новая школа Селестена Френе» [7], «Как обучать творчеству?» [5]. Левитаса Г.Г. «Образовательная технология и целеполагание» [3], Шамовой Т.И. «Системный подход к управлению качеством образования» [8], Гальперина П.Я. «Концепция поэтапного формирования умственных действий» [2], Беспалько В.П. «Слагаемые педагогической технологии» [1].

Задачи обеспечения непрерывного повышения квалификации учителей в условиях введения ФГОС ООО, реализуется в курсовой подготовке учителей. 98% педагогов лицея прошли соответствующее обучение на курсах повышения квалификации.

Коллектив лицея работает над методической темой «Развитие адаптивной образовательной среды лицея – необходимое условие успешного воспитания личности обучающиеся в современных условиях», которая потребовала совершенствования методических приемов педагогического труда и активного использования соответствующих технологий.

Стратегическая цель: адаптировать учебный процесс к индивидуальным особенностям обучающихся, условиям развития лицея в целом путем введения новых методик обучения и воспитания, к максимальному раскрытию творческого потенциала учителя, комфортных условий для развития личности обучающихся.

Учителям рекомендованы к изучению методические материалы для компетентной реализации определенной темы. Все материалы доступны к

использованию педагогами в лицейской библиотеке.

Данная тема развивает инновационное направление в работе коллектива. Используемые методы и модели профессионального развития обеспечили результаты. Более 70% педагогов участвуют в экспериментальной исследовательской деятельности в федеральной, краевых, городских экспериментальных площадках.

По итогам исследовательской деятельности разработаны и реализуются в образовательно-воспитательном процессе лицейские программы:

«Образование и здоровье» «Спортивная Лига здоровья», «Ландшафтный дизайн», «Использование этнокультурного компонента в образовательном пространстве лица в полиэтничном регионе», «Гражданско-патриотическое воспитание», «Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса как фактор формирования успешности учащихся», «Одаренные дети», «Программа воспитательной компоненты».

Реализуются программы элективных курсов, разработанные творческими группами учителей: «Этническая история региона», «Культура народов Северного Кавказа», «Культура межнационального общения» и др.

Опыт инновационной деятельности коллектива лицея успешно представлен на городских, краевых научно-практических конференциях, краевых стажировочных площадках, семинарах, Всероссийских конкурсах.

Лицей планомерно пополняется молодыми специалистами. Сегодня здесь трудится 15 молодых учителей.

Разработана и реализуется программа «Школы молодого учителя», рассчитанная на 3 года.

Молодые педагоги быстро адаптируются в образовательном пространстве лицея, формируют ресурсы профессиональной компетенции

и компетентности, осваивают нормы профессиональной педагогической деятельности, ответственности как основы профессионального развития.

Творческой группой учителей разработана модель «Рабочая тетрадь молодого учителя» с разделами: «Слагаемые урока», «Логика урока», «Семь шагов подготовки занятия», «Проанализируй свою аудиторию», «Цели занятия могут быть различными», «придумайте интригующее вступление для занятия», «Первые 90 секунд – разогрев аудитории (по Рону Хоффу). «Доказательно – значит, убедительно», «Наглядно – значит, убедительно», «Продумайте связки», «Подготовьте сильное заключение», «Привлечение внимания детей», «Язык телодвижений», «25 невербальных коммуникативных жестов»

Опыт работы с молодыми учителями обобщен комитетом образования администрации города Ставрополя и представлен на коллегии Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края в 2014 году [4].

На рисунке 1 показан уровень профессиональной компетентности и творческого потенциала педагогов по итогам мониторинга и самооценки.



85% – оптимальный уровень  
13% – допустимый  
2% – критически

Рисунок 1. Уровень профессиональной компетенции.

Используемые методы и разработанные модели сопровождения профессионального роста учителя отвечают современным требованиям и безусловно дают свои результаты. На протяжении трех лет в лицее

стабильные показатели качества знаний обучающихся. По основным показателям качества деятельности коллектива лицей вошел в «100 лучших школ России», в 50 лучших школ Ставропольского края.

### Список литературы:

1. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии [Текст] / В.П. Беспалько. – Москва: Педагогика, 1989. – 192 с.
2. Громыко Ю.В. Мыследеятельностная педагогика (теоретико-практическое руководство по освоению высших образцов педагогического искусства) [Текст] / Ю.В. Громыко. – Минск, 2000.
3. Левитас Г.Г. Образовательная технология и целеполагание [Текст] / Г.Г. Левитас // Завуч. – 2003. – № 1.
4. Легко ли быть учителем? [Текст]: методические рекомендации. – Управление образования администрации города Ставрополь. – Ставрополь, 2014. – С. 143.
5. Хуторской А.В. Информационно-педагогический модуль «Концепция «Дидактическая эвристика» [Текст] / А.В. Хуторской // Педагогика: учебное пособие для студентов педагогических вузов и педагогических колледжей / под ред. П.И. Пидкасистого. – М.: Российское педагогическое агенство, 1995. – С. 613-614.
6. Хуторской А.В. Как обучать творчеству? [Текст] / А.В. Хуторской // Дополнительное образование. – 2001. – №1. – С. 4-10.
7. Хуторской А.В. Новая школа Селестена Френе [Текст] / А.В. Хуторской // Школьные технологии. – 2013. – № 4. – С. 72-76.
8. Шамова Т.И., Шарай Н.А. Системный подход к управлению качеством образования в школе [Текст] / Т.И. Шамова // Завуч. – 2002. – № 8. – С. 92-95.



УДК 377.8

**МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, НАПРАВЛЕННАЯ НА  
ПРЕОДОЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ  
ПЕДАГОГОВ**

**Смирнова С.В.**, заведующий центром научно-методического сопровождения программ и проектов в области образования ГОУДПО «Коми республиканский институт развития образования», к.п.н.

**Киселева А.К.**, методист.

E-mail: Lab.kriri@yandex.ru, г. Сыктывкар, Россия.

**Аннотация.** Современные профстандарты являются непосредственным руководством к действию в системе повышения квалификации и усиливают акцент на специфике применяемых форм деятельности. Однако система повышения квалификации педагога не в полной мере отвечает подобным запросам в чем и заключается противоречие. При построении организационной модели дополнительного профессионального образования, способной решать задачи компенсации профессиональных дефицитов педагогов, необходимо разрабатывать данную структуру на основе таких базовых процессов как мышление, эмоции и деятельность.

**Ключевые слова:** модель дополнительного профессионального образования, преодоление профессиональных дефицитов педагогов.

**MODEL OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION  
ORGANIZATIONS AIMED THE PROFESSIONAL DEFICIENCIES OF  
TEACHERS OVERCOMING**

**Smirnova S.V.**, Ph. D., head of the center of scientific-methodical support programs and projects in the field of education GOUDPO «The Komi Republican Institute of education development».

**Kiseleva A.K.**, methodist of the center.

E-mail: Lab.kriri@yandex.ru, Syktyvkar, Russia.

**Abstract.** Modern standards are the direct guide to action in the training system and strengthen the emphasis on the specificity of the applied activities. However, the system of adult education does not fully respond to such queries which are a contradiction. When building the organizational model of supplementary professional education, capable of solving the problem of compensation trade deficits educators need to develop this structure on the basis of such processes as thinking, emotions, and activities.

**Key words:** model of supplementary professional education, overcoming trade deficits of teachers.

Современный учитель обязан повышать квалификацию регулярно в течение всей трудовой жизни. Как правило, взрослые люди хотят учиться, если они понимают необходимость обучения и видят возможности применить его результаты для улучшения своей деятельности. Кроме того, взрослые люди стремятся активно участвовать в обучении, приносят в обучающие ситуации свой собственный опыт и свои жизненные ценности [1, с. 43].

В настоящее время существует множество документов, которые предъявляют большое количество требований к профессиональным качествам современного учителя. Одним из таких документов является принятый Министерством труда и социальной защиты профессиональный стандарт педагога.

Согласно профессиональному стандарту учитель должен, в числе прочего, развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать культуру здорового и безопасного образа жизни и др. [2].

В профессиональном стандарте педагога также содержится значительный раздел ценностно-деятельностных характеристик профессии, как например [3]:

- умение устанавливать педагогически целесообразные отношения обучающимися, создавать условия для воспитания и развития обучающихся, мотивировать их деятельность по освоению профессии, привлекать к целеполаганию, обучать самоорганизации и самоконтролю;
- диагностировать ценностно-смысловые, эмоционально-волевые, потребностно-мотивационные, интеллектуальные характеристики,

- образовательные потребности и запросы студентов, оценивать возможности и условия их реализации;
- создавать педагогические условия для проектирования и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, включения студентов в различные виды деятельности в соответствии с их способностями, образовательными запросами обучающихся;
  - обеспечивать формирование устойчивого, позитивного отношения к своей профессии, организации, осуществляющей образовательную деятельность, стремления к постоянному самосовершенствованию;
  - анализировать новые подходы и методические решения в области проектирования и реализации программ профессионального обучения.

Как видно, часть требований профессиональных стандартов как учителя, так и педагога, схожи между собой. Данные положения профстандартов являются непосредственным руководством к действию в системе повышения квалификации и усиливают акцент на существующих профессиональных дефицитах.

Однако на сегодняшний день система дополнительной профессиональной подготовки педагога не в полной мере отвечает подобным запросам и не «успевает» за активным развитием требований современности, в чем и заключается противоречие. Так, профессиональные стандарты требуют уверенного владения навыками, а система дополнительного профессионального образования направлена на восполнение, в первую очередь, знаниевых дефицитов педагогов.

При этом если говорить о построении организационной модели дополнительного профессионального образования, способной решать задачи компенсации профессиональных дефицитов педагогов, то необходимо разрабатывать данную структуру на основе таких базовых процессов как мышление, эмоции и деятельность.

Так, например, мышление человека призвано реализовать восполнение знаниевых дефицитов педагогов, эмоциональный компонент психики человека отвечает за позитивное восприятие (т.е. желание работать, находиться в поиске, экспериментировать и т.п.), деятельностный компонент обеспечивает применение полученной информации на практике (таблица 1).

Таблица 1. Организационная модель дополнительного профессионального образования

<b>Процесс</b>	<b>За что отвечает</b>	<b>Использование в системе повышения квалификации</b>
Мышление	Знаниевый компонент (основы государственных образовательных ориентиров, современных технологий, требований внутри каждой педагогической специальности)	Теоретические лекции, практические занятия, направленные на получение знаний, участие в профессиональных сообществах, обмен опытом, получение разносторонней информации
Эмоции	Желание работать (мотивация), профилактика эмоционального (профессионального) выгорания	Общение с коллегами, участие в совместных проектах, творческие мастерские в процессе обучения, неформализованная совместная деятельность
Деятельность	Умение (навык) применять знания на практике, передавать не только теоретические знания, но и опыт, «вести за собой»	Включение в деятельность (проекты, мастер-классы, наставничество, коучинг и т.п.). Получение знаний должно быть всецело организовано через деятельность.

Таким образом, все названные компоненты взаимосвязаны и взаимозависимы. Например, деятельность без позитивного эмоционального настроения не приносит удовлетворения педагогу и не может стать значимой для учащихся. Для получения устойчивого результата, во время повышения квалификации у педагога должны быть в одинаковой мере задействованы все три компонента. Система дополнительного профессионального образования учителей в этом должна занимать ведущее положение. Именно такой подход способен обеспечить преодоление профессиональных дефицитов педагогов.

## Список литературы

1. Базарова Г.Т. Особенности обучения взрослых [Текст] / Г.Т. Базарова // Менеджер по персоналу. – №2, 2007. – С. 42-48.
2. Профессиональный стандарт «Педагог» (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) [Электронный ресурс]: приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н. – Режим доступа: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/profstandart>.
3. Профессиональный стандарт «Педагог» профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования [Электронный ресурс]: приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «08» сентября 2015 г. № 608н. – Режим доступа: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/profstandart>.

**МОДЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ ШКОЛ, ФУНКЦИОНИРУЮЩИХ В НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ, В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

**Созонтова О.В.**, заведующий кафедрой управления образовательными системами ГАУ ДПО Липецкой области «Институт развития образования», к.п.н.

E-mail:sozontova66@mail.ru, г. Липецк, Россия.

**Аннотация.** В статье представлена региональная модель методической поддержки школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, в целях повышения качества образования, предусматривающая формирование регионально-информационной структуры, методическое сопровождение школ, реализующих программы перехода в эффективный режим работы.

**Ключевые слова:** региональная модель методической поддержки школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, инфраструктура информационно-методической помощи школам, качество образования.

**MODEL METHODOLOGICAL SUPPORT TO SCHOOLS OPERATING IN ADVERSE SOCIAL CONDITIONS, IN ORDER TO IMPROVE THE QUALITY OF EDUCATION**

**Sozontova O.V.**, chairman of department control of educational systems GAU of DPO of Lipetsk region «The institute of the development of formation», the candidate of pedagogical sciences.

E-mail:sozontova66@mail.ru, Lipetsk, Russia.

**Abstract.** The article presents a model of regional methodological support to schools operating in adverse social conditions, in order to improve the quality of education, providing for the formation of a regional-information structure, methodological support for schools implementing the program of transition to efficient operation.

**Key words:** regional model methodological support to schools operating in adverse social conditions, infrastructure, information and guidance to the schools, the quality of education.

Достижение цели государственной программы «Развитие образования Липецкой области» – повышение доступности и качества

образования – связано с формированием в региональной системе образования успешных практик перевода школ, показывающих низкие образовательные результаты, в эффективный режим функционирования.

В Липецкой области однозначно не выделяется сегмент школ, которые бы устойчиво демонстрировали низкие образовательные результаты. При этом в общеобразовательных организациях 9 муниципалитетов отмечаются более низкие результаты обучения. В школах, периодически показывающих низкие результаты обучения, отмечаются неэффективные модели управления, неразвитость организационной культуры, кадровый дефицит, недостаточная квалификация педагогов. Ряд школ функционирует в неблагоприятных социальных условиях, испытывает ресурсные дефициты, имеет сложный контингент обучающихся и неблагоприятный социально-экономический статус семей [2].

В настоящее время определены проблемы перевода школ данной категории в режим эффективного функционирования:

- недостаточное нормативно-правовое обеспечение реализации программ перевода школ в режим эффективного функционирования;
- неразработанность финансовых механизмов реализации программ перевода данных образовательных организаций в режим эффективного функционирования;
- отсутствие сети регионально-муниципальных организационно-методических структур поддержки этих школ;
- недостаточная методологическая, технологическая готовность руководителей образовательных организаций, обеспечивающая переход школ в режим эффективного функционирования;
- недостаточная проработанность механизмов перехода школ в эффективный режим функционирования в программах развития;
- отсутствие в данных школах комплексных моделей учительского роста.

Региональная программа поддержки школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях (далее – Программа), нацелена на преодоление разрыва в образовательных возможностях и достижениях детей, обусловленных социально-экономическими характеристиками их семей, территориальной отдаленностью и сложностью контингента за счет повышения педагогического и ресурсного потенциала школ.

Модель методической поддержки образовательных организаций является инструментом реализации Программы и предусматривает:

- выявление методических проблем педагогов школ – участников Программы в ходе мониторинговых исследований методической компетентности педагогов, сформированности метапредметных результатов обучающихся, оценки качества образования участниками образовательных отношений;
- создание методической инфраструктуры для оказания информационно-методической помощи, консультирования и тьюторского сопровождения школ с низкими результатами обучения, а также школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, и педагогов этих школ;
- разработку методического обеспечения для реализации перехода школ в эффективный режим функционирования и повышения качества образования;
- обеспечение готовности руководителей данных образовательных организаций к разработке и реализации программ перехода школ в режим эффективного функционирования;
- обеспечение реализации комплексной модели учительского роста в данных образовательных организациях.

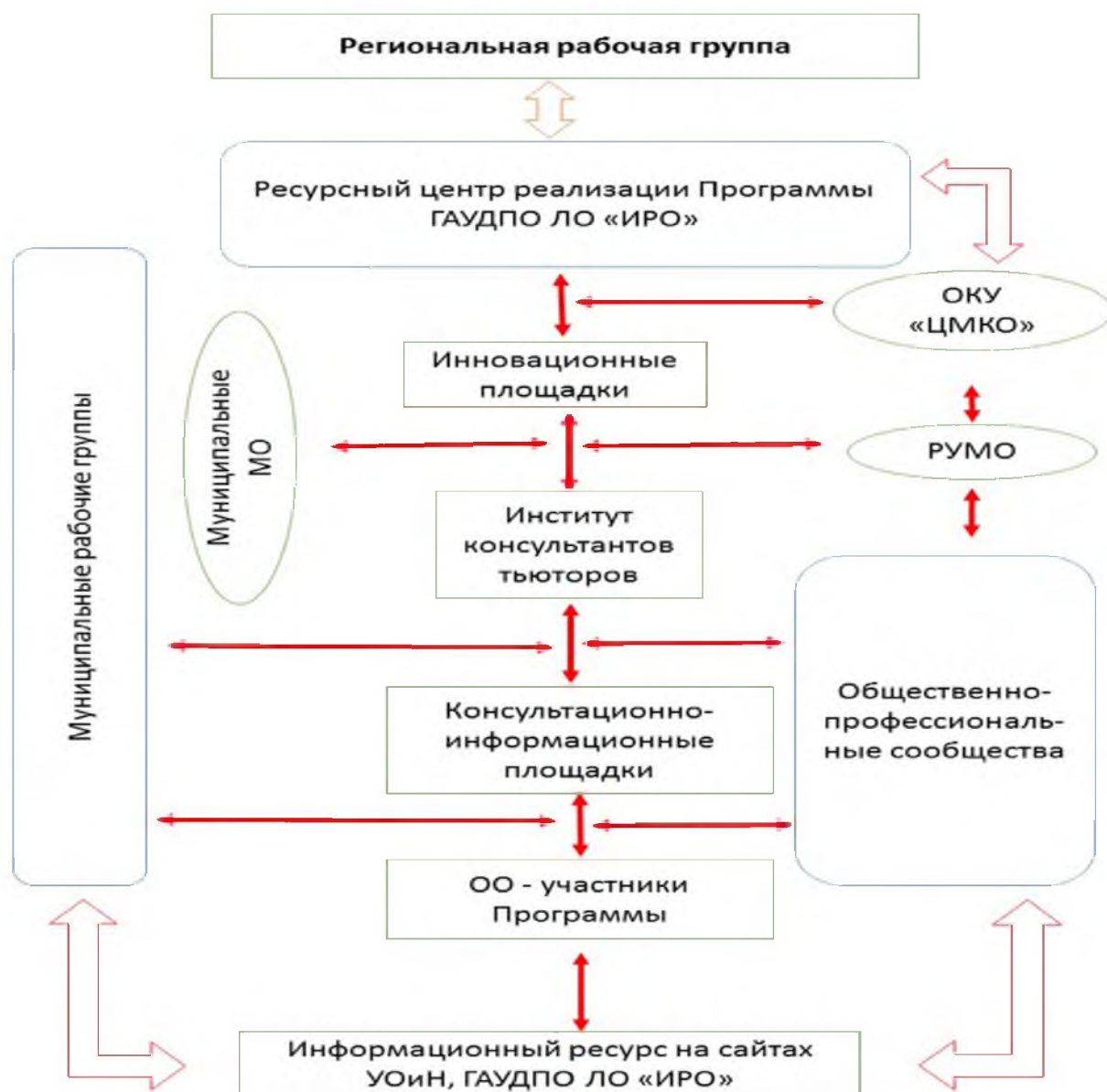
Модель реализуется на основе сетевого взаимодействия участников регионально-муниципальной инфраструктуры методической поддержки школ, включающей региональную рабочую группу, ресурсный центр на



базе ГАУДПО Липецкой области «Институт развития образования», муниципальные методические структуры, сеть инновационных площадок региона, общественно-профессиональные сообщества (схема 1).

Схема 1.

Инфраструктура для оказания информационно-методической помощи, консультирования и тьюторского сопровождения школ с низкими результатами обучения, а также школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, и педагогов этих школ



Реализация модели предусматривает проведение в образовательных организациях – участниках Программы мониторинга результативности

программ улучшения образовательных результатов обучающихся. Мониторинг образовательных результатов обучающихся проводится на основе данных результатов ЕГЭ, ГИА, результатов исследования уровня сформированности УУД обучающихся с использованием комплексных контрольных работ. Мониторинг качества преподавания предусматривает изучение уровня владения учителями педагогическими компетенциями, особенностей организации деятельности обучающихся на уроках. В ходе мониторинга качества управления анализируются качественные характеристики функционирования системы управления школы (мотивационная структура деятельности педагогического коллектива, особенности отношения обучающихся к школе) [1, 3].

Основная задача входного мониторинга заключается в выявлении имеющихся рисков в исследуемых показателях состояния образовательной системы. Данные мониторинга качества результатов обучения, качества преподавания, управления и школьной среды позволят создать условия для реализации проектов повышения качества образования в школах. Дальнейший контроль этих параметров позволит управлять реализацией программы перехода школы в эффективный режим работы, обеспечивающий улучшение образовательных результатов школьников.

Региональная программа поддержки школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях и показывающих низкие образовательные результаты, предусматривает разработку и реализацию программы перехода в эффективный режим работы, нацеленной на улучшение образовательных результатов обучающихся. Комплекс мероприятий по методической поддержке школ предусматривает:

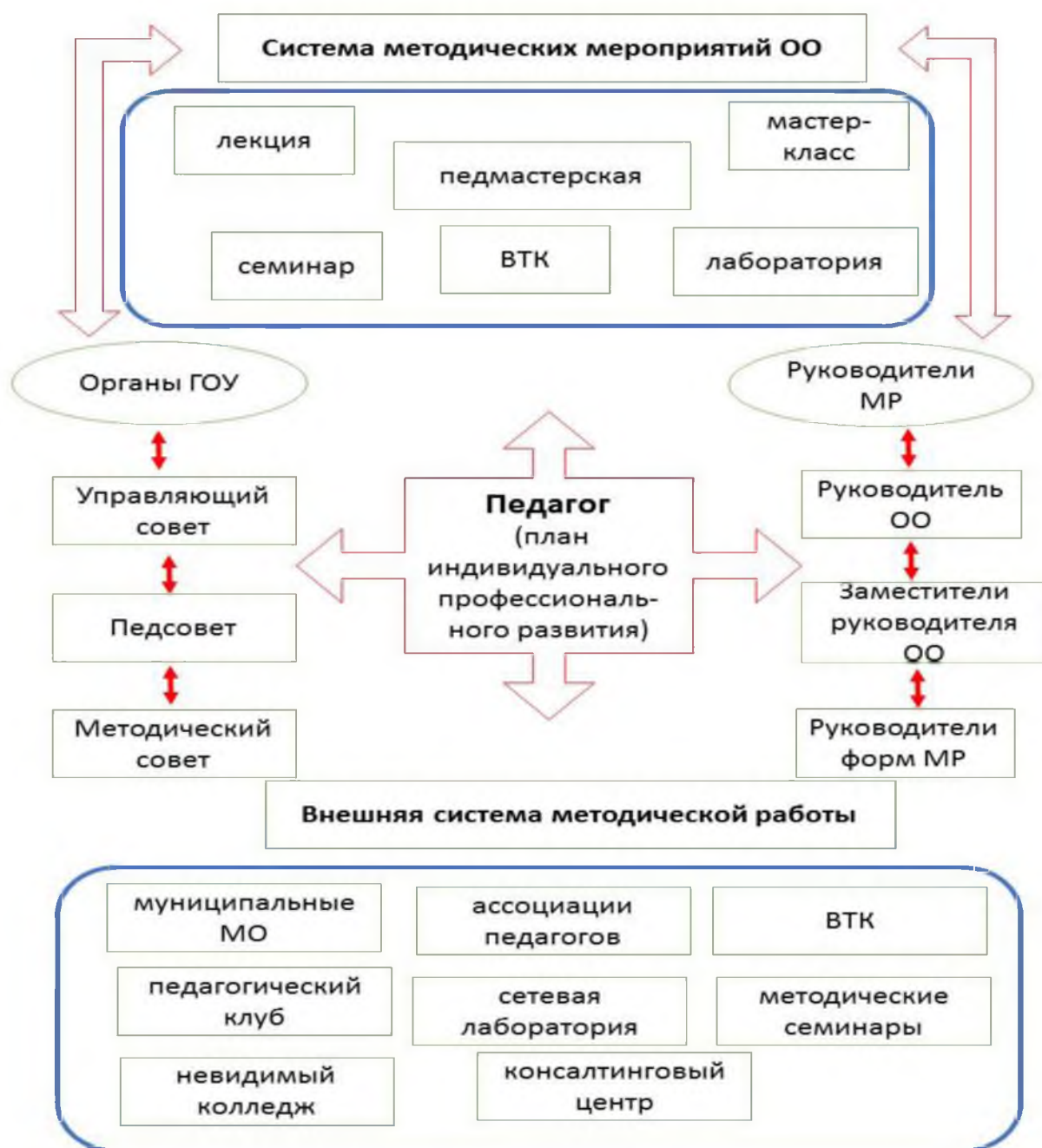
- повышение квалификации административных команд школ по вопросам разработки и реализации программы перехода в эффективный режим функционирования, в том числе программы повышения качества образования;

- тьюторское сопровождение школ в ходе разработки и реализации программы перехода в эффективный режим функционирования, в том числе программы повышения качества образования, со стороны регионального института экспертов-консультантов;
- проведение региональных семинаров на базе участников регионального сетевого образовательного проекта по методической поддержке школ с низкими результатами и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, основанного на межшкольном партнерстве и сетевом взаимодействии школ с разным уровнем качества результатов обучения «Равенство образовательных возможностей»;
- деятельность на базе успешных школ – участников проекта «Равенство образовательных возможностей» консультационно-информационных площадок по вопросам разработки и реализации программ перевода школ в эффективный режим функционирования; образования, психолого-педагогического сопровождения обучающихся с низкими результатами обучения, в целях укрепления взаимодействия семьи и школы по обеспечению выравнивания результатов обучения;
- повышение квалификации педагогов общеобразовательных организаций, работающих со сложным контингентом и в сложных условиях, направленных на освоение форм и методов работы с учащимися, не мотивированными на обучение, с ограниченными возможностями здоровья, с учебными и поведенческими проблемами;
- деятельность творческих групп по вопросам повышения качества образования, методическим проблемам на базе инновационных площадок региона;
- распространение опыта школ – победителей конкурса общеобразовательных организаций, работающих в сложном

- социальном контексте и показывающих низкие образовательные результаты, на лучшую программу перехода в эффективный режим работы через публикации, проведение семинаров;
- разработку внутришкольной модели учительского роста на основе базовой модели (схема 2);
  - информационную поддержку школ посредством сайтов управления образования и науки и ГАУДПО Липецкой области «ИРО», сайтов образовательных организаций – участников Программы.

Функционирование региональной модели методической поддержки школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, позволит образовательным организациям получить системную методическую помощь в ходе образовательного аудита школьной образовательной системы, разработки и реализации программы перехода в эффективный режим работы. Улучшения в системе преподавания, управления; формирование систем учительского роста; диссеминация успешных практик повышения образовательных результатов обучающихся на основе сетевого взаимодействия образовательных организаций, методических структур, региональных инновационных площадок, установления партнерских отношений школ-участников Программы и школ-наставников позволят преодолеть разрыв в образовательных возможностях и достижениях детей, обусловленных социально-экономическими характеристиками их семей, территориальной отдаленностью и сложностью контингента за счет повышения педагогического и ресурсного потенциала школ.

Базовая модель профессионального развития педагогов



**Список литературы:**

1. Перевод школы в эффективный режим работы. Улучшение образовательных результатов. Сборник информационно-методических материалов для директоров школ и школьных команд [Текст] /

Составитель: Пинская М.А. – М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2013. – 80 с.

2. Пинская М.А. Эффективная школа [Текст] / М.А. Пинская, К.М. Ушаков // Директор школы. – 2014. – № 7. – С. 18-23.

3. Ястребов Г.А., Пинская М.А., Косарецкий С.Г. Использование контекстных данных в системе оценки качества образования: опыт разработки и апробация инструментария [Текст] / Г.А. Ястребов, М.А. Пинская, С.Г. Косарецкий // Вопросы образования. – 2014. – № 4. – С. 90-127.

## ПРОФСТАНДАРТ ДЛЯ СОВРЕМЕННОГО УЧИТЕЛЯ

**Степаненко Н.А.**, учитель английского языка МБОУ «Кантемировский лицей» Кантемировского муниципального района Воронежской области, р.п. Кантемировка, Россия  
E-mail: stepanenko61178@yandex.ru

**Аннотация.** В статье раскрываются причины разработки профессиональных стандартов в сфере образования, его структура, содержание, функции, область применения профессионального стандарта педагога, а также знакомит с основными требованиями и личностными качествами, которыми должен обладать современный педагог на данном этапе развития образования. Также статья знакомит с механизмами использования стандарта, которые влияют на оценку квалификации специалиста и качество профессиональной деятельности и итоговой оценкой его использования.

**Ключевые слова:** структура, содержание и область применения профессионального стандарта педагога; механизм использования стандарта.

## PROFSTANDART FOR MODERN TEACHER

**Stepanenko N.A.**, English teacher MBOU «Kantemirovskaya Lyceum» Kantemirovsky municipal district, the Voronezh oblast Kantemirovka, Russia

**Abstract.** The article considers the reasons of development of professional standards in the field of education, its structure, contents, functions, scope, professional standard of the teacher and introduces the basic requirements and personal qualities that should have a modern teacher at this stage of education development. This article also introduces mechanisms for the use of standards that affect the valuation of the expert's qualifications and the quality of professional practice and final assessment and its use.

**Key words:** structure, content and scope of the professional standard of the teacher; the mechanism of using the standard.

Что значит быть хорошим учителем? Этот вопрос волнует всех молодых педагогов, перешагнувших порог педагогического колледжа, училища или ВУЗа. Обратимся к историческим фактам: уже начиная с 30-х годов XX века, в нашей стране изучался этот вопрос. Старшеклассникам предлагалось написать сочинение на тему «Мой учитель». Ученики того времени, по данным Г.С. Прозорова, включали в портрет хорошего учителя знание предмета и владение методикой, хорошие взаимоотношения с

учащимися; умение правильно оценивать знания учащихся, дисциплинированность, их внешний вид.

В 40-е годы ученики в учителе ценили знание предмета, общую эрудицию, политическую зрелость. Среди черт, характеризующих идеального учителя в глазах школьников 60-х годов, описаны следующие: уравновешенность, гармоничность, авторитет, знание предмета, сильная воля, храбрость, остроумие, приятная наружность, понимание своих учеников, умение говорить логично и выразительно, требовательность самостоятельности, любовь к педагогической работе.

В 70-е годы после проведения аналогичного исследования, по данным Ж. Лендел, портрет хорошего учителя описывался детьми набором следующих качеств: справедливый, умный, энергичный, требовательный, авторитетный, хороший организатор, приветливый, любящий детей и свой предмет.

О результатах аналогичного исследования, проведенного в 1986 г., Д.В. Колесов и И.Ф. Мягков писали, что пятиклассникам импонировали в личности учителя сочетание строгости с душевностью, добротой и уважением к ученикам. Шестиклассники наряду со строгостью ценили справедливость, доброту, эрудицию, взаимопонимание, аккуратность. И далее добавляли, что основой для формирования отрицательного отношения к учителям были: невнимание, нечестность, равнодушие, склонность к нравоучениям. Ребята акцентировали внимание на таких негативных качествах учителя как несправедливость, грубость, отсутствие индивидуального подхода, несдержанность.

Данные исследования, проведенного Г.И. Михалевской в 1996 г., в котором школьникам предлагалось ранжировать качества учителя по степени их важности для ученика, показывают, что первые места ученики отводят доброте, внимательности, чувству юмора, такту.

Школа XXI века приобретает новый, современный облик, меняются и её ученики. Современные дети модернизированы, шагают в ногу со временем: они без труда смогли овладеть сотовыми телефонами, Интернетом, различными компьютерными программами, электронными



книгами. Естественно, что современная школа диктует новые требования к работе учителя. В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу. Обретение этих ценных качеств невозможно без расширения пространства педагогического творчества.

Важными чертами современного педагога являются: постоянное самообразование, самосовершенствование, самокритичность, эрудиция, целеустремленность и овладение новыми современными технологиями. И самое главное – современный педагог должен шагать в ногу со временем. Учитель – это не только человек, который обладает внушительным багажом знаний и постоянно занимается самообразованием, но и профессионал, в совершенстве владеющий психолого-педагогическими компетенциями, призванными помочь ему в решении стоящих перед ним новых проблем.

На современном этапе модернизации образования общество нуждается в педагогах нового формата. Появление профессиональных стандартов – это не новинка, придуманная именно в России, а сложившаяся мировая практика. Самый передовой опыт на сегодняшний день по профессиональным стандартам в Великобритании.

Профессиональные стандарты в нашей стране разрабатываются в соответствии с п.1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Координирует разработку профессиональных стандартов Министерство труда России, и его основная цель – планомерно внедрять профессиональные стандарты во все области экономики.

В декабре 2012 г. внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации: глава 31 дополнена статьей 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта, согласно которой:

*профессиональный стандарт* – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнение определенной трудовой функции, а *квалификация работника* – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

В профессиональном стандарте описаны трудовые функции и определены основные требования к квалификации. Профстандарт призван повысить мотивацию педагогических работников к труду и качеству образования; установить единые требования к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности для оценки уровня квалификации педагогов при приёме на работу и при аттестации, планировании карьеры, для формирования должностных инструкций и разработки федеральных государственных образовательных стандартов педагогического образования.

Профессиональный стандарт является инструментом реализации стратегии образования в меняющемся мире, инструментом повышения качества образования и выхода отечественного образования на международный уровень.

В перспективе внедрение профессиональных стандартов должно привести к увеличению числа высококвалифицированных работников и повышению производительности труда. Проекты стандартов могут разрабатываться объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями и иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций. Методика разработки профессиональных стандартов предусматривает их широкое публичное обсуждение.

## ЛИДЕРСТВО КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМОЕ КАЧЕСТВО ЛИЧНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА

**Сыпко Е.В.**, доцент кафедры педагогики и психологии, ГАОУ ВО Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт, к.п.н.

E-mail: elena\_sypko@mail.ru, г. Невинномысск, Россия.

**Сыпко К.С.**, ассистент кафедры Химической технологии, машин и аппаратов химических производств ФГАОУ ВО Невинномысский технологический институт (филиал) Северо-Кавказский федеральный университет.

E-mail: kssypko@mail.ru, г. Невинномысск, Ставропольский край, Россия.

**Аннотация.** В статье рассматривается роль лидерства в успешности профессиональной деятельности современного педагога, которая приобретает особое значение в современной системе образования; описываются требования к лидерским качествам педагога, для достижения положительной тенденции взаимодействия педагога с детским коллективом.

**Ключевые слова:** лидерство, лидерские качества, руководитель детского коллектива.

## LEADERSHIP AS A PROFESSIONALLY SIGNIFICANT QUALITY PERSONALITY OF A MODERN TEACHER

**Sypko E.V.**, Associate Professor of the Chair of Pedagogy and Psychology, Cand. ped. Sciences of the State Unitary Enterprise of the Higher Professional Education of the Nevinnomyssk State Humanitarian and Technical Institute.

E-mail: elena\_sypko@mail.ru. Russia, Stavropol Territory, Nevinnomyssk.

**Sypko K.S.**, assistant of the Department of Chemical Technology, Machines and Apparatus for Chemical Production of the Federal State Optical Institute of the Nevinnomyssk Technological Institute (branch) North-Caucasian Federal University.

E-mail: kssypko@mail.ru. Russia, Stavropol Territory, Nevinnomyssk.

**Abstract.** The article examines the role of leadership in the success of the professional activity of a modern teacher, which acquires special significance in the modern education system; describes the requirements for leadership qualities of the teacher, to achieve a positive trend of interaction between the teacher and the children's team.

**Key words:** leadership, leadership skills, the head of children's collective.

профессионально-значимых качеств необходимых педагогу позволяет сделать вывод – для успешной практики наличие у педагогов лидерских качеств, просто необходимо. Только авторитетный и успешный человек сможет вызвать у воспитанников доверие и уважение, к мнению именно такого специалиста захотят прислушаться. Все педагоги делятся на две группы: педагог-лидер и педагог-ведомый. Лидер характеризуется уверенностью, серьезностью, устойчивостью. Педагог-ведомый более универсальный, однако, не всегда эффективен в работе с покорными, неуверенными в себе воспитанниками. Опираясь на приведенную выше типологию, рассмотрим более подробно физиологические и личностные качества педагога-лидера:

- обладание педагогом хороших физиологических качеств (приятной внешности, представительности респектабельности);
- властность, превосходство, уравновешенность, независимость, смелость, творчество, созидательность, упорство;
- аналитический интеллект (ум, логика, память, интуитивность, проницательность, оригинальность, быстрота мышления, рассудительность);
- наличие деловых качеств (организованность, дисциплинированность, надежность, дипломатичность, обязательность, инициативность, ответственность).

Здесь же к личностным качествам необходимо добавить коммуникабельность и умение адаптироваться к различным ситуациям как качествам присущим лидеру и необходимым современному педагогу. Т. е. большинство свойств определяющих понятие «лидерство» указаны исследователями как необходимые для педагога.

Л.Л. Гальперин говорит об успешности профессиональной деятельности современного педагога только при наличии у последнего следующих лидерских качеств [2]:

1. На психофизиологическом уровне – эмоциональная устойчивость,

выдержка, спокойствие, сильный тип нервной системы;

2. На интеллектуальном уровне – логичность мышления, сензитивность, творчество, проницательность, аналитичность и логичность в оценивании сложившейся ситуации;

3. На личностном уровне – социабильность, мотивированность, коммуникабельность, нравственность, честь, долг, ответственность, смелость в решении сложных вопросов.

К. Левин в своей типологии стилей руководства детским коллективом считает, что педагог в группе руководит одним из следующим способом: [1]

1. Авторитарный. Педагог – лидер группы принимает решения самостоятельно, не давая возможности проявлять инициативу членам детского коллектива.

2. Демократический. Педагог – лидер привлекает членов группы в групповой процесс общения, подталкивая их к общему принятию решений.

3. Свободный. Лидер группы старается избежать личного участия при принятии решений, члены группы получают полную свободу принимать решения самостоятельно.

Каждый из указанных типов лидерства имеет свои преимущества и недостатки. К. Левин говорит о том, что после многочисленных наблюдений он склоняется к демократическому стилю лидерства, так как при данном стиле у членов группы отмечается наибольшее стремление к творчеству, отношение к педагогу-лидеру также более благоприятное. Однако наиболее продуктивным считается детский коллектив, которым педагог управляет в авторитарном стиле. Наименьший результат показывает группа, в которой педагог пользуется свободным стилем лидерства.

Главной чертой педагога – руководителя детского коллектива является гибкость. При возникновении любой «внештатной» ситуации он должен грамотно использовать преимущества любого из вышеуказанных

стилей лидерства.

Демократический лидерский стиль работы с детским коллективом – предпринимая совместный поиск путей решения проблемы, осознает себя в контакте с детьми, в процессе создания фигур контакта. В процессе взаимодействия ребенок и педагог становятся участниками диалога способными сохранять симпатию друг к другу. При этом важным качеством становится способность сохранять дистанцию. Осознавая свои чувства в процессе работы с детским коллективом, педагог должен уметь «включить» профессиональное видение ситуации, выбрать как именно повести себя чтобы остаться на границе контакта.

Из перечня требований, предъявляемых к профессионально-значимым личностным качествам современного педагога необходимо выделить такие составляющие лидерских качеств как ответственность. Педагог несет всю полноту ответственности. Открытость и гибкость специалиста способствует соблюдению таких этических норм как «принцип беспристрастного отношения» к каждому ребенку. Одним из требований к личностным качествам педагога, от наличия или отсутствия которого зависит успех в профессиональной деятельности, является способность стать лидером, терпеливость, способность планировать свое будущее, способность обучать других, здравый смысл, последовательность.

Педагог должен сформулировать свою точку зрения так, чтобы смысл был ясен и предельно точен, при этом большое значение имеет язык, интонация и мимика. Педагог должен решить – в какой момент рассказать свои выводы, не нанесут ли его слова травму, и если да то какова будет её степень. Важно также чтобы слова подобранные педагогом были понятны ребенку. В педагогической практике широко используется искусство молчания. Порой многозначительное молчание травмирует ребенка не меньше чем слово, а потому важно уметь выдержать именно такую паузу, которая необходима в данной конкретной ситуации.

В рассмотренных нами выше различных направлениях педагогики важной составляющей личности современного педагога являются лидерские качества. Анализ многочисленных исследований показал, что профессионально-значимые лидерские качества способствуют установлению контакта педагог – ребенок. Твердый взгляд, уверенный голос, прилежание, высокий интеллект, уравновешенность, смелость, творчество, созидательность, организованность, надежность, дисциплинированность и соответствующая внешность, внушают воспитаннику уважение и вызывают доверие к педагогу.

#### **Список литературы:**

1. Башарин В.Ф. Лидерство одна из доминант современного российского образования. Среднее профессиональное образование [Текст] / В.Ф. Башарин. – М.: Академия, 2008. С. 23-28.
2. Ньюстром Д. Организационное поведение [Текст] / Д. Ньюстром. – СПб.: Питер, 1999. – 447 с.

## ОНЛАЙН-ОЛИМПИАДА ДЛЯ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ КАК ИНСТРУМЕНТ УРОВНЕВОЙ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ

**Тимофеева Л.Л.**, доцент кафедры развития образовательных систем ИРО, к.п.н.

E-mail: timof3@mail.ru , г. Орел, Россия.

**Бутримова И.В.**, заведующий отделом начального общего образования ИРО, к.филол.н.

E-mail: irinabutrimova@yandex.ru , г. Орел, Россия.

Бюджетное учреждение Орловской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования», г. Орел, Россия.

**Аннотация.** В статье рассматривается проблема разработки надежного диагностического инструментария для выявления профессиональных затруднений педагогов как важного условия построения национальной системы учительского роста.

**Ключевые слова:** национальная система учительского роста, уровневая оценка компетенций учителей, профессиональная олимпиада, профессиональный стандарт.

## PROFESSIONAL ONLINE COMPETITION FOR PRIMARY SCHOOL TEACHERS AS A TOOL OF COMPETENCE LEVEL EVALUATION

**Timofeyeva L.L.**, Associate Professor at the Department of Educational Systems Development, Ph.D in Education.

E-mail: timof3@mail.ru, Orel, Russia.

**Butrimova I.V.**, Head of the Department of the primary education, Ph.D in Philology.

E-mail: irinabutrimova@yandex.ru, Orel, Russia.

Budgetary institution Orel region of additional pro-vocational education «Institute of Education Development», Orel, Russia.

**Abstract.** The article deals with the problem of developing a reliable diagnostic tool for identifying professional difficulties teachers face and it's role as an important condition for building a national system for teachers' professional development.

**Key words:** the national system of teachers' professional development, level assessment of teachers' competence, Professional Competition, professional standard.



Построение национальной системы учительского роста требует разработки надежного диагностического инструментария для выявления профессиональных затруднений педагогов и программ обучения, поддержки самообразования учителей, отвечающих современным требованиям.

Важным этапом процесса целенаправленного развития профессиональной компетентности учителя является определение ее уровня на основе надежных критериев. Значительным потенциалом для решения задачи выявления, существующего у педагога уровня профессиональной компетентности, обладают получившие широкое распространение профессиональные онлайн олимпиады. При определенных условиях подобные олимпиады могут стать как эффективным способом самоаудита, так и действенным инструментом внешней оценки соответствия компетенций учителя требованиям Стандарта [3]. Выделим условия, при которых онлайн олимпиада становится надежным инструментом оценки уровня профессиональной компетентности педагога.

Большое значение имеет выбор темы, определяющей содержание олимпиады. Для учителей-предметников темы олимпиад чаще связаны с содержанием предметов, умением решать задания, которые предлагаются обучающимся в рамках государственной итоговой аттестации. Для учителей начальных классов такой подход, очевидно, непродуктивен. Среди наиболее актуальных направлений для проведения профессиональной олимпиады для данной категории педагогов – определение уровня сформированности их знаний, умений, компетенций в области обеспечения достижения учащимися метапредметных результатов как одного из важнейших требований нового ФГОС общего образования. Актуальность данной проблемы определяется тем, что решение задачи обеспечения достижения учащимися планируемых результатов, связанных

с осуществлением учебной деятельности, коммуникации, познавательных логических и общеучебных действий, целенаправленного поэтапного их формирования вызывает значительные затруднения у педагогов [1].

Содержательной и критериальной основой при разработке заданий олимпиады должны стать выделенные в Стандарте [3] компетенции педагога в вопросах обеспечения достижения обучающимися метапредметных результатов. Так в профстандарте отмечается: педагог должен эффективно управлять классами, с целью вовлечения учеников в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность; уметь формировать и развивать универсальные учебные действия; обеспечивать развитие умения учиться (универсальных учебных действий) до уровня, необходимого для обучения в основной школе; обеспечивать при организации учебной деятельности достижение метапредметных образовательных результатов как важнейших новообразований младшего школьного возраста [3].

Содержание заданий олимпиады должно определять круг профессиональных компетенций, уровень сформированности которых может быть выявлен. Рассмотрим примеры умений, составляющих компетенции педагога, необходимые для выполнения заданий Олимпиады:

- умение различать метапредметные результаты (регулятивные, познавательные, коммуникативные УДД), личностные результаты, указанные в требованиях ФГОС НОО к планируемым результатам и в целевом блоке примерной основной образовательной программы начального общего образования (ПООП НОО);
- умение анализировать задание и оценивать его с точки зрения направленности на формирование определенных УУД;
- умение критически оценивать информацию и осуществлять выбор заданий, направленных на формирование определенного УУД;

- умение учитывать в своей профессиональной деятельности целевые ориентиры преподавания учебных предметов и их направленность на развитие личности младшего школьника;
- умение конструировать задания, нацеленные на формирование определенного УУД;
- умение формулировать вопросы и конструировать задания к тексту с целью выявления уровня сформированности различных групп читательских умений;
- умение выделять существенные характеристики понятия «учебная деятельность» и давать комплексную характеристику основных ее компонентов, формируемых на уровне начального общего образования [2].

Среди вопросов олимпиады должны быть задания, позволяющие оценить теоретическую подготовку учителя в вопросах формирования метапредметных и личностных результатов, знание требований ФГОС к планируемым результатам обучения на уровне начального общего образования. Также необходимо включить в содержание олимпиады задания, ориентированные на актуализацию умения учителя отбирать задания, нацеленные на обеспечение достижения учащимися определенного метапредметного результата. Еще одна важная категория заданий должна быть ориентирована на применение педагогом теоретических знаний и аналитических умений при конструировании заданий, нацеленных на формирование определенных УУД.

Еще одно принципиальное условие объективности оценочных процедур в формате онлайн-олимпиады – грамотное определение критериев оценки выполнения заданий. Так для заданий первого и второго вида с выбором одного ответа критерием правильности его выполнения является выбор правильного ответа. Для заданий второго вида с множественным выбором критерием является число правильных ответов (выбор всех правильных ответов оценивается максимальным количеством

баллов) и отсутствие неверных выборов. Для оценки заданий третьего вида необходимо качественное описание критериев.

Таким образом, олимпиада позволяет педагогам объективно и разносторонне оценить свои профессиональные компетенции в области обеспечения достижения обучающимися метапредметных результатов обучения на уровне начального общего образования.

#### **Список литературы:**

1. Бутримова И.В., Тимофеева Л.Л. Региональная олимпиада как элемент модели развития профессиональной компетентности учителя начальных классов [Текст] / И.В. Бутримова, Л.Л. Тимофеева // Повышение квалификации педагогических кадров в изменяющемся образовании: сборник материалов V Всероссийской интернет-конференции с международным участием (20–22 декабря 2016 г.). М.: – 2017. – С. 75-80.
2. Бутримова И.В., Тимофеева Л.Л. Профессиональная онлайн-олимпиада «Метапредметные результаты на уровне начального общего образования» [Текст] / И.В. Бутримова, Л.Л. Тимофеева // Управление начальной школой. – 2017. – № 4. – С. 44-52.
3. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» [Электронный ресурс]: приказ Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н. – Режим доступа: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/profstandart/01.001.pdf>.

## РОЛЬ ИНФОРМАТИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА

**Третьяков А.Л.**, аспирант 1 курса кафедры информатизации образования ГАОУ ВО «Московский городской педагогический университет»; преподаватель кафедры управления персоналом ОАНО ВО «Московский социально-психологический университет».

E-mail: andltretyakov@gmail.com, г. Москва, Россия.

**Аннотация.** В статье рассматривается значительная роль информатизации образования в дискурсе внедрения национальной системы учительского роста. Освещаются базовые детерминации данного направления. Особое внимание уделено государственной образовательной политике в контексте решения рассматриваемых задач.

**Ключевые слова:** информатизация образования, национальная система учительского роста, модернизация, образование, социокультурная обоснованность.

## THE ROLE OF INFORMATIZATION OF EDUCATION IN THE CONTEXT OF THE INTRODUCTION OF THE NATIONAL SYSTEM OF TEACHER GROWTH

**Tretiakov A.L.**, postgraduate student of the 1st course of the Department of Informatization of Education of the State Automated Information System «Moscow City Pedagogical University»; Master of Library and Information Activities; lecturer of the Department of Personnel Management, OANO VO «Moscow Socio-Psychological University».

E-mail: andltretyakov@gmail.com, Moscow, Russia.

**Abstract.** The article considers the significant role of the informatization of education in the discourse of the introduction of the national system of teacher growth. The basic determinations of this direction are covered. Particular attention is paid to the state educational policy in the context of solving the problems under consideration.

**Key words:** informatization of education, the national system of teacher growth, modernization, education, sociocultural validity.

Информатизация образования – это процесс обеспечения сферы образования методологией и практикой разработки и оптимального

использования современных информационно-телекоммуникационных технологий (ИТТ), ориентированных на реализацию психолого-педагогических целей обучения, воспитания. Этот процесс инициирует, во-первых, совершенствование механизмов управления системой образования на основе использования автоматизированных банков данных научно-педагогической информации, информационно-методических материалов, а также коммуникативных сетей; во-вторых, совершенствование методологии и стратегии отбора содержания, методов и организационных форм обучения и воспитания, соответствующих задачам развития личности обучаемого в современных условиях информатизации общества; в-третьих, создание методических систем обучения, ориентированных на развитие интеллектуального потенциала обучаемого, на формирование умений самостоятельно приобретать знания, осуществлять информационно-учебную, экспериментально-исследовательскую деятельность, разнообразные виды самостоятельной деятельности по обработке информации; в-четвёртых, создание и использование компьютерных тестирующих, диагностирующих методик контроля и оценки уровня знаний обучаемых.

В узком смысле информатизация образования – это внедрение в учреждения системы образования информационных средств, основанных на микропроцессорной технике, а также информационной продукции и педагогических технологий, базирующихся на этих средствах.

Новые информационные технологии не вытесняют традиционные – количество «бумажной» информации продолжает нарастать, поэтому процесс информатизации не сводится только к внедрению ИТТ. Постепенно складывается многоуровневая система представления информации на различных носителях и в различных знаковых системах.

Общественное обсуждение 3-уровневого профессионального стандарта педагога выявило мнение об отсутствии в практике эффективных

инструментариев аттестационной оценки профессиональных компетенций в соответствии с требованиями данного стандарта к ним.

Эти инструментарии оценки направлены на выполнение всего комплекса требований Порядка проведения аттестации педагогических работников:

1) не только в части её результатов, но и в части проявляемых в ней характеристик процесса осуществления деятельности, т.е. компетенций — профессиональных знаний, умений, специальных способностей и деловых качеств педагогов, отражающих, в частности, продуктивное использование аттестуемым новых образовательных технологий, совершенствование им методов обучения и воспитания, его личный вклад в повышение качества образования;

2) также использование в регионах этих технологий обеспечивает объективное определение, по итогам анализа деятельности аттестуемых педагогов при проведении их аттестации, уровня квалификации, соответствующих характеристик качества педагогической деятельности аттестуемых, направлений повышения их квалификации и перспектив использования их потенциальных возможностей.

При внедрении соответствующих технологий оценки сегодня необходимо учитывать основные подходы к созданию системы оценки качества повышения квалификации работников образования, а также новый акцент этой оценки, сделанный в поручении Президента Российской Федерации от 02.01.2016 г. о создании Национальной системы учительского роста (НСУР), где аттестационная оценка педагогов, во-первых, в обязательном порядке должна включать оценивание их профессиональных компетенций (т.е. проявляемых в деятельности знаний, умений, специальных способностей и деловых качеств) и, во-вторых, такая оценка должна являться не самоцелью, а условием для организации на основе ее данных роста

профессионального уровня педагогов за счёт адресности повышения их квалификации.

В соответствии с Поручением Президента Российской Федерации (по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 г.) Правительству Российской Федерации:

г) обеспечить формирование национальной системы учительского роста, направленной, в частности, на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации, а также на учёт мнения выпускников общеобразовательных организаций, но не ранее чем через четыре года после окончания ими обучения в таких организациях, предусмотрев издание соответствующих нормативных правовых актов.

Современная система образования имеет значительный кадровый потенциал. Понимая, что качество образования невозможно без повышения социального статуса педагога, пристальное внимание уделяется реализации Программы Правительства Российской Федерации по поэтапному совершенствованию системы оплаты труда на основе эффективного контракта, а также соотнесению региональной модели аттестации педагогов с принятыми профессиональными стандартами [1].

Важным достижением является то, что в настоящее время развивается система социальной и профессиональной поддержки молодых педагогов. В качестве первостепенной задачи рассматривается модернизация педагогического образования, стимулирование притока молодых педагогов в систему образования региона, развитие мер социальной поддержки молодых и ориентированных на инновационную и творческую работу учителей [2].

Иными словами, национальная система учительского роста в настоящее время входит в стадию реализации и средства и технологии информатизации образования могут оказать неопределимую роль в контексте внедрения данной системы в Российской Федерации.



### Список литературы:

1. Белорыбкин Г.Н. Механизмы и инструментарии регионального компонента национальной системы учительского роста (опыт разработки и апробации) / Г.Н. Белорыбкин, С.В. Климин // Повышение квалификации педагогических кадров в изменяющемся образовании: сб. матер. V Всерос. Интернет-конф. с междунар. участием. – Москва, 2017. – С. 46-53.
2. Малеванов Е.Ю. Новые оценочные процедуры в национальной системе учительского роста на основе учёта оценок выпускников прошлых лет / Е.Ю. Малеванов, Н.Г. Калашникова, Т.В. Болотина, Е.Н. Жаркова // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2017. – № 1. – С. 6-17.

## СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ КОРРЕКЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ УЧИТЕЛЯ СРЕДСТВАМИ НЕФОРМАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Улитко В.В.**, проректор по научной работе ГОУ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации».

E-mail: pgiro@idknet.com, г. Тирасполь, Приднестровская Молдавская Республика.

**Аннотация.** В статье описывается разработанная нами модель коррекции профессиональных компетентностей в основе которой – учет индивидуальных профессиональных дефицитов педагога.

**Ключевые слова:** неформальное образование, повышение квалификации, государственные образовательные стандарты, самообразование.

## CREATION OF CONDITIONS FOR CORRECTION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF A TEACHER WITH MEANS OF INFORMAL EDUCATION

**Ulitko V.V.**, Vice-Rector for Science state educational institution of additional vocational education Institute for the Development of Education and Professional Development.

E-mail: pgiro@idknet.com, Tiraspol, The Pridnestrovskiaia Moldavskaia Respublika.

**Abstract.** The article describes the model developed by us for the correction of professional competencies based on the individual professional deficits of the teacher.

**Key words:** non-formal education, training, state educational standards, self-education.

С момента образования Приднестровской Молдавской Республики в 1990 году исторически сложилось так, что система образования ориентирована на гармонизацию нормативной базы с Российской Федерацией. В этой связи с 2013 года в Приднестровье реализуется масштабный апробационно-внедренческий проект по переходу уровней образования на новые государственные образовательные стандарты, разработанные на основе аналогичных документов РФ. В настоящее время

завершается апробация введения ГОС на уровне начального общего образования, третий год реализуется режим апробации ГОС ДО, второй год – апробация ГОС ООО.

С введением государственного образовательного стандарта начального общего образования остро встал вопрос изучения готовности кадров к реализации системно-деятельностного подхода в ежедневной педагогической практике, при условии, что все участники апробации прошли тематическую курсовую подготовку в объеме 40 часов в рамках курсов повышения квалификации.

Исследователи отмечают, и практика организации курсов повышения квалификации подтверждает, что традиционная система дополнительного образования в форме курсовой подготовки, построенная на репродуктивно-монологическом подходе к обучению взрослых теряет свою актуальность в виду того, что взрослые забывают то, что им рассказывалось, через два дня – 50%; через неделю – 80%; через месяц – 90%. Таким образом, эффективность традиционного дополнительного образования взрослых невероятно низка: наблюдается стойкая тенденция к постепенному прекращению применения новых технологий и практик, освоенных на курсах. Согласно статистике через полгода после курсового обучения только 5% учителей продолжают активно использовать в своей педагогической деятельности все то, чему их обучали.

Специальные исследования педагогической аудитории также позволили выделить её специфические особенности: в роли учеников педагоги не умеют сосредоточиться, не умеют воспринимать иную точку зрения, имеют привычку говорить и поучать, быстро устают и разочаровываются в занятиях, обладают личной и служебной амбициозностью, часто критически сравнивают свой опыт с предлагаемым учебным материалом, сами боятся быть подвергнуты критике, хорошо реагируют на инновационные процессы если последние внедряются не в принудительном порядке.

Наравне с формальным образованием в условиях курсов повышения квалификации развивается современное направление образования взрослых – неформальное образование: конференции, семинары, педагогические мастерские, мастер-классы, методические декады, профессиональные объединения, тренинги и ретренинги, вебинары, профессиональные ярмарки и выставки, участие в инновационных проектах, педагогических чтениях на уровне организации образования, муниципалитета и региона.

К сильным сторонам неформального образования можно отнести обучение с учетом личных потребностей и дефицитов, связь обучения с личной практикой, обязательную активность педагога в совместной продуктивной деятельности, выбор наиболее интересных форм и удобных сроков.

Опрос педагогов нашей республики (Приднестровье: г. Тирасполь, Бендеры, Слободзея, Дубоссары, Рыбница и Каменка – 123 чел. в 2013/14 учебном году и 237 чел. в 2015/16 учебном году) об их участии в неформальном образовании показал, что значительная их часть занимается самообразованием на уровне своей организации образования, т.е. в «защищенной» профессиональной педагогической среде. Участие в различных видах неформального образования на уровне муниципалитета и республики в целом снижено, хоть и отмечается положительная динамика по годам.

- 65,71% (2013/14) и 56,67% (2014/15) – на уровне своей организации образования;
- 18,10% (2013/14) и 45,24% (2014/15) – на уровне муниципального управления народного образования;
- 7,62% (2013/14) и 29,05% (2014/15) – на уровне республики.

Нужно понимать, что неформальное самообразование на уровне своей организации образования важно, но имеет ограничения личностно-профессионального развития, т.к. обладает специфическими особенностями: традициями конкретной школы и, как отмечалось выше, замкнутостью

пространства (отсутствие возможности изучения разных образовательных практик, отличных от тех, которые предлагает школа, невозможность разносторонней рефлексии).

В виду того, что к началу 2015/16 года все педагоги начальной школы прошли общетеоретическую тематическую курсовую подготовку, однако часть из них испытывает ряд серьезных методических и теоретических затруднений, нами разработана модель коррекции профессиональных компетентностей в основе которой – учет индивидуальных профессиональных дефицитов педагога, которые находят свое отражение в карте индивидуальной коррекции профессиональных компетентностей, являющейся маршрутом педагога по самообразованию, а также приглашения к участию в групповых и коллективных методических мероприятиях коррекционного характера.

На организационном этапе (2015/16 учебный год):

1) разработаны уровни сформированности показателей (умений) компетентности и бланки для самооценки и оценки внешними экспертами наличного уровня профессиональных компетентностей учителя;

2) создан конструктор моделей коррекции профессиональных компетентностей, который включает варианты форм и содержания деятельности.

На практическом этапе разработанная модель предполагает следующий алгоритм действий андрагога (2016/17 учебный год):

1) внешняя оценка исходного уровня педагогических компетентностей педагога (на основе наблюдения уроков) по уровням сформированности показателей компетентности и фиксация результатов наблюдения в бланке;

2) самооценка педагогом личного уровня профессиональных компетентностей по той же шкале критериев в таком же бланке;

3) обработка и сравнение самооценки и оценки внешнего экспертного лица с целью выявления осознанной и неосознанной некомпетентности и их соотношения;

4) определение индивидуального компетентностного профиля – обобщенной качественной оценки наличного уровня по каждой из профессиональных компетентностей;

5) разработка карты индивидуальной коррекции профессиональных компетентностей на основе индивидуального компетентностного профиля и конструктора моделей коррекции профессиональных компетентностей.

6) создание научно-методических условий для разных форм взаимодействия учителей, направленного на коррекцию профкомпетентностей (ознакомление с тематическими научно-методическими материалами: статьи, сборники, участие в ретренингах, организационно-деятельностных играх, решение кейсов и разработанных нами методических проектных задач, применение методики «дополненная реальность» по работе с персональным практическим опытом, участие в методических семинарах, конкурсах профессионального мастерства и др.);

7) повторная (отсроченная) внешняя оценка (на основе наблюдения уроков) уровня профессиональных компетентностей и фиксация результатов наблюдения в бланках оценки;

8) сравнение результатов исходной и конечной оценки и подготовка рекомендаций для заместителя директора по УВР и руководителя ШМО по коррекции тем или направлений методического образования с учетом создания условий для группового (командного) уровня коррекции профкомпетентностей конкретного педагога.

Практика применения разработанной нами модели показывает положительные результаты в области коррекции выявленных дефицитов профессиональных компетентностей. Вместе с тем следует отметить, что решение педагога об участии в неформальном образовании сопряжено с рядом личностных факторов. Наиболее значимыми выступают мотивация педагога, обладание высокой рефлексивной культурой, серьезными умениями целеполагания. Перечисленные факторы делают неформальное образование уязвимым с точки зрения его массовости.

УДК 377.3

**РАБОТА ПЕДАГОГА ПО МЕТОДИЧЕСКОЙ ТЕМЕ КАК ОСНОВА ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ)**

**Усманова З.М.**, преподаватель ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева».  
E-mail: zanfira27@mail.ru, г. Нижнекамск, Россия.

**Аннотация.** В статье педагог-практик делится опытом использования программы личного профессионального развития как основы профессионального роста, дает алгоритм деятельности педагога по реализации программы в условиях профессионального образования.

**Ключевые слова:** саморазвитие педагога, профессиональный рост, цели, задачи, технологии, самоанализ, этапы.

**THE WORK OF TEACHER ON THE METHODOICAL TOPIC AS THE BASIS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT (FROM THE EXPERIENCE OF THE TEACHER OF A PROFESSIONAL EDUCATIONAL INSTITUTION)**

**Usmanova Z.M.**, lecturer, SAPEI «College of Petrochemistry and Oil Refining named after N.V. Lemaev».  
E-mail: zanfira27@mail.ru, Nizhnekamsk, Russia.

**Abstract.** At the article, the teacher-practitioner shares his experience of using the program of personal professional development as the basis for professional growth, gives an algorithm for the teacher's activities in implementing the program in conditions of professional education.

**Key words:** teacher self-development, professional growth, goals, tasks, technologies, self-analysis, stages.

Имея более 30 лет педагогического стажа, пришла к выводу, что именно саморазвитие педагога является основой его профессионального роста и мастерства. Поэтому большое значение имеет умение педагога правильно подготовить программу личного профессионального развития, составить алгоритм своих действий в этом направлении. В первую очередь, содержание программы зависит от методической темы педагога.

Работая в колледже преподавателем географии, экологии и экономики, я следующим образом сформулировала свою методическую тему – «Внедрение практикоориентированных технологий обучения в рамках реализации ФГОС СПО на занятиях по географии, экологии, экономики».

Второй этап работы – формулировка цели и задач программы.

Цель:

1. Повышение качества преподавания учебных дисциплин «География», «Экология», «Экономика организации», «Основы экономики», МДК 03.01 «Планирование и организация работы структурного подразделения», а также эффективности воспитательного процесса в группе – через использование практикоориентированных технологий; обеспечение роста профкомпетентности преподавателя.

Задачи:

- изучение и внедрение новых педагогических технологий, форм, методов и приемов обучения и воспитания;
- повышение качества проведения учебных занятий на основе внедрения новых технологий;
- обеспечение высокого методического уровня проведения всех видов занятий;
- повышение успеваемости студентов (общей и качественной);
- развитие экспериментальной деятельности преподавателя;
- формирование у студентов навыков исследовательской деятельности;
- обобщение и распространение опыта;
- разработка учебных, научно – методических и дидактических материалов.

Третий этап – определение направлений, вопросов в работе по реализации программы профессионального развития:



1. Наличие инноваций в работе, т.е. овладение новыми педагогическими технологиями, введение новых образовательных стандартов.
2. Экспериментальная деятельность педагога.
3. Исследовательская деятельность студентов.
4. Распространение педагогического опыта.
5. Самоанализ и оценка педагогической деятельности.
6. Изучение педагогического опыта других преподавателей.
7. Планомерное и систематическое совершенствование методов учебно–воспитательного процесса.
8. Педагогическое наставничество – оказание практической помощи коллегам в овладении инновацией.
9. Изучение методических новинок к области педагогики, психологии, методики преподавания.

Следующее действие педагога – это определение этапов и их содержания. Например, мною были определены следующие этапы по своей теме самообразования:

1. Диагностический:

1. Изучение нормативно-правовых документов и литературы, связанной с проблемами реализации ФГОС.

2. Изучение периодических изданий «Специалист», «География в школе», «Классный руководитель», «Народное образование»

3. Курсы повышения квалификации по темам:

– «Научно-методические принципы обновления содержания, образовательных технологий преподавания и проектирования процедуры оценки освоения компетенций в условиях реализации ФГОС НПО/СПО» на базе ФГБОУ ВПО «Набережночелнинский институт социально-педагогических технологий и ресурсов»;

– ФГБОУ ДПО «Межрегиональный институт повышения квалификации специалистов профессионального образования».

## 2. Прогностический:

1. Определение целей и задач темы.
2. Разработка системы мер, направленных на решение проблемы.
3. Прогнозирование результатов.

## 3. Практический:

1. Разработка учебно-методической документации, методических пособий (по ФГОС).
2. Разработка уроков в соответствии с требованиями ФГОС .
3. Проведение открытых занятий, мероприятий (с применением современных педагогических технологий).
4. Организация исследовательской деятельности студентов (формирование у студентов навыков исследовательской деятельности).
5. Участие в конкурсах педагогического мастерства, конференциях, семинарах.
6. Подготовка студентов к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях (в том числе в ежегодных международных и всероссийских Интернет-олимпиадах).
7. Проведение открытых заседаний кружка «Экологическая тропа».
8. Создание и пополнение личного сайта для оказания информационной помощи студентам, а также для обмена опытом с коллегами.
9. Внедрение опыта работы:
  - выступления на муниципальных и республиканских семинарах, конференциях, заседаниях предметно-цикловой комиссии экономических дисциплин, педагогического совета колледжа;

- участие в проведении муниципальных, зональных и республиканских конкурсов, конференций, олимпиад;
- публикация результатов инновационной и экспериментальной педагогической деятельности (в том числе в электронных СМИ).

#### 4. Обобщающий:

1. Обмен опытом на муниципальных и республиканских семинарах, конференциях, заседаниях предметно-цикловой комиссии экономических дисциплин, методических объединений «Школа повышения педагогического мастерства», «Школа начинающего преподавателя», «Семинар руководителей групп», педагогического совета колледжа, в Интернет-сообществах.

2. Участие и результативность в олимпиадах, конкурсах, конференциях (для преподавателей и студентов).

3. Подведение итогов.

4. Оформление результатов работы.

#### 5. Внедренческий:

1. Распространение опыта работы: выступления на муниципальных и республиканских семинарах, конференциях, заседаниях предметно-цикловой комиссии социально-гуманитарных и экономических дисциплин, заседаниях методических объединений «Школа повышения педагогического мастерства», «Школа начинающего преподавателя», «Семинар руководителей групп», педагогического совета колледжа, в Интернет-сообществах.

2. Внедрение материалов экспериментальной и инновационной деятельности в практику.

## **РАЗВИТИЕ ОЦЕНОЧНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Черепанова О.А.**, к.п.н., начальник отдела оценки качества образовательных результатов ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования».

E-mail: olga.cherepanova@rcokio.ru, г. Челябинск, Россия.

**Белогубец Я.А.**, начальник лаборатории отдела оценки качества образовательных результатов ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования».

E-mail: yana.belogubets@rcokio.ru, г. Челябинск, Россия.

**Нафикова С.Ф.**, методист лаборатории отдела оценки качества образовательных результатов ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования».

E-mail: sofia.nafikova@rcokio.ru, г. Челябинск, Россия.

**Смелкова Е.А.**, начальник лаборатории отдела оценки качества образовательных результатов ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования».

E-mail: ekaterina.smelkova@rcokio.ru, г. Челябинск, Россия.

**Аннотация.** В статье раскрывается актуальность оценочной деятельности педагога в условиях реализации ФГОС общего образования и профессиональных стандартов. Рассматриваются отдельные аспекты взаимодействия образовательных организаций высшего и дополнительного профессионального образования по развитию оценочной компетентности педагога.

**Ключевые слова:** оценка качества образования, оценочная деятельность, предметные результаты, метапредметные результаты, федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС), профессиональный стандарт педагога.

## **DEVELOPMENT OF THE ASSESSMENT COMPETENCIES OF TEACHERS IN A CONTEXT OF THE ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION**

**Cherepanova O.A.**, PhD of Edukation, head department of the Education Quality Regional Centre of the Education Quality and Informatization Assessment.

E-mail: olga.cherepanova@rcokio.ru, Chelyabinsk, Russia.

**Belogubets Y.A.**, head laboratory of the Education Quality Regional Centre of the Education Quality and Informatization Assessment.

E-mail: yana.belogubets@rcokio.ru, Chelyabinsk, Russia.

**Nafikova S.F.**, methodist laboratory of the Education Quality Regional Centre of the Education Quality and Informatization Assessment.

E-mail: sofia.nafikova@rcokio.ru, Chelyabinsk, Russia.

**Smelkova E.A.**, head laboratory of the Education Quality Regional Centre of the Education Quality and Informatization Assessment.

E-mail: ekaterina.smelkova@rcokio.ru, Chelyabinsk, Russia.

**Abstract.** In the present article we clarify the actualisation of the appraisive activity of teachers under the conditions of the Federal State Education Standards and Professional Standards. We examine particular aspects of the cooperation between educational institutions of higher education and supplementary vocational education of development of the assessment competencies of teachers.

**Key words:** education quality assessment, appraisive activity, subject results, metasubject results, Federal State Education Standard, Professional Standard of teachers.

Проблема организации и содержания оценочной деятельности педагога приобрела в настоящее время особую актуальность в условиях реализации Федеральных государственных образовательных стандартов общего образования и введения профессионального стандарта педагога.

Сегодня педагогу необходимо не только обеспечить новое качество образования, выраженное в достижении обучающимися планируемых результатов ФГОС, но важно быть готовым к переосмыслению целей и способов оценивания этих результатов. В арсенале педагога должны присутствовать эффективные инструменты оценочной деятельности, должны использоваться разнообразные методы и формы оценивания, взаимно дополняющие друг друга.

Однако в настоящее время педагогическая практика свидетельствует о недостаточном внимании учителя к развитию умений оценочной деятельности, что порой приводит к некорректным оценкам, негативному влиянию на мотивацию, самооценку обучающегося и его результативность. Так, по итогам проведенных Федеральной службой по

надзору в сфере образования исследований компетенций педагогов выявлено, что в отличие от предметной и методической компетенций, оценочная – проявлена в работе педагогов в меньшей степени. Значительное количество педагогов – участников исследования затруднились проявить знание путей достижения и способов оценки образовательных результатов, не показали умение объективно оценивать знания обучающихся на основе различных методов оценки и контроля, а также разворачивать модели оценки, включая анализ результатов [3].

Все это говорит о недостаточном внимании к значимости оценочной составляющей в практической работе педагога. Соответственно актуализируется необходимость развития компетентности педагогов по направлениям осуществления оценочной деятельности, что, в свою очередь, требует обновления программ повышения квалификации педагогических работников.

В данной публикации мы также обращаем внимание на оценочные позиции в характеристиках трудовых действий, которые обозначены в профессиональном стандарте педагога [5] как на необходимые педагогические умения при проектировании и реализации образовательных программ:

- оценивать условия решения развивающих задач урока;
- оценивать текущее состояние и потенциал развития обучающегося;
- использовать данные профессионального мониторинга при планировании и реализации педагогической деятельности;
- использовать современные способы оценочной деятельности;
- осуществлять профессиональную рефлексию своей деятельности в соответствии с целевыми ориентациями ФГОС;

- анализировать и разрабатывать программы, методические комплексы и отдельные дидактические материалы (включая разделы оценки планируемых результатов).

Учитывая выше перечисленные объективные потребности педагогов в новых образовательных условиях, ориентируясь на требования профессионального стандарта педагога, в ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования» (далее – ГБУ ДПО РЦОКИО) была разработана программа повышения квалификации «Оценочная деятельность педагога в условиях реализации ФГОС и профессиональных стандартов» [2].

В настоящей публикации мы считаем важным рассмотреть потенциал взаимодействия различных организаций в рамках реализации представленной программы повышения квалификации как механизма содействия педагогам, слушателям программы, в развитии оценочной компетентности в условиях дополнительного профессионального образования.

Целью программы является оказание методической помощи педагогам образовательных организаций в освоении эффективных способов оценочной деятельности. Задачи программы направлены на:

- актуализацию психолого-педагогической готовности педагогов к совершенствованию профессиональной компетентности в осуществлении оценочной деятельности при реализации основных образовательных программ образовательных организаций общего образования;
- содействие расширению знаний нормативно-правовых документов и теоретических подходов как оснований для осуществления оценочной деятельности педагога;
- содействие совершенствованию умений педагогов использовать в своей деятельности современные способы

оценивания образовательных результатов обучающихся, применять инструментарий оценки;

– создание мотивационных условий для освоения педагогами эффективных способов взаимодействия с различными участниками отношений в сфере образования по выявлению и коррекции затруднений обучающихся в рамках использования позитивных практик оценки качества образовательных результатов.

В основе разработки содержания программы рассматриваются научно-педагогические подходы по различным аспектам оценочной деятельности: содержание и функции педагогической оценки (Ю.К. Бабанский, В.П. Беспалько, В.М. Полонский); требования к контролю и оценке усвоения уровня знаний (И.Я. Лернер, И.С. Якиманская); влияние уровня педагогического мастерства на процесс оценивания знаний и умений обучающихся (Н.В. Кузьмина, Л.М. Митина); организация оценочной деятельности в условиях инновационного развития школы, обновления подходов к оцениванию (В.А. Болотов, Г.Я. Ксензова, М.А. Пинская).

В разработанной программе повышения квалификации учитывается то, что оценочная деятельность педагога в условиях реализации ФГОС общего образования осуществляется на основе системно-деятельностного взаимодействия педагога с обучающимися по достижению планируемых результатов освоения основных образовательных программ в совокупности предметных, личностных, метапредметных результатов.

Именно это обстоятельство потребовало при разворачивании программы осуществить поиск эффективных практик деятельности педагога с учетом проявления оценочных компетенций. В рамках практической части реализации программы необходимо было предусмотреть активные формы вовлечения педагога в деятельность по освоению и применению способов оценивания. Причем, важным является



понимание педагогами выявления и осознания ценности (значимости) для обучающихся учебной деятельности и её результатов.

Одним из эффективных способов включения слушателей в активную среду освоения практики оценки достижения обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ, представленной в программе повышения квалификации, является использование потенциала взаимодействия нашей организации и так называемых «опорных» площадок ГБУ ДПО РЦОКИО. Опорные площадки представляют образовательные организации Челябинской области, обладающие высоким научно-методическим, кадровым, управленческим потенциалом в сфере оценки качества образования, и позволяющие на этой основе разворачивать стажировку для педагогов по актуальной проблеме в рамках программ повышения квалификации.

Так, одной из опорных площадок ГБУ ДПО РЦОКИО по развитию оценочной компетентности педагогов выступает метапредметная лаборатория начального общего образования, созданная на факультете подготовки учителей начальных классов ФГБУ ПО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» (руководитель лаборатории – Титаренко Н.Н.) [4].

Цель лаборатории создание и использование особой среды для развития универсальных учебных действий (УУД) у младших школьников. Создателями лаборатории проанализирован сложившийся опыт формирования и развития УУД в ряде образовательных организаций Челябинской области [1].

На базе лаборатории проводятся внеурочные практикумы для младших школьников третьих и четвертых классов с целью развития метапредметных умений: умения взаимодействия в группе, умения принимать решения и планировать деятельность, умения анализировать, сравнивать, умения самоконтроля и взаимоконтроля. Понимая, что развитие метапредметных УУД обязательно при решении различных

учебно-познавательных проблем, разработчики продумали особую структуру практикумов для младших школьников. Такую возможность предоставляет проектная и исследовательская деятельность обучающихся, которая не только создает ситуации востребованности метапредметных УУД для эффективного решения учащимися реальных познавательных проблем, но и развивает, закрепляет эти действия в режиме творческой деятельности. Важным является тот факт, что проектная и исследовательская деятельность осуществляется вне учебных занятий, и это позволяет использовать метапредметные УУД как эффективные инструменты познания за рамками учебного процесса. Обязательным условием является осуществление данной деятельности на основе единой классификации метапредметных УУД, заявленных в ФГОС начального общего образования.

В рамках представленной лаборатории педагог является частью образовательной среды, окружающей ребёнка. Сотрудничество педагога и детей здесь предполагает освоение педагогами способов опосредованного оценивания предметных и метапредметных достижений обучающихся, а также оценку образовательных условий, что дает педагогу современные представления об оценке качества образования.

Интеграция задач дополнительной профессиональной программы повышения квалификации ГБУ ДПО РЦОКИО и практической работы метапредметной лаборатории ФГБУ ПО ЮУрГГПУ создаёт благоприятные условия как для формирования оценочных компетенций у будущих педагогов, так и для их совершенствования в процессе повышения квалификации.

#### **Список литературы:**

1. Титаренко Н.Н. Особенности оценивания уровня сформированности регулятивных универсальных учебных действий в начальной школе // Стандарты и мониторинг в образовании, 2013. – №4. – С. 41-45.

2. Оценочная деятельность педагога в условиях реализации ФГОС и профессиональных стандартов: дополнительная профессиональная программа повышения квалификации (для педагогических работников образовательных организаций) // под ред. А.А. Барабаса – Челябинск: РЦОКИО, 2016. – 95 с.
3. Аналитические материалы по результатам проведения исследований компетенций учителей русского языка, литературы и математики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://tcs.statgrad.org/media/custom/2017/05/04/2\\_analiticheskiy\\_otchet\\_iku\\_ru.pdf](https://tcs.statgrad.org/media/custom/2017/05/04/2_analiticheskiy_otchet_iku_ru.pdf).
4. Метапредметная лаборатория начального общего образования, созданная на факультете подготовки учителей начальных классов ФГБУ ПО ЮУрГГПУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.cspu.ru/o\\_cspu/departments/podgotovki-uchiteley-nachalnykh-klassov/](http://www.cspu.ru/o_cspu/departments/podgotovki-uchiteley-nachalnykh-klassov/).
5. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [Электронный ресурс]: приказ Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=155553#0>.

**МОДЕЛЬ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА В НОП СОШ «НОВАТОР» Г. КРАСНОДАР**

**Чернышкова Л.В.**, директор НОП СОШ «Новатор».

E-mail: novator203@yandex.ru, г. Краснодар, Россия.

**Артамонова Е.И.**, замдиректора по УВР НОП СОШ «Новатор».

E-mail: novator203@yandex.ru, г. Краснодар, Россия.

**Чухланцева А.И.**, руководитель МО учителей гуманитарного цикла, учитель русского языка и литературы НОП СОШ «Новатор».

E-mail: novator203@yandex.ru, г. Краснодар, Россия.

**Комарова А.В.**, замдиректора по НМР, учитель географии и биологии НОП СОШ «Новатор».

E-mail: novator203@yandex.ru, г. Краснодар, Россия.

**Аннотация.** В статье рассматривается модель сопровождения профессионального учительского роста в НОП СОШ «Новатор». Определены направления профессионального самосовершенствования учителей на основе анализа контекстных условий, тенденций и изменений в системе образования страны и региона.

**Ключевые слова:** модель, профессиональный учительский рост, методическое сопровождение, этапы реализации модели.

**THE MODEL OF ACCOMPANIMENT OF PROFESSIONAL TEACHER'S  
GROWTH IN «NOVATOR SCHOOL» IN KRASNODAR**

**Chernyshkova L.V.**, head of «Novator School».

E-mail: novator203@yandex.ru, Krasnodar, Russia.

**Artamonova E.I.**, «Novator School».

E-mail: novator203@yandex.ru, Krasnodar, Russia.

**Chuhlantseva A.I.**, «Novator School».

E-mail: novator203@yandex.ru, Krasnodar, Russia.

**Komarova A.V.**, «Novator School».

E-mail: novator203@yandex.ru, Krasnodar, Russia.

**Abstract.** The article discusses the model of accompaniment of teachers' professional growth in «Novator School». It was identified the areas of professional improvement of teachers, which are based on the analysis of the context conditions, tendencies and changes in the education system of the country and the region.

**Key words:** model, professional teacher's growth, methodological accompaniment, implementation stages of the model.

По итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 года президентом В.В. Путиным правительству Российской Федерации было дано поручение – обеспечить формирование национальной системы учительского роста. Целью поручения является установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации и учётом мнения выпускников общеобразовательных организаций. Данная стратегия основана на новом этапе экономического и социального развития нашей страны [1].

Коллектив школы «Новатор» осознает потребность государства в новых высококвалифицированных кадрах профессиональной деятельности во всех сферах, отличающихся, прежде всего тем, что они являются носителями новейших знаний и технологий. Ведь со сменой требований к субъекту деятельности меняются требования к процессу его профессионализации, что вызывает необходимость проектирования профессиональной и образовательной среды и соответствующего концептуального, теоретического и технологического обеспечения данного процесса. Следовательно, в центре любых инновационных процессов стоит фигура педагога, ведь от того, насколько личностно и нравственно развитыми выпускники будут покидать стены различных образовательных учреждений, зависит будущее России.

В настоящее время утверждение о том, что педагогическая деятельность является по своей природе творческой, стало общепринятым. Творческую индивидуальность учителя характеризует потребность в самореализации, т.е. стремление к возможно более полной реализации своего потенциала в профессиональной деятельности. Потребность в самореализации присуща человеку с развитым самосознанием, способного к осознанному выбору.

Целью методической поддержки профессионального роста педагогов НОП СОШ «Новатор» является создание условий для постоянного

совершенствования профессиональной деятельности, проведение его в соответствии с современными достижениями науки и практики, стимулирование инновационной деятельности как опытных, так и молодых специалистов.

Модель методического сопровождения профессионального роста педагогов НОП СОШ «Новатор» включает VI этапов:

- I. Подготовительный
- II. Мотивационный
- III. Конструктивно-деятельностный
- IV. Рефлексивно-оценочный
- V. Диагностический
- VI. Коррекционный.

Каждый из этапов включает в себя методическую составляющую: определяются объектно-субъектные связи, отбираются методики оценки результатов, определяются профессиональные дефициты, риски, совершенствуется модель управления.

На подготовительном этапе в НОП СОШ «Новатор» определены направления профессионального самосовершенствования педагогов на основе анализа контекстных условий, тенденций и изменений в системе образования страны и региональной системы образования.

В рамках мотивационного этапа администрацией проводится идентификация проблем и стимулирование педагогов к работе над методической темой, к участию в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, мастер-классах, тренингах, к прохождению аттестации.

На конструктивно-деятельностном этапе осуществлено формирование образовательно-методической среды для совершенствования профессиональных компетенций учителей через вовлечение в экспериментальную и научную работу.

Статус экспериментальной площадки ФГАОУ ДПО АПК и ППРО позволил школе в апреле 2017 г. провести расширенный педагогический

совет по теме «Создание эффективной системы гражданско-правового образования, духовно-нравственного воспитания, способствующего становлению и развитию гуманистических ориентиров личности школьника в условиях непрерывного образования детский сад – школа – вуз» с участием специалистов ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, Краснодарского научно-методического центра, Ассоциации Юных Лидеров, учителей МБОУ СОШ

№ 83 г. Краснодара, МБОУ СОШ № 45 ст. Северской Краснодарского края и МБОУ СШ с углубленным изучением отдельных предметов № 96 Дзержинского района г. Волгограда, дистанционно – представителей школ г. Подольска, г. Чебоксары и г. Минска.

Особую ценность, как показатель развивающегося образовательного пространства, на педсовете представляла общественная защита социальных проектов воспитанниками школы:

- |                  |   |
|------------------|---|
| Детский сад      | «Прикоснись к природе сердцем»            |
| 2А, 2Б, 3А класс | «Птицы в нашей жизни»                     |
| 5 класс          | «Улучшение спортивной среды школы»        |
| 9 класс          | «Вода: проблемы, эксперимент, результат». |

Договор с Бирским филиалом Башкирского государственного университета на осуществление образовательной деятельности по вопросам повышения профессионального мастерства позволил выстроить индивидуальную образовательную траекторию педагогов. Именно благодаря профподготовке учителей по согласованным тематическим программам, появилась возможность гибко реагировать на потребности в получении теоретических и практических знаний по актуальным темам образовательной деятельности: проектная, исследовательская, подготовка и участие в процедуре аттестации, разработка портфолио, работа в сетевых профессиональных сообществах, получение второго высшего образования.

Получению объективной профессиональной оценки деятельности педагогов школы способствует сотрудничество с институтом развития образования Краснодарского края в плане проведения открытых уроков для

слушателей курсов повышения квалификации, мастер-классов и выступлений из опыта работы. По итогам данной оценки учителя осознанно выстраивают дальнейшую траекторию профессионального развития, получают навык общественной защиты собственного опыта.

Национальная система учительского роста предполагает высокий уровень просвещенности учителей, готовность научно обосновывать собственные приемы и формы работы [2]. Коллектив школы готов к такому сотрудничеству. Опыт ОО представлен на фестивале экспериментальных площадок ФГАОУ ДПО АПК и ППРО и VI Международной научно-практической конференции «Непрерывное педагогическое образование в контексте инновационных проектов общественного развития» ФГАОУ ДПО АПК и ППРО в секции «Организационно-методическая модель и эффективные практики внедрения Концепции преподавания русского языка и литературы» по теме «Актуальные вопросы духовно-нравственного воспитания на уроках русского языка в системе непрерывного образования». Таким образом, учителям предоставлена возможность не только транслировать опыт, но оценивать верность стратегической цели.

Развитию научной работы учителей и учащихся способствует сотрудничество с кафедрой геоинформатики КубГУ. В частности, наибольшую популярность у выпускников получили мероприятия «День студенческой науки» и «Ежегодная открытая консультация по подготовке к ЕГЭ по географии» проводимые факультетом. Большую роль во взаимодействии играет учебно-методическая работа. Совместно с кафедрой было разработано и опубликовано 11 учебно-методических пособий, направленных на последовательное развитие географических знаний у обучаемых, чтобы выпускники продолжали получать образование в престижных краевых высших учебных заведениях, к которым относится Кубанский государственный университет.

Кроме того, коллективом школы используется важный резерв – гармонизация отношений с ближайшим социумом, учреждениями,



оказывающими услуги рекламного характера, оздоровлению, дополнительному образованию. Наиболее успешно в нашей школе социальное партнерство осуществляется с детским оздоровительным лагерем «Звезда» г. Хадыженска и телекомпанией ГОЛД МЕДИА г. Краснодар.

Такое взаимодействие позволяет установить тесную связь с родителями наших воспитанников. А родителям, оценить и выявить потенциальные возможности своего ребенка через участие в интеллектуальных телепроектах, социализацию в рамках оздоровительной смены. Используя проекты детей за рамками образовательной организации, позволяет говорить об успешной социализации и делает их конкурентоспособными.

Дальнейшая диагностика индекса социального благополучия школы, ее конкурентоспособности, как внешняя оценка, так и на уровне образовательной организации призваны подготовить коллектив к структурным изменениям, создать условия для профессионального, карьерного и социального роста.

#### **Список литературы:**

1. Малеванов Е.Ю. Национальная система учительского роста [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://conf.apkrpro.ru>.
2. Новости правительства РФ 10 августа 2017 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/новости/10657>.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОРАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГА

**Шавалиева З.Ш.**, к.п.н., доцент, Павлодарский государственный педагогический институт.

E-mail: Zulyas580plm@mail.ru, г. Павлодар, Республика Казахстан.

**Аннотация.** В статье рассмотрена проблема профессионального саморазвития педагога в образовании с позиций компетентностного подхода, выявлены механизмы саморазвития (самоориентировка, самоидентификация, самопознание) и его структурные элементы, обосновываются подготовительный, интегрирующий, креативный этапы профессионального саморазвития личности педагога.

**Ключевые слова:** саморазвитие, самопознание, профессиональное саморазвитие, профессиональная компетентность, профессионализм.

## PROFESSIONAL SELF-DEVELOPMENT OF THE TEACHER AS THE CONDITION OF DEVELOPMENT OF THE PERSONALITY OF THE TEACHER

**Shavaliyeva Z.Sh.**, Pavlodar state pedagogical institute Pavlodar, Kazakhstan

E-mail: Zulyas580plm@mail.ru, Pavlodar, Kazakhstan.

**Abstract.** The article deals with the problem of the professional self-development of the teacher in education from the position of the competence approach, the mechanisms of self-development (self-orientation, self-identification, self-knowledge) and its structural elements are revealed, the preparatory, integrating and creative stages of the professional self-development of the teacher's personality are substantiated.

**Key words:** self development, self cognition, professional self development, professional competence, professionalism.

Стратегическое направление экономического и социального развития нашей страны требует новых высококвалифицированных субъектов профессиональной деятельности во всех сферах, отличающихся, прежде всего тем, что они являются носителями новейших знаний и технологий. Со сменой требований к субъекту деятельности меняются требования к процессу его профессионализации, что вызывает необходимость проектирования

профессиональной и образовательной среды и соответствующего концептуального, теоретического и технологического обеспечения данного процесса. Разработка концепции профессионального развития субъекта деятельности становится сегодня актуальной научно-практической задачей. Спектр задач, исследуемых и решаемых педагогической психологией в настоящее время, расширяется [1].

Это обусловлено не только тем, что ею изучаются процессы социализации личности, но и главное – становления личности как индивидуальности. Обычно развитие человека, педагога подчиняется законам интериоризации, но в нем присутствуют также процессы недоинтериоризированности (А.В. Михайлов, В.П. Зинченко). Таким образом, субъектный опыт, получаемый педагогом в процессе его профессиональной деятельности, зачастую является не позитивным, а негативным фактором развивающегося ученика как одного из субъектов образовательного процесса [2].

Утверждение К. Д. Ушинского о том, что педагог живет до тех пор, пока учится, в современных условиях приобретает особое значение. Сама жизнь поставила на повестку дня проблему непрерывного педагогического образования. А. Дистервег писал, имея в виду учителя: «Он лишь до тех пор способен на самом деле воспитывать и образовывать, пока сам работает над своим собственным воспитанием и образованием» [3].

Способность «творить себя» в соответствии с социально-нравственными идеалами, в которых профессиональная компетентность, богатая духовная жизнь и ответственность стали бы естественными условиями человеческой жизни, острейшей потребностью дня.

Профессиональное саморазвитие, как и любая другая деятельность, имеет в своей основе довольно сложную систему мотивов и источников активности. Обычно движущей силой и источником самовоспитания педагога называют потребность в самосовершенствовании.

Различают внешние и внутренние источники активности саморазвития. Внешние источники (требования и ожидания общества) выступают в качестве основных и определяют направление и глубину необходимого саморазвития. Вызванная извне потребность педагога в самовоспитании в дальнейшем поддерживается личным источником активности (убеждениями, чувством долга, ответственности, профессиональной чести, здорового самолюбия и т.п.). Эта потребность стимулирует систему действий по самосовершенствованию, характер которых во многом предопределяется содержанием профессионального идеала. Другими словами, когда педагогическая деятельность приобретает в глазах педагога личностную, глубоко осознанную ценность, тогда и проявляется потребность в самосовершенствовании, тогда и начинается процесс саморазвития [4].

Для развертывания процессов саморазвития большое значение имеет уровень сформированности самооценки. Психологи отмечают два приема формирования верной самооценки. Первый состоит в том, чтобы соотнести уровень своих притязаний с достигнутым результатом, а второй - сопоставить их с мнениями окружающих. Если притязания невысоки, то это может привести к формированию завышенной самооценки. Изучение характера затруднений в деятельности педагогов показало, что только те, кто ставят перед собой высокие задачи, имеют затруднения. Это, как правило, творчески работающие педагоги. Те же, кто не имеют высоких притязаний, обычно удовлетворены результатами своей работы, высоко их оценивают, в то время как отзывы об их работе далеки от желаемых. Вот почему так важно каждому человеку, избравшему педагогическую профессию, сформировать в своем сознании идеальный образ педагога [5].

Если к саморазвитию относиться как к целенаправленной деятельности, то обязательным компонентом ее должен быть самоанализ. Педагогическая деятельность предъявляет особые требования к развитию познавательных психических процессов: мышления, воображения, памяти и

др. Не случайно многие психологи и педагоги в ряду профессионально значимых свойств личности учителя называют способность к распределению внимания, профессиональную память на лица, имена, психические состояния, педагогическое воображение, наблюдательность и т.д. [6].

Составной частью профессионального саморазвития является самообразовательная работа педагога. Овладение умениями и навыками самостоятельной работы начинается с установления гигиенически и педагогически обоснованного режима дня. Надо так спланировать свою учебную и внеучебную деятельность, чтобы оставалось время и для самообразовательной работы, и для культурного отдыха.

В деятельности педагога, для которого характерна культура умственного труда, проявляются следующие компоненты:

1. культура мышления как совокупность умений анализа и синтеза, сравнения и классификации, абстрагирования и обобщения, «переноса» полученных знаний и приемов умственной деятельности в новые условия;
2. устойчивый познавательный процесс, умения и навыки творческого решения познавательных задач, умения сосредоточиться на главных, наиболее важных в данный момент проблемах;
3. рациональные приемы и методы самостоятельной работы по добыванию знаний, совершенное владение устной и письменной речью;
4. гигиена умственного труда и его педагогически целесообразная организация, умение разумно использовать свое время, расходовать физические и духовные силы.

Наиболее эффективный путь профессионального самообразования педагога – его участие в творческих поисках педагогического коллектива, в разработке инновационных проектов развития образовательного учреждения, авторских курсов и педагогических технологий, в деятельности педагогических команд, участии в межсетевом взаимодействии и т.д. [5].

Саморазвитие имеет как бы двойной педагогический результат. С одной стороны – это те изменения, которые происходят в личностном развитии и профессиональном росте, а с другой – овладение самой способностью заниматься саморазвитием. Судить о том, овладел ли будущий педагог этой способностью, можно по тому, научился ли он осуществлять следующие действия [7].

1. целеполагание: ставить перед собой профессионально значимые цели и задачи саморазвития;
2. планирование: выбирать средства и способы, действия и приемы саморазвития;
3. самоконтроль: осуществлять сопоставление хода и результатов саморазвития с тем, что намечалось;
4. коррекция: вносить необходимые поправки в результаты работы над собой.

Овладение такими действиями требует времени и определенных умений. Поэтому исследователи выделяют 3 стадии профессионального саморазвития.

На начальной стадии овладения профессиональным самовоспитанием его цели и задачи неконкретны, их содержание недостаточно определено. Они существуют в виде неопределенного желания стать лучше вообще, которое появляется при воздействии внешних стимулов. Средства и способы самовоспитания еще не вполне освоены. Процесс самовоспитания протекает как учебная процедура, поэтому студент нуждается в помощи со стороны значимого другого (преподавателя).

На второй стадии овладения саморазвитием целеполагание становится более определенным и конкретным. При этом цели и задачи, которые ставит перед собой студент, касаются конкретных качеств его личности. Многие в процедурах саморазвития зависят от внешних обстоятельств. Однако по мере накопления опыта процедуры реализации саморазвития сокращаются.

Рассудительность, самоинструкция, самокритичность – существенные проявления саморазвития на этой стадии.

На третьей стадии саморазвития педагог самостоятельно и обоснованно формулирует его цели и задачи. При этом содержание саморазвития поднимается от частных качеств до глобальных или общих профессионально значимых свойств личности. Планирование работы над собой, отбор средств самовоздействий осуществляются легко. Все основные действия саморазвития - целеполагание, планирование, самоконтроль, самокоррекция - осуществляются автоматически, непринужденно. Вне самообразования идея личностного и профессионального развития учителя неосуществима. Социологи утверждают, что перспективой развития общества является трансформация деятельности в самодеятельность (общесоциологический закон), развития в саморазвитие, образования в самообразование.

Развитие личности профессионала характеризуется активным преобразованием своего внутреннего мира, определяемое процессами самодвижения личности и ее деятельности, способностью встать в практическое отношение к своей жизнедеятельности в целом. Однако, выход за пределы наличных условий жизни не предопределяет того, что эти условия будут реально изменены. Необходимы внутренние ресурсы, энергетически превышающие инерцию наличных условий существования, способствующие пробуждению Я-духовного, которое обуславливает постоянное развитие личности в профессии.

#### **Список литературы:**

1. Голиков Н.А. Социально-психологическое сопровождение деятельности педагога: условия, способы, технологии реализации // Вестник ТюмГУ. – Тюмень: ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», 2004.- № 2. – С. 210-219.

2. Диагностика уровня парциальной готовности к профессионально-педагогическому саморазвитию / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.
3. Дистервег А. Избр. пед. соч. – М.: Учпедгиз, 1956. – 378 с.
4. Елканов С.Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя. – М.: Просвещение, 1989. – 189 с.
5. Зимняя И.А. Педагогическая психология. – М.: Издательская корпорация «Логос», 2000. – 384 с.
6. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: учебное пособие [Текст] / Э.Ф. Зеер. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2000. – 244 с.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие [Текст] / Э.Ф. Зеер. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1997. – 243 с.



УДК 371

## **ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ И ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ ИНСТРУМЕНТАРИЯ ПО ФОРМИРОВАНИЮ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА**

**Шадрин С.С.**, главный специалист аппарата Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации

**Аннотация.** Задача формирования национальной системы учительского роста (НСУР) была сформулирована Президентом Российской Федерации В.В. Путиным на заседании Государственного совета РФ 23 декабря 2015 г. и в последующем поручении главы государства по его итогам. В своём выступлении Президент Российской Федерации В.В. Путин обозначил такие социально значимые направления НСУР, как внедрение современных программ подготовки, повышения квалификации и эффективного механизма материального и морального поощрения труда учителей, а также совершенствование системы оценки их квалификации.

**Ключевые слова:** национальная система учительского роста, повышение квалификации, профессиональный стандарт «Педагог».

## **PROBLEMS OF THE IMPROVEMENT AND ENFORCEMENT OF TOOLS TO FORM A NATIONAL SYSTEM OF TEACHER GROWTH**

**Shadrin S.S.**, chief specialist of the apparatus of the trade Union of workers of national education and science of the Russian Federation.

**Abstract.** The task of forming a national system of teacher growth (NSDS) was drafted by the President of the Russian Federation Vladimir Putin at the meeting of the State Council of the Russian Federation of 23 December 2015 and the subsequent order of the President on its results. In his speech, the President of the Russian Federation Vladimir Putin has designated such socially important NSDS as the introduction of modern training programmes, advanced training and an effective mechanism for material and moral encouragement of teachers and improvement in the assessment of their qualifications.

**Key words:** national system of teacher growth, professional development, professional standard «Teacher».

Согласно протоколу заседания Госсовета непосредственное поручение Правительству Российской Федерации было ограничено формированием НСУР, «направленной, в частности, на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями,

подтверждаемыми результатами аттестации, а также на учёт мнения выпускников общеобразовательных организаций, но не ранее чем через четыре года после окончания ими обучения в таких организациях, предусмотрев издание соответствующих нормативных правовых актов» [2].

В связи с тем, что в отраслевом соглашении Минобрнауки России и Общероссийский Профсоюз образования договорились о совместном участии в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников и методики её проведения [1], то по итогам серии взаимных консультаций Минобрнауки России ходатайствовало перед Администрацией Президента Российской Федерации о внесении изменений в формулировку поручения, так как необходимость учёта мнения выпускников повлечёт неэффективные, по его мнению, изменения системы аттестации. В частности, обращалось внимание на трудозатратность процесса идентификации спустя много лет выпускников, обучавшихся у конкретного учителя, отсутствие механизмов обеспечения объективности представленных ими отзывов и создание сомнительной с этической точки зрения ситуации, при которой учителя будут вынуждены обращаться к ним с целью увеличения размера оплаты своего труда или получения иных преимуществ. Однако, несмотря на приведённые доводы, текст поручения не претерпел в результате каких-либо изменений, так как внесение их в протокольные решения формально не предусмотрено.

В качестве же механизма установления для учителей «уровней владения профессиональными компетенциями» Минобрнауки РФ первоначально рассматривало внесение изменений в профессиональный стандарт «Педагог» [7] в части дифференциации его на несколько соответствующих уровней и соотнесения с ними конкретных трудовых действий учителя, обозначенных в данном стандарте. Так, в рамках исполнения государственного контракта ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет» (совместно с Педагогической Ассоциацией «Педагог XXI века») был подготовлен проект

так называемого «уровневого» профессионального стандарта, предполагающего – наряду с сохранением должности «учитель» – установление таких новых должностей, как «старший учитель» («учитель-методист») и «ведущий учитель» («учитель-наставник») [6]. Данная инициатива имела практический смысл до тех пор, пока профессиональные стандарты должны были применяться работодателями в таких сферах, как разработка должностных инструкций, установление систем оплаты труда и аттестация работников [3]. Однако с 1 июля 2016 г. указанное положение утратило силу, так как были внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации [8], согласно которым профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями лишь в части требований к квалификации, то есть к уровню знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Иными словами, обязательным для применения руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, фактически является лишь раздел «Требования к образованию и обучению» профессионального стандарта «Педагог», в то время как основой для разработки должностных инструкций учителей, содержащих конкретный перечень их должностных обязанностей, служат квалификационные характеристики, а перечни профессиональных компетенций педагогических работников содержатся в федеральных государственных образовательных стандартах. Установление же каких-либо новых должностей осуществляется не посредством профессионального стандарта, а путём внесения изменений в номенклатуру должностей педагогических работников. В связи с этим, Общероссийский Профсоюз образования неоднократно обращал внимание на необходимость предварительного обозначения таких социально значимых основ установления новых «учительских» должностей, как цель и задачи, которые должны быть социально привлекательными и для самих учителей, описание квалификационных требований к лицам, претендующим на занятие новых должностей, и режима их рабочего времени, рекомендуемое

количество соответствующих вакансий и порядок их замещения, условия оплаты труда старших и ведущих учителей, а также подтверждение распространения на них всех льгот и гарантий, предусмотренных законодательством Российской Федерации в отношении учителей, в том числе права на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

Ввиду непрояснённости вышеперечисленных условий Общероссийский Профсоюз образования представил соответствующие замечания к «дорожной карте» по формированию и введению НСУР [5] ещё до её утверждения, но в качестве заинтересованной стороны подготовил затем разъяснения по её правоприменению и делегировал своих представителей в состав профильной Межведомственной комиссии [4].

Кроме того, в связи с началом апробации в 2017 г. уровневой оценки профессиональных компетенций учителей Общероссийский Профсоюз образования подготовил разъяснения о правовых условиях привлечения их к участию в тестировании, обосновав его добровольный характер и не связанность с аттестацией, а также внёс ряд практических предложений (в том числе о соблюдении конфиденциальности результатов оценки для работодателей), поддержанных Рособрнадзором. При этом, Минобрнауки России и Профсоюз заключили официальную договорённость о совместном участии в 2018–2020 гг. в совершенствовании методики проведения аттестации педагогических работников, что особенно актуально в условиях предполагаемого учёта результатов проведённой апробации уровневой оценки их профессиональных компетенций при подготовке проекта новой модели аттестации учителей.

В целом же проект модели НСУР был существенно доработан и расширен (по сравнению с утверждённой ранее «дорожной картой»), в том числе с учётом замечаний и предложений Общероссийского Профсоюза образования. Так, в декабре 2017 г. Минобрнауки России декларировало такие новые и социально привлекательные задачи формирования НСУР, как создание условий для повышения размеров оплаты труда учителей,

устранение избыточной отчётности (как один из индикаторов эффективности введения НСУР), переход на персонифицированный порядок финансирования программ повышения квалификации, поддержка молодых специалистов, совершенствование системы профессиональных конкурсов и отраслевых наград и т. д. Однако вопрос о создании на федеральном уровне нормативной правовой основы для реализации как обновлённых подходов к формированию НСУР, так и апробации новой модели аттестации остаётся открытым.

### **Список литературы:**

1. Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, заключённое Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования 6 декабря 2017 года – Пункт 8.5. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/420253920>.
2. Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 г. (протокол от 2 января 2016 г. № Пр-15ГС). – Пункт 1. – Подпункт «г» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/51143>.
3. Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утверждённые постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23. – Пункт 25. – Подпункт «а». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70304190/>
4. Приказ Минобрнауки России от 11 июля 2017 г. № 646 «О Межведомственной комиссии по формированию и введению национальной системы учительского роста». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/71741920>.
5. Приказ Минобрнауки России от 26 июля 2017 г. № 703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и

науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста» (не зарегистрирован в Минюсте России) (далее – «Дорожная карта») [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/71741920>.

6. Проект профессионального стандарта педагога [Электронный ресурс] // Профстандарт педагога. – Режим доступа: [http://стандартпедагога.рф/view\\_3/index.html?page=1](http://стандартпедагога.рф/view_3/index.html?page=1).
7. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» [Электронный ресурс]: приказ Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н. – Режим доступа: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/profstandart/01.001.pdf>.
8. Федеральный закон от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». – Статья 1. – Часть 3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=251352>.

**Сборник материалов  
Всероссийской конференции  
по анализу хода внедрения  
национальной системы учительского роста**

(21 сентября 2017 года)

*Текст настоящего издания приводится в авторской редакции*