

Молчанова Алла Владимировна

канд. пед. наук, доцент

ГБОУ ВО «Академия социального управления»

г. Москва

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ В РЕГИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

***Аннотация:** в статье рассматривается вопрос научно-методического сопровождения профессионального роста педагогов. Основываясь на полипарадигмальном подходе в образовании, анализируется проблема повышения квалификации и самосовершенствования педагогических работников с точки зрения персонализации обучения, временной организации, тематической направленности и степени привлечения профильных компетентных специалистов к процессу преподавания.*

***Ключевые слова:** полипарадигмальный подход, сопровождение, профессиональный рост, педагогическая деятельность, повышение квалификации, модели индивидуального сопровождения.*

В современных условиях реформирования системы образования, направленной на выполнение заказа государства, происходят изменения образа педагога. Школе, осуществляющий качественный образовательный процесс, необходим учитель, способный создавать условия не только для раскрытия индивидуально-личностных особенностей каждого ребенка, но и умеющий оказать помощь и поддержку в определении индивидуального образовательного маршрута участников образовательных отношений в рамках непрерывного образования.

Современная теория образования исходит из полипарадигмального подхода в организации образовательного процесса, обеспечении возможностей выбора и самоопределения каждого участника образовательных отношений, необходимости гарантировать субъект-субъектные отношения в процессе обучения.

Учитель не всегда готов к быстрой смене стереотипов поведения, стремительного обновления содержания образования, изменения приоритетов и целевых установок процесса обучения, его форм и средств. Перестройки требует не только профессиональная подготовка педагога, но и процесс повышения квалификации уже работающих педагогов, что на современном этапе развития системы образования заставляет заново переосмысливать подходы к организации данного процесса. Педагогу необходимо научно-методическое сопровождение, в том числе и в вопросах профессионального роста.

Помощь в этом вопросе может оказать многоуровневая система повышения квалификации и методическая служба, ориентированные в своей работе на профессиональное совершенствование педагога. Системообразующим компонентом дополнительного профессионального образования в настоящее время остается курсовая подготовка. Сегодня педагогические работники стоят перед выбором: или повышать квалификацию там, куда его направят, или там, где он хочет. В.В. Краевский справедливо отметил, что «...педагоги не всегда знают, в чем объективно нуждаются – полностью положиться на их субъективные запросы нельзя» [3].

В настоящее время педагогам-практикам доступны различные формы профессионального роста – от сотрудничества с профессиональными сообществами до получения второго высшего профессионального образования.

Профессиональный рост педагога на региональном уровне включает следующие задачи:

1. Определение критериев профессионального роста педагога на основе идеи полипарадигмальности непрерывного профессионального образования.
2. Изучение социального заказа с учетом приоритетов государственной образовательной политики, проведение проблемно-ориентированного анализа профессиональной деятельности педагогов, что позволяет выявить критерии и показатели профессиональных компетенций и личностных качеств педагога.

К ним мы отнесли эмпатию, мотивацию успеха, информационно-коммуникационную, проектно-исследовательскую, организационно-

технологическую компетентности педагогов. Опираясь на определение В.А. Сластенина, понимающего под профессиональной компетентностью педагога единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности выделим показатели профессионального роста педагогов.

Нами были опрошены педагоги общеобразовательной организации (МАОО Гимназия 1, г.о. Железнодорожный) и педагоги дополнительного образования (МБОУ ДОД «Родник», г.о. Орехово-Зуево) (всего 87 опрошенных). Результаты исследования представлены в таб. 1

Таблица 1

**Критерии и показатели профессиональных компетенций
и личностных качеств педагога**

Критерии профессиональных компетентностей и личностных качеств педагога	Показатели	Процентное соотношение
Организационно-технологическая компетентность	Оптимальный	80%
	Достаточный	0%
	Допустимый	20%
Проектно-исследовательская компетентность	Оптимальный	80%
	Достаточный	20%
	Допустимый	20%
Информационно-коммуникационная компетентность	Оптимальный	20%
	Достаточный	75%
	Допустимый	5%
Эмпатия	Оптимальный	20%
	Достаточный	80%
	Допустимый	0%
Мотивация успеха	Оптимальный	10%
	Достаточный	90%
	Допустимый	0%

Критерии стали ориентиром в определении содержания дополнительного профессионального образования, представленного в учебных программах курсов повышения квалификации.

Интеграция процесса обучения педагогов и учета результатов их профессиональной деятельности направлены на обеспечение целенаправленности, своевременности и адресности удовлетворения образовательных запросов педагогов

в повышении их квалификации. Важнейшей критериальной составляющей повышения квалификации будет выступать результативность профессиональной деятельности педагогов.

Успешное взаимодействие учреждений, обеспечивающих профессиональное развитие педагогов, повышение уровня их профессионального роста, с одной стороны, и организацию своевременного повышения квалификации педагогов, с другой, зависит от: мотивации руководителя органов управления образованием региональных территорий на обеспечение повышения квалификации педагогов на основе изучения успешности обучения школьников; от изучения запросов педагогов, степени востребованности образовательных программ, предлагаемых региональной системой повышения квалификации; от успешности проектирование индивидуального образовательного маршрута профессионального роста педагога, в который входит перечень учебных программ, которые ему предстоит освоить, с указанием количества часов, организации, предполагаемых сроков курсовой подготовки, выбором формы аттестации по завершении образовательной программы.

Индивидуальный образовательный маршрут может быть изменен или дополнен педагогом по его желанию и согласован с руководителем образовательной организации. Методист регионального органа управления образованием, отвечающий за своевременность прохождения курсов повышения квалификации, координирует последовательность освоения учителем учебных программ, осуществляет научно-методическую поддержку профессиональной деятельности педагога.

Определение эффективности повышения квалификации педагогов осуществляется на основе критериев и обеспечение мер по сохранению и поддержанию системы повышения квалификации педагогов в рабочем состоянии (с использованием возможностей территории).

Для успешного прохождения курсов повышения квалификации необходимо создание условий, направленных на профессиональный рост педагога, которые

определяются изменениями в его профессиональной жизни. В связи с этим приобретает значимость научно-методическое сопровождение профессионального роста педагога.

Разработка программы научно-методического сопровождения направлена на выявление условий, необходимых для профессионального роста педагога, и определение факторов его развития в соответствии с целями профессионально-личностного становления педагога.

Сопровождение проектирования профессионального роста педагога направлено на изучение возможностей профессионального становления педагога, степени осознание им себя в профессиональной деятельности, понимания своего взаимодействия с участниками образовательных отношений; возможности получения профессионального образования, направленного на формирование профессионального будущего; обобщение и трансляцию собственного педагогического опыта; профессиональное самосохранение педагога, предупреждение эмоционального выгорания и профессиональной деформации.

Научно-методическое сопровождение рассматривается нами как некая образовательная сфера, в которой созданы условия для получения информации, ее анализа и применения в практической деятельности с последующей рефлексией участников образовательного процесса.

Модели научно-методического сопровождения профессионального роста педагогов широко применяются в системах образования ряда современных стран. Остановимся, на наш взгляд, на наиболее ярком примере такой практики, как опыт Сингапура.

Образование в этой стране имеет прочные традиционные национальные основания, но в тоже время оно ориентировано на подготовку специалистов мирового уровня.

Министерство образования Сингапура в своей политике исходит из убеждения, что качество преподавания напрямую зависит от квалификации педагогов [1]. Монополистом в сфере подготовки педагогов в городе-государстве является Национальный институт образования, созданный в 1991 году и работающий на

базе Наньянгского технологического университета. Только он имеет право готовить специалистов на педагогические позиции и по согласованию с Министерством образования направлять их для работы в образовательные организации Сингапура. Кроме того, в институте ведется активная исследовательская работа по обобщению и анализу лучших педагогических практик по всему миру.

Окончив Национальный институт образования, типичный сингапурский педагог возвращается в него еще много раз на протяжении своей карьеры на курсы повышения квалификации. Иначе говоря, каждый педагог находится в постоянной связи с институтом, где черпает информацию о педагогических инновациях, получает возможность научного и методического консультирования для коррекции собственной практической деятельности. Фактически выстраивается система удаленного сопровождения педагогов на основе взаимосвязи высшего образовательного заведения и образовательной организации.

Технологической основой построения системы повышения квалификации в Сингапуре является кооперативное обучение – технология обучения в малых группах. Успех работы группы кооперации зависит от умения спланировать работу групп и от участия самих членов групп в построении собственной образовательной деятельности, сочетая индивидуальную работу с работой в парах и группой в целом под руководством специалиста высшего образовательного учреждения.

Данная система организации профессионального роста из года в год доказывает свою состоятельность и эффективность и позволила вывести сингапурское образование на лидирующие позиции в мире.

В рассмотренных примерах эффективные системы организации сопровождения профессионального роста педагогов затрагивают три важных условия: 1) регулярное взаимодействие педагогов друг с другом; 2) регулярное взаимодействие педагогов со специалистами вузов и исследовательских центров; 3) непрерывность сопровождения профессионального роста педагогов.

Отметим, что в Татарстане имеется опыт частичной реализации опыта сингапурской образовательной системы, когда работа с педагогами выстраивается

исходя из его личностных склонностей – предметно-ориентированные, по педагогике и оцениванию обучения, по управлению и организаторским навыкам, по креативному развитию детей.

Основная цель настоящего исследования заключается в определении современных форм научно-методического сопровождения профессионального роста педагогов. Для поиска решения обозначенной проблемы нами был проведен опрос 53 педагогов из общеобразовательной организации (МАОО Гимназия 1, г.о. Железнодорожный) и 34 педагогов дополнительного образования (МБОУ ДОД «Родник», г.о. Орехово-Зуево) (опрос-анкетирование преподавателей гимназии и учреждения дополнительного образования). Результаты данного исследования позволили сделать ряд выводов. Многие учителя считают, что решение задач современной школы требует активизации персонифицированно-деятельностного подхода в организации последиplomного образования педагогов. Персонифицированно-деятельностный подход способствует пониманию путей решения основных задач, возникающих в профессиональной деятельности педагога: видеть участников образовательных отношений и строить образовательный процесс, ориентируясь на достижения обучаемым образовательных результатов конкретной ступени образования.

Все опрошенные педагоги отметили как наиболее распространенную и доступную форму повышения квалификации курсы учреждений последиplomного педагогического образования – один раз в 5 лет. Только 5% педагогов положительно рассматривают свое участие в работе методических объединений как форму повышения квалификации. 25% опрошенных считают, что проведение регулярных круглых столов, дискуссий, обучающих семинаров и мастер-классов, участниками которых становятся педагоги, ученые и специалисты в области образования, является самым эффективным способом повышения квалификации, поскольку эти мероприятия дают возможность педагогам не только представить свои педагогические наработки, но и увидеть новые пути решения возникающих в сфере образования проблем, поделиться педагогическим опытом, активно конструируя новую образовательную практику, направленную на развитие навыков

делового общения в профессиональной сфере. 35% опрошенных педагогов предложили в качестве эффективной формы организации последипломного образования активизацию корпоративного обучения. Все опрошенные педагоги подчеркнули, что в профессиональном росте им помогает обращение к сетевым педагогическим сообществам, где происходит активное взаимодействие с участниками педагогического сообщества в процессе совместного решения актуальных задач образования. Но главное- все участники опроса единодушно выразили желание научиться работать во взаимодействии с преподавателями вузов, педагогами своего города и других регионов.

Результаты данного опроса позволили сделать вывод о том, что современный педагог стремится расширить круг источников получения информации, рассматривает сетевые педагогические сообщества на основе социального партнерства в качестве эффективного инструмента развития своей профессиональной компетентности и подтверждает гипотезу о необходимости постоянного взаимодействия теоретиков и практиков образования с целью построения непрерывной траектории профессионального роста в контексте распространения инновационных образовательных технологий.

Список литературы

1. Алишев Т.Б. Опыт Сингапура: создание образовательной системы мирового уровня [Текст] / Т.Б. Алишев, А.Х. Гильмутдинов // Вопросы образования. – 2010. – №4. – С. 225–244.
2. Винтер Е.И. Вопросы организационно-стимулирующего сопровождения профессионально-творческой подготовки будущих специалистов [Текст] // Высшее образование сегодня. – 2008. – №8. – С. 64–67.
3. Краевский В.В. Методология педагогики: Пособие для педагогов-исследователей. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2011.
4. Молчанова А.В. Индивидуальная стратегия профессиональной карьеры специалиста социально-педагогического профиля [Текст] // Сб. мат. XXXII Всероссийской науч.-практ. конф. «Проблемы и перспективы развития образования в России. – Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2015.

5. Молчанова А.В. Построение профессиональной карьеры современного педагога в условиях региональной образовательной системы [Текст] // Человеческий капитал. – №3 (72). – 2015.

6. Певзнер М.Н. Развитие креативности в педагогической среде и создание условий для адресного научно-методического сопровождения педагогов в системе ПКРО [Текст] / М.Н. Певзнер, Е.Е. Шестернинов // Завуч. – 2014. – №5.

7. Снегурова В.И. Проектирование системы методического сопровождения сетевого учителя как подсистемы дистанционного обучения математике [Текст] // Научные проблемы гуманитарных исследований. – 2009. – №3 (10). – С. 24–32.