



Новые механизмы профессионального роста педагогов в системе научно- методического сопровождения

Подчалимова Галина Николаевна,
декан ФПК и ППК ФГБОУ ВО «Курский государственный университет»,
научный руководитель ФЦ, д.п.н., профессор

Один из планируемых результатов федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» : «сформирована и функционирует единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

1. Что такое ЕФС?

- совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального и муниципального уровней

2. Чему служит ЕФС?

- обеспечивает сопровождение педагогов и управленческих кадров в повышении квалификации, переподготовке

3. Каковы главные механизмы ЕФС?

- выявление профессиональных дефицитов и построение на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства

- использование стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрение механизмов наставничества

(Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. N Р-174 "Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»)

ЕДИНАЯ ФЕДЕРАЛЬНАЯ СИСТЕМА НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Субъекты ЕФС

**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ
УРОВЕНЬ**

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РФ

Федеральный координатор системы
ФГАОУ ДПО «Академия
Минпросвещения России»

Федеральные центры научно-методического
сопровождения педагогов на базе образовательных
организаций высшего образования

**РЕГИОНАЛЬНЫЙ
УРОВЕНЬ**

РОИВ в сфере образования

Региональная инфраструктура методического
сопровождения (в том числе, ИРО/ИПК, ЦНППМ)

Региональные УМО, методические советы,
методические центры, методический актив

**МУНИЦИПАЛЬНЫЙ
УРОВЕНЬ**

МОИВ в сфере образования

Муниципальная инфраструктура
методического сопровождения,
муниципальные учреждения ДПО,
РМК, НМЦ и др.)

Муниципальные учебно-методические
объединения, методические советы,
профессиональные сообщества и
организации

Муниципальный методический
актив (учителя, наставники,
эксперты, тьюторы, руководители
МО/МС, лидеры профессиональных
сообществ и ассоциаций)

**УРОВЕНЬ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Методические советы, методические объединения/кафедры, метод. актив.
Результат: создание нового научно-образовательного пространства

**СУБЪЕКТНО-ЛИЧНОСТНЫЙ УРОВЕНЬ
непрерывного профессионального
образования педагогов**

Самопроектирование и реализация
ИОМ

Дигностика/самодиагностика профессиональных дефицитов.
Рефлексия результатов. Включенность в сетевое взаимодействие для
решения актуальных проблем. Создание новых образовательных и
методических продуктов. Обмен практиками персонализированного
образовательного трека. Тиражирование эффективных педагогических
практик.

Национальная система профессионального роста
педагогических работников



Федеральный центр научно-методического сопровождения педагогических работников на базе КГУ

НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТ

Внедрение сетевой технологии персонализированного повышения уровня профессиональной компетентности педагогов с использованием ЦТ

Развитие школьных воспитательных систем

ФУНКЦИИ

- выполнение прикладных исследований;
- обеспечение и запуск сетевого взаимодействия субъектов научно-методической деятельности;
- формирование и тиражирование успешных практик НМС;
- обучение педагогов в рамках ВШПМ; трансфер в сферу образования;
- разработка и реализация моделей выявления и поддержки педагогически одаренной молодежи.

- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»
- Национальный проект «Образование»
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

Цифровая трансформация системы НМС педагогических работников

➤ Развитие цифровой инфраструктуры системы НМС (развитие СДО в ЭИОС университета: формирование цифровой компетентности научно-педагогических работников КГУ и др.).

➤ Развитие цифровых учебно-методических материалов, цифрового оценивания в системе НМС (подготовка цифровых коллекций учебно-методических материалов; разработка и внедрение цифровых контрольно-измерительных материалов, инструментов и сервисов; проектирование и размещение онлайн-курсов в ЭИОС университета).

➤ Переход к персонализированной организации деятельности в системе НМС (выявление профессиональных дефицитов, образовательных запросов; реализация персонализированных ДПП, онлайн-курсов и др.).

Регионы-партнеры: республика Крым; г. Севастополь; Курская, Белгородская, Орловская, Брянская, Тульская области; г. Москва; г. Ярославль; ЯМАЛ.

Партнеры деятельности федерального центра:

- органы исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющие государственное управление в сфере образования;
- центры непрерывного повышения профессионального мастерства;
- региональные организации ДПО (ИРО/ИПК);
- региональные учебно-методические объединения;
- муниципальные методические службы;
- муниципальные учреждения ДПО;
- муниципальные методические объединения, профессиональные сообщества и ассоциации, методические советы ОО;
- профессиональные ОО, реализующие программы по УГПС 44.00.00 «Образование и педагогические науки»;
- ОО ВО, реализующие программы по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки»;
- общеобразовательные организации.

Взаимодействие ФЦ с муниципальными и школьными методическими службами



ЦЕЛИ : адресная организационно-методическая работа с педагогами в соответствии с приоритетными национальными задачами в части:

- ✓ обеспечения глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение РФ в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования;
- ✓ уменьшения группы учащихся, не достигших порогового уровня функциональной грамотности;
- ✓ формирования функциональной грамотности. Обучающихся;
- ✓ повышения эффективности работы с одаренными детьми;
- ✓ сопровождения работ по обеспечению готовности педагогов к реализации обновленных ФГОС НОО и ООО

В РАМКАХ СОГЛАШЕНИЙ ОПРЕДЕЛЕНА ЗАДАЧА СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФЦ, ОО И МЕТОДИЧЕСКИХ СЛУЖБ ПО ВОВЛЕЧЕНИЮ ПЕДАГОГОВ В ПРОЦЕСС НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА:

- ✓ выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- ✓ персонализированное повышение уровня предметной, методической, психолого-педагогической и коммуникативной компетентности педагогов;
- ✓ обучение педагогов по программам формирования компетенций, обеспечивающих улучшение результатов участия российских школьников в международных исследованиях качества образования (PISA, TIMSS, PIRLS);
- ✓ обучение педагогов самопроектированию и реализации индивидуальных образовательных маршрутов;
- ✓ вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- ✓ организация взаимодействия, взаимопомощи и взаимообучения работников образования;
- ✓ формирование методического актива;
- ✓ поддержка молодых педагогов, реализация программ наставничества педагогических работников;
- ✓ организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов);
- ✓ анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;
- ✓ методическая помощь школам с низкими результатами обучения и/или школам, функционирующим в неблагоприятных социальных условиях;
- ✓ сопровождение педагогических работников по вопросам профессионального самоопределения обучающихся;
- ✓ формирование муниципальной системы тьюторского сопровождения.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФЦ И МЕТОДИЧЕСКИХ СЛУЖБ:

1. Доля педагогов, прошедших диагностику/самодиагностику профессиональных дефицитов (в % от общего числа).
2. Количество педагогов, обученных самопроектированию ИОМ.
3. Доля молодых педагогов, сопровождаемых педагогами-наставниками и/или методистами.
4. Количество педагогов, обученных самооценке/рефлексии результатов педагогической деятельности.
5. Доля педагогов, включенных в сетевые сообщества (в % от общего числа).
6. Количество педагогов, представивших свои практики персонализированного образовательного трека.
9. Количество тиражированных эффективных педагогических практик.

Механизмы профессионального роста педагогов в системе научно-методического сопровождения

Новые механизмы профессионального роста учителя рассматриваются нами в качестве структурных элементов системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

Направленность, функциональность и эффективность исследуемых механизмов определяются стратегическими целями, планируемыми результатами, содержанием, технологиями обеспечения качества педагогической деятельности и находятся в прямой зависимости от мировоззренческого, духовно-нравственного, интеллектуального, творческого, социокультурного потенциала педагогов.

Механизм (с греческого *mechane* – орудие, сооружение) означает “устройство для передачи и преобразования движений...», представляет собой систему звеньев, в которой движение одного или нескольких ведущих вызывает движение остальных звеньев системы. В контексте нашего исследования термин “механизм” употребляется в переносном смысле слова для обозначения основных, ведущих элементов системы профессионального роста педагогов, обеспечивающих функционирование, динамизм, развитие и резонансное воздействие на другие элементы названной системы.

Существуют ведущие и ведомые механизмы. Однако и те и другие важны для выработки новых, интегративных качеств системы профессионального роста педагогов, не свойственных отдельно взятым образующим систему компонентам, а также необходимы для функционирования и развития всей целостной системы профессионального роста педагогов.



Механизмы профессионального роста педагогов в системе научно-методического сопровождения определены

- с ориентацией на планируемые результаты профессионального роста в компетентностном формате, развитие человеческого потенциала педагогов,
- с опорой на системный, субъектно-деятельностный, компетентностный и андрагогический подходы,
- с ориентацией на использование возможностей цифровых технологий, партнерских методов сетевого взаимодействия



Целевые, ценностно-смысловые и мотивационные механизмы

Представлены системой целей, базовых ценностей, смыслов профессиональной деятельности педагогов и мотиваторов их профессионального роста

Цели ИОМ как планируемый результат профессионального роста определяют его направленность, содержание и виды деятельности в процессе обновления и повышения уровня профессиональной компетентности в системе непрерывного образования.

Мотивация профессионального роста педагога является интегративным психологическим образованием, которое включает внутренние побуждения:
а) смысло-жизненные ориентации; б) цели, профессиональные ценности и смыслы; в) потребность быть компетентным.

Мотивация детерминирована также внешними факторами (требования профессии, система контроля, транслируемые ценности и смыслы, профессиональная конкуренция, образовательная политика).

В качестве фасилицирующих факторов выступают а) акмеологическая среда, б) изменение социального статуса, в) повышение материального благополучия, г) признание в социуме и профессиональном сообществе. Характер мотивации индивидуален и изменчив. Соответственно необходимо выявлять и учитывать мотивы профессионального роста современного учителя для выстраивания траектории его профессиональной деятельности, системы непрерывного образования.

Анализ региональных практик позволяет сделать вывод:

1) **Профессиональные затруднения**, с которыми сталкиваются современные учителя, связаны прежде всего с их неготовностью решать профессиональные задачи, вызванные системными изменениями в образовании, изменившимися условиями, новым контекстом работы.

2) **Новые задачи, стоящие перед учителем и обусловленные изменяющейся социокультурной и международной ситуацией, требуют формирования его готовности к:**
- значительному повышению эффективности воспитания;
- обеспечению качества образования (работе по уменьшению числа обучающихся, не достигших порогового уровня функциональной грамотности; эффективной работе с одаренными обучающимися, с детьми с ОВЗ и инвалидностью);
- эффективной педагогической деятельности в условиях цифровой трансформации образования;
- построению и реализации образовательного процесса в соответствии с ФГОС общего образования.

3) **Особое внимание на:**
обеспечение индивидуального подхода к ученикам, организацию персонализированного образовательного процесса; выстраивание коммуникаций, эффективного диалога с обучающимися; организацию педагогической поддержки обучающимся; развитие способности рефлексировать по поводу своих педагогических действий, полученных результатов.

Что необходимо обеспечить на уровне ОО, муниципальных методических служб?

1) **«Запустить» в ОО механизмы внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО)**, в том числе внутришкольного мониторинга профессиональной компетентности педагогов (определить критерии, показатели, индикаторы ВСОКО); подготовить диагностические материалы для самодиагностики профессиональных дефицитов.

2) **Проанализировать результаты международных сопоставительных исследований качества образования (PISA, TIMSS, PIRLS)**, оценочных процедур в системе общего образования (НИКО, ОГЭ, ЕГЭ, ВПР), отчеты членов предметных комиссий и др.

3) **Внести коррективы в содержание и технологию методической работы с учетом результатов оценочных процедур; перевести методическую работу в персонализированный формат**

4) **На что необходимо сделать акцент? Важно обеспечить подготовку педагогов к самоуправлению своим профессиональным ростом:** научить самоанализу процессов и результатов образовательной деятельности; самодиагностике профессиональных дефицитов; самоцелеполаганию в отношении профессионального развития; планированию ожидаемых результатов профессионального роста; самопроектированию и самореализации ИОМ; рефлексии полученных результатов по итогам выполнения ИОМ.

Структурно-содержательные механизмы



- 1) Опора на Федеральные проекты национального проекта «Образование», профессиональный стандарт педагога, ФГОС общего образования, ПООП, выработка методических решений в ОО по итогам внутренней оценки качества образования (ВСОКО), в том числе внутришкольного мониторинга профессиональной компетентности педагогов; диагностики и самодиагностики профессиональных дефицитов.
- 2) Принятие адресных управленческих решений в части освоения педагогами новых методик по обеспечению позитивной динамики образовательных достижений обучающихся в рамках международных сопоставительных исследований качества образования (PISA, TIMSS, PIRLS) оценочных процедур в системе общего образования (НИКО, ОГЭ, ЕГЭ, ВПР).
- 3) Организация комплексных работ по методическому сопровождению педагогических работников в решении задач обеспечения функциональной грамотности обучающихся, их профессионального самоопределения.
- 4) Комплексная методическая поддержка педагогов школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях.
- 5) Разработка и реализация программы деятельности по освоению педагогами основ дефектологии в целях подготовки к работе с детьми с ОВЗ и инвалидностью.
- 6) Включение в содержание деятельности работ по формированию муниципальной системы тьюторского сопровождения

Обеспечивают проектирование и реализацию ИОМ профессионального роста учителя с учетом:

- ООП общего образования конкретной школы, программ развития ОО, рабочих программ учебных предметов, решений педагогических и методических советов, методических объединений;
- результатов диагностики/самодиагностики профессиональных дефицитов;
- результатов освоения педагогами программ формирования компетенций, обеспечивающих улучшение результатов участия российских школьников в международных исследованиях качества образования (PISA, TIMSS, PIRLS);
- технологии самопроектирования и реализации индивидуальных образовательных маршрутов и др.

Организационно-деятельностные (технологические) механизмы



- 1) Включенность педагогов в деятельность профессиональных сообществ, профессиональных ассоциаций, региональных учебно-методических объединений в системе общего образования.
- 2) Предоставление педагогам возможности участия в «горизонтальном обучении», системе наставничества, тьюторства, менторства, сетевой форме освоения дополнительных профессиональных программ.
- 3) Организация деятельности центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМП), функционирующих на основе результатов диагностики профессиональных компетенций педагогических работников и анализа запросов педагогических работников на овладение новыми профессиональными компетенциями.
- 4) Формирование методического актива в целях организации взаимодействия, взаимопомощи и взаимообучения работников образования; поддержки молодых педагогов, реализации программ наставничества педагогических работников.
- 5) Внедрение персонализированных моделей методической работы в ОО.
- 6) Формирование муниципальной системы тьюторского сопровождения
- 7) Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов).
- 8) Значительное обновление деятельности учреждений ДПО (ИРО/ИПК), вузовской системы ДПО через персонализированное повышение уровня предметной, методической, психолого-педагогической и коммуникативной компетентности педагогов

Так, в условиях ФГБОУ ВО «Курский государственный университет» в процессе выполнения университетского проекта по разработке методики персонализированного повышения уровня профессиональной компетентности педагогов сформирована практика применения следующих организационно-деятельностных механизмов: модернизации оргструктуры управления непрерывным образованием в университете, применения успешных стратегий реализации программ ДПП, разработки и выполнения плановых показателей «дорожной карты» стратегического развития системы непрерывного образования взрослых в университете на период до 2025 года.



Цифровые механизмы

Развитие цифровых учебно-методических материалов, цифрового оценивания в системе НМС (подготовка цифровых коллекций учебно-методических материалов; разработка и внедрение цифровых контрольно-измерительных материалов, инструментов и сервисов; проектирование и размещение онлайн-курсов в ЭИОС университета).

Развитие цифровой инфраструктуры системы НМС (создание ЭИОС ИРО/ИПК; развитие СДО; формирование цифровой компетентности субъектов и др.).

Переход к персонализированной организации деятельности в системе НМС (подготовка педагогов к самоуправлению профессиональным ростом; выявление профессиональных дефицитов, образовательных запросов; реализация персонализированных ДПП, онлайн-курсов и др.).

Рефлексивные механизмы



- 1) Разработка и обоснование методик педагогической диагностики по выявлению дефицитов педагогов, которые позволяют:
 - педагогу самому осмыслить свои дефициты;
 - наставникам, методистам, администрации определить направления помощи педагогу.
- 2) Самоанализ и самооценка имеющегося уровня профессиональной компетентности педагога на основе требований к трудовым функциям, трудовым действиям, умениям, знаниям профессионального стандарта «Педагога».
- 3) Диагностика/ самодиагностика слушателями их профессиональной компетентности, которая обеспечивается с помощью изучения их интересов, индивидуальных запросов, профессиональных потребностей, самооценки уровня сформированности профессиональной компетентности, выявления профессиональных дефицитов.
- 4) Выявление достижений профессиональной деятельности по результатам самооценки.
- 5) Выявление профессиональных дефицитов по результатам самооценки и построение индивидуального плана профессионального развития педагога.
- 6) Построение персонализированной программы развития профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации
- 7) Вовлечение педагогов в экспертную деятельность.
- 8) Анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов.

В практике ДПО Курского государственного университета важным механизмом подтверждения готовности ДПП к их реализации являются **результаты внутренней экспертизы программ ДПО**. Внутренняя экспертиза включает в себя оформление оценочного листа ДПП ПК, подготовку соответствующего экспертного заключения и заполнение чек-листа, который размещается в ЭИОС ДПО. Как показал анализ выполнения университетских проектных работ в период 2020-2021 г.г., одним из ведущих механизмов персонализации непрерывного образования педагогов стала андрагогическая направленность деятельности проектных команд по проектированию и реализации ДПП. Ведущими результатами их работы явилась позитивная динамика мотивации непрерывного профессионально-личностного саморазвития педагогов, их готовности к самопроектированию лично ориентированных образовательных маршрутов, самоорганизации и рефлексии профессионально-личностного саморазвития.

В числе показателей продуктивности персонализированной модели методической работы могут быть следующие изменения

1. Изменения в профессиональной деятельности педагогов, которые целесообразно фиксировать по наличию изменений в образовательном процессе:

- свидетельствовать может увеличение количества заданий, связанных с личностными целями ученика в образовании;
- наличие заданий для единства учебной и внеучебной деятельности, позволяющих учитывать интересы и мотивы обучающихся;
- наличие заданий, связанных с рефлексией, направленной на осознание того, что ученик выбирает и почему.

2. Изменения в самопознании учителя. Установить можно по итогам посещения уроков и получения таких сведений, как: занятия стали интереснее, педагоги больше внимания стали уделять общению с детьми; рефлексивные методики использовались педагогами как постоянные элементы работы с учениками, а также как основа системной самооценки уроков

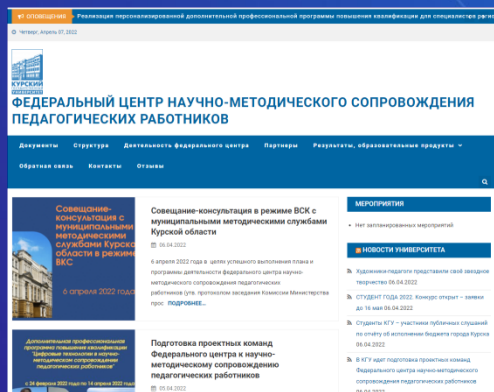
3. Изменения в деятельности учеников, которые можно фиксировать, например, по показателям осознанности и важности умения осуществлять выбор учебных заданий; осуществлять коммуникацию (умению эффективно взаимодействовать с одноклассниками и учителями); по выбору профиля обучения и устойчивости при обучении внутри него.

4. Определение направления помощи учителю в устранении дефицитов. Например, использование с этой целью ситуационного интервью, которое позволяет администрации выстраивать программы внутришкольного обучения педагогов или применение ситуационных интервью на педагогических советах при обсуждении наиболее важных проблем в форме решения кейсов.

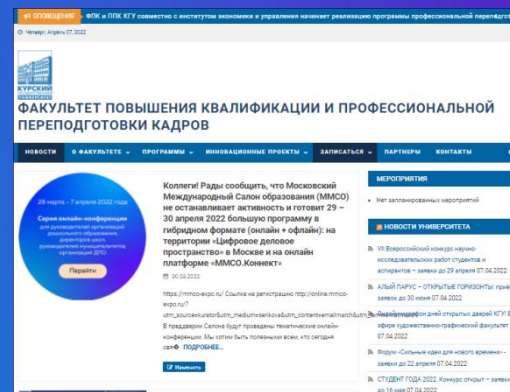
В чем состоит продуктивность предложенной совокупности механизмов профессионального роста педагогов?

Предложенная совокупность механизмов профессионального роста позволяет не только преобразовать практику методической работы в школе, муниципалитете, регионе с ориентацией на адресные, конкретные результаты повышения уровня профессиональной компетентности педагогов с учетом их потребностей и ожиданий администрации школ, но и включить педагогов в активный процесс непрерывного профессионального роста через осмысление своих дефицитов, развитие рефлексивных умений по анализу собственной деятельности.

Кроме того, исследуемые механизмы профессионального роста позволяют учителям разработать план своего развития, а администрации, методическим службам определить механизмы помощи педагогу в преодолении имеющихся профессиональных дефицитов.



Сайт ФЦ на базе КГУ
fc.kursksu.ru



Сайт ФПК и ППК КГУ
fpk.kursksu.ru

Спасибо за внимание!



+7(4712) 70-09-63



fpkkursksu@yandex.ru



г. Курск, ул. Радищева, 33, ауд. 77а