

Новые формы организации дополнительного профессионального образования

Высокое качество образовательных услуг может быть достигнуто только при наличии педагогов, постоянно совершенствующих свое мастерство, мобильно реагирующих на изменения, происходящие в образовательном пространстве. И здесь немаловажную роль играет система повышения квалификации, основная цель которой – использование педагогом знания как средства решения актуальных проблем и задач образования. Главной функцией современной системы становится развитие социокультурного и интеллектуального потенциала личности педагога, способной не только применять новые педагогические знания и технологии, но и разрабатывать их. То есть педагог новой формации – это педагог, не только умеющий решать задачи определенного уровня сложности, но и способный увидеть и понять тенденции развития мышления и деятельности, а затем внести рефлексивные изменения в собственную профессиональную деятельность в контексте этих тенденций.

Приоритетной задачей системы повышения квалификации на современном этапе становится повышение профессионального уровня педагогов, адекватного вызовам современной жизни. Таким образом, современная система повышения квалификации призвана совершенствовать профессиональную компетентность и мастерство педагогов, учитывая весь современный комплекс изменений в образовании: интенсификацию учебно-воспитательного процесса, социокультурную и ценностную переориентацию образования, усиление потенциала педагогических кадров.

Анализ системы повышения квалификации позволил установить ряд существующих противоречий между:

– степенью значимости профессиональных качеств педагога в обновлении системы образования и региональными

особенностями качественного состава педагогических работников области;

- высокими ожидаемыми результатами повышения квалификации и имеющимся уровнем профессиональной компетентности педагогов, проходящих курсовую подготовку;

- требованиями к повышению эффективности мониторинга профессионального развития педагога в посткурсовой период и отсутствием полной и достоверной информации об индивидуальных изменениях слушателей курсов;

- потребностью слушателей в научно-методической поддержке в посткурсовой период и неэффективным содержанием деятельности в направлении поддержки со стороны методических служб.

Выделенные противоречия определяют необходимость совершенствования сопровождения профессионального развития педагога в курсовой и посткурсовой периоды.

Под сопровождением мы понимаем оказание научно-методической поддержки педагогам в построении и реализации индивидуальной траектории развития профессиональной компетентности, качественных изменений в профессиональной деятельности и внедрении обновленного содержания и инновационных технологий в курсовой и посткурсовой периоды; под мониторингом профессионального развития – процесс непрерывного отслеживания изменений в профессиональной деятельности педагогов и выявление уровня ее результативности.

Таким образом, интеграция сопровождения и мониторинга в курсовой и посткурсовой периоды дает возможность педагогу выстроить профессиональное развитие в логике: планирование, достижение, результат.

Требуется обновление содержания и технологий повышения квалификации педагогических работников, соответствующих современным тенденциям развития образования. Главная задача здесь – преодоление несоответствия уровня профессионализма как совокупности профессиональных ком-

петенций выдвигаемым требованиям в сфере современного образования.

Организация и реализация сопровождения процесса профессионального становления через создание инновационной образовательной среды, обеспечивающей дифференцированное, модульное, личностно-ориентированное повышение квалификации, организованное в новых формах и позволяющее осуществлять развитие педагога с целью достижения высокого качества кадрового потенциала – эффективный механизм организации продуктивной среды профессионального роста педагога на региональном уровне.

Дополнительное профессиональное образование является единственным уровнем образования, где нет заданной системы. Этот уровень образования предполагает не передачу опыта от одного поколения другому, а осуществляет обмен горизонтальный, обмен каждого из участников этих образовательных отношений своим опытом, независимо от его продолжительности. Ведь умение жить в ситуации неопределенности зависит не от возраста, а от конкретных ситуаций, создающих новый опыт действий в конкретных, разных условиях. И с этой точки зрения само участие в программах повышения квалификации является новым опытом, в котором педагог, привыкший всегда быть в позиции знающего, компетентного, зачастую оказывается в позиции некомпетентности. Лишь путем многократного прохождения таких практик через преодоление осознанной ситуации некомпетентности, приобретение компетентности станет возможно. В этом случае человек сможет обрести тот самый навык деятельности в изменяющемся социуме и в изменяющемся образовании.

С этой точки зрения программы, которые реализуются в системе дополнительного профессионального образования, должны быть нацелены не на освоение и прохождение теоретического материала, а на обретение новых профессиональных и личностных составляющих самой личности педагога. Повы-

шение квалификации должно сопровождаться сменой содержательного наполнения научно-методической части курсовой подготовки, приобретением современного практического опыта, нового уровня квалификации, новых компетенций, освоением новых трудовых функций, предусмотренных профессиональным стандартом. И эти обретения будут подтверждаться соответствием занимаемой должности или квалификационной категории в процессе осуществления объективных аттестационных процедур в рамках новой модели профессионального стандарта педагога.

Поэтому так важно сформировать педагогические условия, способствующие профессиональному развитию педагога через организацию психолого-педагогической поддержки индивидуального профессионального развития, применение активных практико-ориентированных форм и методов повышения квалификации и профессиональной переподготовки; создать механизмы методической поддержки и сопровождения сотрудниками институтов и служб дополнительного профессионального образования системы построения индивидуальной траектории роста учителя в ходе курсовой подготовки и методической поддержки и сопровождения в посткурсовой период.

На начальном этапе предполагается выявление запросов потребителей образовательных услуг. Под образовательным запросом в данном случае понимается такая потребность на образовательные услуги, которая не может быть реализована внутри самого образовательного учреждения или системы образования муниципального уровня и передается для исполнения в учреждения системы дополнительного профессионального образования. Субъектами формирования образовательных запросов выступают педагогические и руководящие работники образовательных учреждений; образовательные учреждения; органы, осуществляющие управление в сфере образования. При этом чрезвычайно важен осознанный заказ специалиста на собственный процесс повышения квалификации с

точки зрения включения стимулирования профессионального развития.

В основе определения образовательных запросов лежит выявление и анализ профессиональных дефицитов работников системы образования, а также оценка потребностей, обусловленных процессами модернизации региональной системы образования.

Источником информации для выявления профессиональных дефицитов являются:

- анализ затруднений в профессиональной деятельности на основе результатов государственной итоговой аттестации, мониторингов образовательных достижений, данных внутришкольного контроля, процедур аттестации педагогов;

- типичные недостатки, выявляемые в деятельности образовательных учреждений в рамках процедур лицензирования, государственной аккредитации, государственного контроля (надзора) в области образования;

- анкетирование педагогических и руководящих кадров по специально разработанным методикам.

На основе выводов, полученных в результате анализа, инициируется разработка новых или корректировка существующих модулей и программ повышения квалификации с учетом специфики конкретной целевой категории.

В рамках курсовой подготовки этот механизм дополняется выявлением индивидуальных образовательных потребностей и дефицитов каждого педагога.

Опираясь на представленную информацию, потребители конкретизируют запрос на образовательные услуги с учетом содержания индивидуальных потребностей, а также пожеланий, касающихся форм и сроков обучения. Муниципальные органы обобщают информацию о запросах и передают ее в управление образования. Здесь полученная информация систематизируется; результаты анализа служат основой для принятия решений о формировании государственного заказа на разработку новых и оказание имеющихся образовательных услуг.

Реагирование системы дополнительного профессионального образования на запросы потребителей происходит через предложение образовательных программ с возможностью вариативного выбора их модулей. Модульная программа обеспечивает возможность организации обучения на основе накопительного принципа.

В рамках программы слушателю предоставляется перечень обязательных модулей и модулей по выбору. Предлагаемые вариативные модули могут различаться как содержательной направленностью, так и ориентацией на разный стартовый уровень компетентности педагога в рассматриваемой области. Модули продвинутого уровня, в частности, предполагают выход на развитие исследовательских проектных компетенций. Неотъемлемой составляющей вариативной части программы является также стажировка на базе лучших образовательных учреждений региона по тематике, актуальной для слушателя. Возможность комбинирования разных модулей позволяет педагогу формировать персонафицированные профили освоения программ повышения квалификации с учетом индивидуальных образовательных запросов.

Чтобы сделать этот выбор осознанным и обоснованным, перед началом обучения слушателям предлагается пройти диагностику, основанную на рефлексии собственной профессиональной деятельности в контексте требований федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога. Результаты диагностики помогают наглядно увидеть проблемные зоны в сфере собственного профессионального развития. Ориентируясь на них, работники системы образования при консультативной помощи специалистов института повышения квалификации более осмысленно подходят к формированию персонафицированного маршрута освоения предложенной программы. Использование данного подхода помогает формировать у педагогов важную способность к управлению собственным профессиональным развитием.

Очень важно разработать стратегию организации деятельности работников дополнительного профессионального образования через новый подход к реализации трудовых функций.

Так, функция менеджера реализуется через продвижение бренда института, своевременное информирование о формах и условиях повышения квалификации и профессиональной переподготовки; новых программах и возможностях реализации разнообразных моделей вариативной части; о высокой квалификации профессорско-преподавательского состава; современных формах и методах организации консалтинговой деятельности, методической поддержки и сопровождения; об имеющейся в институте базе диагностико-аналитических, статистических, информационных, научно-практических и методических ресурсов.

Функция преподавателя предполагает реализацию следующих аспектов:

- погружение в учебную деятельность;
- моделирование производственных процессов, ситуаций и организация профессиональных стажировок и образовательных экспедиций;
- консультирование по вопросам научно-исследовательской и проектной деятельности;
- организация сетевых сообществ педагогов города и региона;
- реализация онлайн и дистанционного обучения (видеолекции, вебинары, онлайн-конференции, виртуальные консультации, тьюториалы и т.д.).

Функция куратора осуществляется через взаимодействие педагогов и преподавателей, педагогов друг с другом, организацию и проведение консультаций по запросу, сопровождение педагогов в курсовой и посткурсовой периоды.

Аналитическая функция предполагает организацию и проведение мониторинговых и диагностических исследований,

обработку результатов, разработку рекомендаций по построению индивидуальных образовательных маршрутов и траекторий профессионального роста.

Детализация системы построения индивидуальной траектории профессионального развития педагога в ходе курсовой подготовки представлена ниже (табл. 2).

Таблица 2

Система построения индивидуальной траектории профессионального развития педагога в ходе курсовой подготовки

День курсовой подготовки	Задачи	Слушатель как объект курсовой подготовки	Деятельность работника института
1 день – заезд	Организовать деятельность по повышению мотивации слушателя	Получение первичной информации (единый кураторский час для всех потоков)	Презентация информации об имеющихся ресурсах института (Информационные зоны: сайт ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, электронный путеводитель: раздел «Профессиональное саморазвитие»)
2 день курсов	Провести стартовую диагностику	Входная диагностика (включает дифференцированный блок ключевых компетенций, подлежащих оцениванию: предметные, методические, психолого-педагогические, коммуникативные)	Обработка результатов входной диагностики кураторами групп. Оперативное направление результатов в службу мониторинга и анализа
3 день курсов	Осуществить условную стратифи-	Единые лекции по общим направлениям модернизации и	Анализ полученных результатов диагностики. Формирование групп по уровню профессиональ-

День курсовой подготовки	Задачи	Слушатель как объект курсовой подготовки	Деятельность работника института
	кацию	развития системы образования	ной компетентности. Разделение слушателей в соответствии с образовательными потребностями, возможностями и способностями. Выделение категории, кому необходимо дополнительное методическое сопровождение. Определение направлений курсовой подготовки. Передача итогов условной стратификации кураторам групп
4 день курсов	Оказать помощь в выборе и использовании ресурсов	Единые лекции по общим направлениям модернизации и развития системы образования. Результаты диагностики. Распределение слушателей по целевым группам (вариативный блок)	Формирование вариативной части курсовой подготовки целевых групп по результатам входной диагностики (уровень профессиональной компетентности). Содействие слушателям курсов в построении индивидуальной траектории профессионального развития
5 день и последующие дни курсов	Построить индивидуальные траектории профессионального развития	Обучение по вариативным блокам (модулям) программ повышения квалификации. Погружение в учебную деятельность	Реализация курсовой подготовки по вариативным блокам (модулям)
Предпоследний	Провести итоговую	Итоговая диагностика. Единые	Обработка результатов итоговой диагностики

День курсовой подготовки	Задачи	Слушатель как объект курсовой подготовки	Деятельность работника института
день курсов	стратификацию	лекции по общим направлениям модернизации и развития системы образования	кураторами групп. Оперативное направление результатов в службу мониторинга и анализа. Определение образовательных потребностей на следующие 3 года. Подготовка рекомендаций, индивидуальных карт и маршрутов
Последний день курсов. Посткурсовой период	Подвести итоги, подготовить индивидуальные задачи-рекомендации в посткурсовой период	Уровень профессиональной компетентности. Самообразование (саморазвитие). Сетевое взаимодействие с ППС и работниками института	Организация сопровождения в посткурсовой период. Взаимодействие с отделами образования в реализации программы профессионального развития педагога в посткурсовой период. Анализ промежуточных мониторинговых исследований. Коррекция маршрутов следующей курсовой подготовки

Практика показывает, что кратковременное пребывание на курсах кардинально не решает проблему приобретения специалистом новой компетенции, потому эта система в отрыве от самообразования в посткурсовой период не эффективна для качественного изменения деятельности педагога, личностно-профессиональной самореализации, вхождения в процессе саморазвития.

По итогам диагностических и мониторинговых исследований и наблюдений осуществляется условная стратификация слушателей. Стратификация – это один из инструментов каче-

ства, предназначенный для выявления какой-либо закономерности в массиве данных за счет их разделения. В результате стратификации данные в соответствии с их особенностями разделяются на группы (страты). Основа условной стратификации – разделение на группы (страты) по результатам входной и выходной диагностики и самостоятельной работы на курсах повышения квалификации.

Условная стратификация педагогов осуществляется на основе:

- комплексного тестирования (на входе и выходе);
- контроля знаний по предмету (на входе и выходе);
- самостоятельной работы;
- защиты проекта.

По результатам разных видов контроля, указанных в таблице 3, формируются условные группы А, В, С, D, Е.

Таблица 3

**Количественные и качественные показатели
стратификации**

А	В	С	D	Е
<i>Защита проекта (тах. 15 баллов)</i>				
практическое значение полученных результатов; соответствие требованиям качества; планирование; целеполагание; раскрытие проблемы	соответствие требованиям качества; планирование; целеполагание; раскрытие проблемы	планирование; целеполагание; раскрытие проблемы	целеполагание; раскрытие проблемы	раскрытие проблемы
<i>Самостоятельная работа (тах. 15 баллов)</i>				
знание – запоминание и воспроизведение изученного материала; понимание – способность понимать значение изученного материала (интер-	знание – запоминание и воспроизведение изученного материала; понимание – способность понимать зна-	знание – запоминание и воспроизведение изученного материала; понимание	знание – запоминание и воспроизведение изученного материала; понимание	знание – запоминание и воспроизведение изученного матери-

А	В	С	D	Е
претация материала); применение – умение использовать изучен- ный материал в кон- кретных условиях и в новых ситуациях; анализ; синтез – умение как комбинировать, так и разбивать материал на составляющие час- ти; оценка – умение оце- нивать значение того или иного материала на основе четких кри- териев	чение изучен- ного материала (интерпретация материала); применение – умение исполь- зовать изучен- ный материал в конкретных условиях и в новых ситуа- циях; анализ; синтез – умение как комбиниро- вать, так и раз- бивать матери- ал на состав- ляющие части	– способ- ность по- нимать зна- чение изу- ченного материала (интерпре- тация мате- риала); применение – умение использо- вать изу- ченный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях	понима- ние – спо- собность понимать значение изученно- го мате- риала (интер- претация материа- ла)	риала
Комплексное тестирование (тач. 50 баллов) (старты определяются по количеству набранных при тестировании баллов)				
Контроль знаний по предмету максимум (тач. 20 баллов) (старты определяются по количеству набранных при тестировании баллов)				
Итого максимум по каждой группе				
100 – 95 баллов	96 – 90 баллов	89 – 80 баллов	79 – 70 баллов	69 – 55 баллов

Каждая группа условной стратификации имеет опреде-
 ленную характеристику (табл. 4).

Таблица 4

Характеристика групп условной стратификации

А	Имеет высокий уровень теоретических знаний. Обладает навыками самостоятельной исследовательской деятель- ности. Скорее всего, обладает ярко выраженными навыками педагогиче- ской рефлексии, способен к самостоятельному построению инди- видуально-образовательного развития
---	--

B	Имеет достаточный уровень теоретических знаний. Умеет самостоятельно организовать исследовательскую деятельность. Скорее всего, имеет навыки педагогической рефлексии, способен к самостоятельному построению индивидуально-образовательного развития
C	Имеет средний уровень теоретических знаний. Недостаточно владеет навыками самостоятельной исследовательской деятельности и планирования профессионального саморазвития
D	Имеет недостаточный уровень теоретических знаний. Слабо владеет навыками самостоятельной исследовательской деятельности и планирования профессионального саморазвития
E	Имеет низкий уровень теоретических знаний. Не владеет навыками самостоятельной исследовательской деятельности и планирования профессионального саморазвития

В результате проведенной работы педагогу предлагаются задачи-рекомендации в зависимости от группы условной стратификации:

- A. Учитель творческий;
- B. Учитель мотивированный;
- C. Учитель саморазвивающийся;
- D. Учитель соглашатель;
- E. Учитель инфантильный.

Построение индивидуальной траектории профессионального саморазвития педагога предполагает выполнение полученных рекомендаций, представленных для каждой группы (в перспективе на 3 года).

Задачи, например, для групп A и E могут быть сформулированы следующим образом:

Группа A

№ п/п	Задачи-рекомендации	Сроки выполнения	
		начало	окончание
1.	Повысить уровень теоретических знаний выявленных проблемных зон	1 неделя посткурсового периода	1 полугодие после курсовой подготовки

№ п/п	Задачи-рекомендации	Сроки выполнения	
		начало	окончание
2.	Активно участвовать в работе методического объединения, творческих групп и т.д. на локальном уровне	2 полугодие после курсовой подготовки	начало новой курсовой сессии (новых курсов)
3.	Обеспечить взаимодействие (консультации) с тьюторами, коучами, ППС и специалистами института повышения квалификации	1 неделя посткурсового периода	начало новой курсовой сессии (новых курсов)
4.	Активно использовать информационные ресурсы (возможности сетевого сообщества и сайта института)	1 неделя посткурсового периода	начало новой курсовой сессии (новых курсов)
5.	Организовать собственную научно-исследовательскую деятельность по конкретной проблеме	2 полугодие после курсовой подготовки	начало новой курсовой сессии (новых курсов)
6.	Принимать участие в мероприятиях (конкурсах, семинарах, конференциях, мастер-классах и т.д.) локального, районного, муниципального, регионального, международного уровней	2 полугодие после курсовой подготовки	начало новой курсовой сессии (новых курсов)
7.	Обобщить собственный педагогический опыт в виде разработанных методических пособий, презентаций, открытых уроков, мероприятий и т.д.	2 полугодие после курсовой подготовки	начало новой курсовой сессии (новых курсов)
8.	Распространение собственного педагогического опыта через различные формы деятельности и на разных уровнях	2 полугодие после курсовой подготовки	начало новой курсовой сессии (новых курсов)
9.	Оформить и представить результаты деятельности в профессиональном портфолио	на постоянной основе	начало новой курсовой сессии (новых курсов)

Группа Е

№ п/п	Задачи-рекомендации	Сроки выполнения	
		начало	окончание
1.	Повысить уровень теоретических знаний выявленных проблемных зон	1 неделя посткурсового периода	1 полугодие после курсовой подготовки
2.	Активно участвовать в работе методического объединения, творческих групп и т.д. на локальном уровне	2 полугодие после курсовой подготовки	начало новой курсовой сессии (новых курсов)
3.	Обеспечить взаимодействие (консультации) с тьюторами, коучами, ППС и специалистами института повышения квалификации	1 неделя посткурсового периода	начало новой курсовой сессии (новых курсов)
4.	Активно использовать информационные ресурсы (возможности сетевого сообщества и сайта института)	1 неделя посткурсового периода	начало новой курсовой сессии (новых курсов)
5.	Организовать собственную научно-исследовательскую деятельность по конкретной проблеме	2 полугодие после курсовой подготовки	начало новой курсовой сессии (новых курсов)
6.	Принимать участие в мероприятиях (конкурсах, семинарах, конференциях, мастер-классах и т.д.) локального, районного уровней	2 полугодие после курсовой подготовки	начало новой курсовой сессии (новых курсов)
7.	Оформить и представить результаты деятельности в профессиональном портфолио	на постоянной основе	начало новой курсовой сессии (новых курсов)

Условиями реализации задач-рекомендаций развития педагога в межкурсовой и посткурсовой периоды являются:

– организационно-информационное обеспечение (определение состава и организация деятельности группы ППС и работников институтов повышения квалификации в качестве тьюторов и коучей, информационная деятельность);

- нормативно-правовое обеспечение деятельности (приказы, положения);
- организация психолого-педагогического сопровождения (вариативная часть курсовой подготовки, консалтинговая деятельность);
- учебно-методическое обеспечение (разработанные программы, проекты, рекомендации);
- информационное обеспечение процесса сопровождения педагогов (потенциал ИКТ-технологий, веб-сайта института, онлайн-мероприятия).

Дополнительное методическое сопровождение профессионального развития в ходе курсовой подготовки и посткурсовой период реализуется с помощью ресурсов сайта института. В основе электронного ресурса – задачи-рекомендации по планированию профессионального развития, разработанные кафедрами института. Задачи-рекомендации, в том числе и в перспективе на три года, выстраиваются на основе компонентов профессионального роста, где соответственно:

- личностный компонент – развитие профессионально-значимых личностных качеств;
- предметный компонент – повышение уровня владения предметом деятельности;
- функциональный компонент – усложнение профессиональных функций;
- социальный компонент – должностное продвижение.

При этом педагог строит индивидуальную траекторию профессионального развития с возможностью определиться не только с вопросами «Что?», «Что именно?», «Когда?», «Как долго?», но и вопросом «С помощью чего?».

Для реализации практически каждой задачи институт и службы дополнительного профессионального образования предлагают имеющиеся ресурсы, средства и инструменты в виде рекомендаций, инструкций, активных ссылок, что дает возможность педагогу просмотреть или скачать нужную информацию в ходе построения индивидуального маршрута.

Итогом такой организации деятельности по сопровождению педагога в курсовой и посткурсовой периоды станет отработанный механизм согласования деятельности разных субъектов системы образования региона через создание единого образовательного пространства на всех уровнях взаимодействия, что, в свою очередь, позволит управлять качеством самообразования педагогов и процессом его профессионального роста.