

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования (ФГАОУ ДПО АПК и ППРО)  
«The Academy of Professional Development and Re-Training of Educators»  
(APD RTE)



АКАДЕМИЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ  
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

---

**СОВРЕМЕННОЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**  
*MODERN ADDITIONAL PEDAGOGICAL EDUCATION*

**сетевой научно-методический журнал**  
**№ 3 / 2016**

Спецвыпуск по итогам Совещания руководителей государственных организа-  
ций, реализующих программы ДППО в субъектах Российской Федерации  
(Москва, ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, 24–26 февраля 2016 года)



Москва, 2016

## **РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ**

**Малеванов Евгений Юрьевич**

*Главный редактор журнала, ректор ФГАОУ ДПО АПК и ППРО,  
кандидат педагогических наук, E-mail: rector@apkpro.ru*

**Алексеева Галина Ивановна**

*Директор АОУ ДПО РС(Я) «Институт развития образования  
и повышения квалификации имени С.Н. Донского II»,  
доктор педагогических наук, E-mail: iroipk@mail.ru*

**Басюк Виктор Стефанович**

*Заместитель Президента Российской академии образования,  
кандидат психологических наук, E-mail: bvs050@mail.ru*

**Жолован Степан Васильевич**

*Ректор Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического  
образования (СПбАППО),  
кандидат педагогических наук, E-mail: rector@srbappo.ru*

**Костенко Максим Александрович**

*Ректор КГБУ ДПО «Алтайский краевой институт повышения квалификации  
работников образования», Кандидат социологических наук, доцент,  
E-mail: rector@akipkro.ru*

**Новоселова Светлана Юрьевна**

*Заместитель главного редактора журнала, Первый проректор по об-  
разовательной и научной деятельности ФГАОУ ДПО АПК и ППРО,  
доктор педагогических наук, доцент, E-mail: novoselova@apkpro.ru*

**Пишун Сергей Викторович**

*Директор Школы педагогики Дальневосточного федерального университета,  
доктор философских наук, профессор,  
E-mail: pishun.sv@dvfu.ru*

**Колосов Дмитрий Эдуардович**

*Ответственный секретарь редакции,  
кандидат технических наук, E-mail: herald@apkpro.ru*

В настоящий выпуск включены статьи участников совещания руководителей государственных организаций, реализующих программы дополнительного профессионального педагогического образования в субъектах Российской Федерации, проведенного 24–26 февраля 2016 года Федеральным государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» (ФГАОУ ДПО АПК и ППРО).

Авторы статей предлагают пути решения современных проблем дополнительного профессионального педагогического образования с учетом тенденций, характеризующих изменение целей, содержания и форм дополнительного профессионального педагогического образования в условиях реализации ФГОС и профессиональных стандартов.

Многоаспектность статей обусловлена не только значимостью обновления системы ДПО в модернизации образования в целом, но и постоянно расширяющимся кругом ее участников: в совещании приняли участие представители из 85 субъектов Российской Федерации.

**Современное дополнительное профессиональное педагогическое образование.** Сетевой научно-методический журнал № 3 / 2016.

**Спецвыпуск по итогам Совещания руководителей государственных организаций, реализующих программы ДПО в субъектах Российской Федерации** (Москва, ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, 24–26 февраля 2016 года) / Отв. за вып. С.Ю. Новоселова. – М.: АПКиППРО, 2016. – \_102\_ с.

© АПКиППРО, 2016

## СОДЕРЖАНИЕ

2016 № 3

Спецвыпуск

			стр
<b>1</b>	<b>Малеванов Е.Ю.</b>	Дополнительное профессиональное образование: планы, прогнозы, перспективы	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Абатурова В.В.</b>	Роль и возможности организаций дополнительного профессионального образования в системе работы с одаренными школьниками	<b>13</b>
<b>3</b>	<b>Алексеева Г.И.</b>	Индивидуально-ориентированные курсы повышения квалификации – требование времени	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>Балагина Е.В., Уварова Л.И., Федосеева И.В.</b>	Модель персонифицированного повышения квалификации работников образования архангельской области и система оценки качества результатов обучения	<b>24</b>
<b>5</b>	<b>Болотов Н.А.</b>	Региональная модель инновационного развития дополнительного профессионального образования (опыт Волгоградской области)	<b>31</b>
<b>6</b>	<b>Будаева Б.Б.</b>	Система повышения квалификации на основе проектно-деятельностного подхода: институт достижения нового качества образования	<b>39</b>
<b>7</b>	<b>Гильманова Г.Р., Калимуллина Г.И.</b>	Опыт организации дополнительного профессионального педагогического образования в БГПУ им. М. Акмуллы (г. Уфа) на этапе внедрения ФГОС ВО и профстандартов	<b>46</b>
<b>8</b>	<b>Дивеева Г.В.</b>	О системе управления повышением квалификации педагогических работников Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	<b>63</b>
<b>9</b>	<b>Золотарева А.В.</b>	Региональный институт развития образования в системе государственной образовательной политики	<b>69</b>
<b>10</b>	<b>Костенко М.А.</b>	«Мы все – участники процесса возрастающей роли сетевой педагогики...»	<b>77</b>
<b>11</b>	<b>Новоселова С.Ю.</b>	Создание системы оценки качества повышения квалификации работников образования: основные подходы	<b>82</b>
<b>12</b>	<b>Прохорова С.Ю.</b>	Система создания, накопления и трансляции регионального инновационного педагогического опыта	<b>90</b>
<b>13</b>	<b>Старкова Л.Г., Лепнева О.А., Тимошко Е.А.</b>	Эффективные технологии повышения квалификации педагогов в контексте требований профессионального стандарта	<b>95</b>

## TABLE of CONTENTS

2016 № 3

Special issue

			стр
<b>1</b>	<b>Malevanov E.U.</b>	Additional professional pedagogical education: plans, forecasts, perspectives	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Abaturova V.V.</b>	The role and potential of organizations of additional professional education in the system of work with gifted students	<b>13</b>
<b>3</b>	<b>Alexeeva G.I.</b>	Teacher-centred, individualized professional development courses as a required up-to-date model	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>Balagina E.V., Uvarova L.I., Fedoseeva I.V.</b>	Model of educators individual advanced training in the Arkhangelsk region and its' quality evaluation system of learning outcomes	<b>24</b>
<b>5</b>	<b>Bolotov N.A.</b>	Regional model of innovative development of further professional education (practice of Volgograd region)	<b>31</b>
<b>6</b>	<b>Budaeva B.B.</b>	Training system on the basis of a project activity approach: Institute of achieving new quality of education	<b>39</b>
<b>7</b>	<b>Gilmanova G.R., Kalimullina G.I.</b>	Practice of further professional pedagogical education arrangement at M. Akmullah BSPU (Ufa city) at the stage of FSES HE and occupational standards implementation	<b>46</b>
<b>8</b>	<b>Diveeva G.V.</b>	About the management system of professional development of pedagogical workers of Khanty-mansiysk autonomous okrug – Ugra	<b>63</b>
<b>9</b>	<b>Zolotareva A.V.</b>	Regional institute of education development in the system of state education policy	<b>69</b>
<b>10</b>	<b>Kostenko M.A.</b>	«We are all participants in the process of the increasing role of the networking pedagogy...»	<b>77</b>
<b>11</b>	<b>Novoselova S.U.</b>	The creation of the quality assessment system of the advanced training in education: basic approaches	<b>82</b>
<b>12</b>	<b>Prokhorova S.U.</b>	The system of creation, accumulation and transmission regional innovative pedagogical experience	<b>90</b>
<b>13</b>	<b>Starkova L.G., Lepneva O.A., Timoshko E.A.</b>	Effective technology of professional teacher training in the context of requirements of professional standards	<b>95</b>

УДК 377

## **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ПЛАНЫ, ПРОГНОЗЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ**

Малеванов Е.Ю.,  
к.пед.н., ректор ФГАОУ ДПО АПК и ППРО,  
Эл. почта: malevanov@apkpro.ru

**Аннотация:** В статье рассматриваются вопросы реформирования дополнительного профессионального образования, становление системы непрерывного профессионального развития и учительского роста, состояние и направления развития системы дополнительного профессионального образования на примере Федерального государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования».

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование; повышение квалификации; инновации в сфере образования.

## **ADDITIONAL PROFESSIONAL PEDAGOGICAL EDUCATION: PLANS, FORECASTS, PERSPECTIVES**

Malevanov E.U.,  
Candidate of Pedagogical Sciences, Rector of the Academy of Professional Development and Re-Training of Educators, Moscow  
E-mail: malevanov@apkpro.ru

**Abstract:** The article considers the issues of professional education reforming, formation of the continuous professional development and teacher growth system, condition and development of the additional professional education system from the experience of the federal state autonomous educational institution of additional professional education "Academy of professional qualifications and professional retraining of education workers".

**Keywords:** additional professional education; professional development; innovations in education.

Специфика деятельности Академии как учреждения, реализующего программы дополнительного профессионального образования, в определенной степени отличается от организации работы в этой же сфере региональных структур. В первую очередь это связано с тем, что на деятельности Академии во многом отражается непредсказуемость заказов со стороны учредителя в лице Министерства образования и науки Российской Федерации. Собственно, по этой причине наша работа в значительной степени связана с распространением, диссеминацией проектов, которые мы сами внутри коллектива не всегда успеваем обсудить или прийти к единогласному мнению и пониманию тех или иных существующих в них проблемных мест.

Подобная ситуация распространена и в субъектах РФ. В результате идея, рожденная на федеральном уровне, воплощается в каждом регионе совершенно по-разному и

приводит к самым неожиданным результатам. В этом смысле одним из наиболее важных аспектов нашей деятельности является соотношение вариативности и единообразия содержания программ повышения квалификации.

Остановлюсь на нескольких содержательных элементах, охватывающих нововведения в сфере образования с точки зрения того, насколько они создают дополнительные противоречия и ставят перед нами не предусмотренные заранее задачи.

Приоритетные направления деятельности Академии можно увидеть наглядно на примере предметных концепций. Так, в Концепции по отечественной истории в числе многих других обозначены требования к терминологическому ряду, например отказ от использования термина «татаро-монгольское иго». Все эти требования к терминологии и прочему, конечно же, являются лишь частью требований к компетенции учителя истории в целом. В прошлом году учителя истории в массовом порядке прошли повышение квалификации (100% учителей). Сегодня эта работа продолжается ввиду того, что исследования квалификации учителей истории показывают, что историко-культурный стандарт по-прежнему не внедрен. И, на мой взгляд, подобная ситуация не изменится, пока при внедрении той или иной новой образовательной концепции не будут охватываться и перекрестные, межпредметные элементы. Так, абсурдна ситуация, когда на одном уроке учитель, опираясь на историко-культурный стандарт, строго придерживается отказа от спорных терминов (например, «татаро-монгольское иго»), и в то же время на уроке литературы дети, изучая былины, читают строки: «Поднимал Ильяша татар проклятых на копья острые», не получая от учителя комментария, соответствующего историко-культурному стандарту. Идея создания единого образовательного пространства нереализуема, если ею не руководствуются в своей деятельности учителя по всем основным предметам.

Сейчас разрабатываются еще несколько предметных концепций, вносятся изменения в федеральные государственные образовательные стандарты общего образования. И, само собой, тут же возникает вопрос: значит ли это, что когда вместо требований к результатам есть сами результаты содержания государственного стандарта, мы должны констатировать (снова!) необходимость повышения квалификации педагогов по соответствующим предметам с точки зрения внедрения ФГОС?

Ранее в программах повышения квалификации не акцентировалось внимание на конкретных результатах по конкретным предметам или метапредметным компетенциям. Сегодня, конечно, не афишируется тот факт, что государственные задания по-прежнему формируются спонтанно: часть из них формируется самими исполнителями, и с этим не согласен заказчик-учредитель, другая часть – заказчиком, и с этим не согласен уже исполнитель. В подобной ситуации противодействия просто невозможно прийти к како-

му-либо единому результату.

Признаюсь, меня очень интригует перспектива разработки новой предметной концепции по предметной области «Технология». Предполагается, что в рамках этого предмета одним из направлений будет прототипирование, то есть работа с 3D-принтерами.

Ко всему прочему, эти нововведения в прямом смысле трансформируют привычные представления о том, как должен проходить урок по данному предмету. Для учителя «Технологии» расширение тематического наполнения уроков предопределяет совершенно другой спектр квалификационных требований. Возникает вполне оправданный вопрос: каким образом можно за 72 часа (или даже 144 часа!) в рамках реализации программ повышения квалификации «превратить» таких учителей в «НОВЫХ учителей»?

Добавлю несколько слов об инклюзивном образовании, показатели результативности которого определены как в рамках федеральной целевой программы, так и в рамках государственных региональных программ. На мой взгляд, говорить о реальных компетенциях в этой области не стоит до тех пор, пока в самом педагогическом образовании не произойдут соответствующие изменения. В рамках программ повышения квалификации можно поддержать горящий огонь, но разжечь на пустом месте костер в этой области крайне сложно. Также для меня остается загадкой, как можно прийти к высоким показателям в рамках ФГОС общего образования в отношении обычных детей, если в классе, предположим, учатся два ребенка с ОВЗ? Как можно добиться массового и срочного повышения квалификации и создания единой образовательной среды?

Инклюзивное образование как таковое предполагает требования к образовательной среде. Мне неизвестно на данный момент о существовании хотя бы одной «массовой» школы в России, которая бы соответствовала одновременно всем требованиям по доступности среды в отношении, например, инвалидов-колясочников и лиц с нарушениями слуха. А это – одно из составляющих инклюзивной образовательной среды. Данное обстоятельство, конечно, не означает, что нужно опускать руки, но, тем не менее очевидно, что мы находимся в ситуации заданной неуспешности. Иначе говоря, что бы мы ни предприняли, при любом внутреннем мотиве может оказаться так, что в ближайшие годы задача будет решаться, но так и не будет решена до конца.

Здесь важно обозначить такой феномен, как «проектные волны» повышения квалификации. В прошлом году был Год литературы, и все было про литературу. Так, например, проводился Всероссийский конкурс сочинений и специальная программа повышения квалификации филологов, но уже в этом году нам с большим трудом удалось продолжить практику этого конкурса.

Сейчас идет Год кино, и это значит, что нужно открывать оборудованные кинозалы в актовых залах и обеспечивать доступ качественного отечественного кино для широких

социальных слоев, используя инфраструктуру сферы образования. К сожалению, еще полтора года назад эта задача никак и нигде не обозначалась. Конечно, не всегда удается запланировать те или иные мероприятия как на федеральном, так и на региональном уровне, однако необходимо предпринимать шаги к дальнейшей систематизации при планировании.

Несколько слов об электронных учебниках. Сегодня, в условиях ограниченных финансовых возможностей, тема электронных учебников будет по-прежнему оставаться на повестке дня. Вопрос состоит в том, какими методами она будет решаться. Еще полтора-два года назад предполагалось, что нам удастся быстро решить ситуацию с острой потребностью в покупке специальных носителей информации, но уже сейчас темпы заметно снижаются. Конечно, в ряде регионов эта проблема уже в прошлом, однако кое-где для ее решения потребуется еще несколько лет. Это пример того, как одна и та же инновация в условиях неравнозначности социально-экономических показателей внедряется с разной скоростью. В равные сроки она может быть решена только на бумаге.

Запланированы, но пока не реализованы исследования в области влияния электронных устройств на здоровье обучающихся. Исследователи институтов, находящихся в ведении Минобрнауки России, отмечают, что на проведение экспертизы требуется 3–4 года. Получается, что внедрение электронных учебников будет идти параллельно с изучением их влияния на здоровье и развитие школьников.

Отдельно стоит упомянуть Российское движение школьников, с которым, как сообщает руководство Росмолодежи, все будет более-менее ясно лишь через несколько месяцев. Но у меня невольно возникает вопрос: не случится ли так, что спустя некоторое время нам будет необходимо подготовить целую когорту новых специалистов с новыми компетенциями и квалификационными требованиями? И это могут быть не учителя, не классные руководители и не тьюторы...

Но если предполагается, что в каждой школе должны появиться первичные подразделения, возникнет вопрос: какова будет роль Российского движения школьников в воспитательной составляющей реализации основной образовательной программы школы? Каково будет его участие в реализации мероприятий, связанных с патриотическим воспитанием? Будут ли сформулированы какие-то специфичные правила и регламенты, объединяющие эти первичные подразделения в рамках всей страны? Как это единство скажется на реализации вариативности в организации основных образовательных программ, которые принимаются с участием коллегиального органа государственно-общественного управления школой. Каково будет участие представителей и подразделений этой организации в системе государственно-общественного управления в сфере образования в целом? Пока ответов на эти вопросы нет, но вполне вероятно, что в теч-

ние ближайшего полугодия данная тема станет одной из приоритетных. При этом такая задача вряд ли будет сформулирована на 5 лет, скорее всего, показатели результативности будут определены на гораздо более короткие сроки.

Важно отметить, что сегодня один из показателей результативности любой инновации в сфере образования (в рамках программно-целевого метода) обязательно предусматривает долю охвата педагогов программами повышения квалификации по соответствующему направлению. Таким образом, если сложить все количество программ повышения квалификации, реализованных в 2015 году, получится, что в среднем каждый педагог два раза за год прошел повышение квалификации вместо нормативного минимума раз в 3 года.

Отдельного внимания заслуживает направление «Основы религиозных культур и светской этики», вокруг которого не утихают споры. С одной стороны, перед образовательным сообществом встает вопрос: должен ли курс, который сейчас ограничивается 4 классом, распространяться и на среднюю ступень школьного образования? Существуют самые разные мнения и позиции на этот счет, при этом от выбора траектории во многом зависит объем спроса и качество повышения квалификации специалистов. Есть предложение, чтобы право преподавать курсы, включенные в эту предметную область, было предоставлено исключительно педагогам с теологическим образованием. С другой стороны, непонятно, как будет сочетаться развитие и наполнение этой предметной области с ранее названной организацией «Российское движение школьников»? Будут ли это разные процессы, которые нужно будет увязать внутри каждой образовательной организации?

Следующая тема, на которую я бы хотел обратить внимание, касается новых моделей школьных библиотек. Школьные библиотечные комплексы – один из предметов субсидий, направленных в 24 субъекта Российской Федерации. Интересующая нас проблематика звучит следующим образом: нужно ли обновить бумажные книги или же лучше обеспечить подключение общеобразовательных организаций к библиотекам лицензионных электронных книг, включающих все книги, предусмотренные примерными образовательными программами?

На данный момент акцент делается именно на электронных книгах, позволяющих в случае необходимости распечатать тот или иной фрагмент текста. Однако, при этом для некоторых неизменно важной остается магия книжных страниц. Практика будет апробирована, и вполне ожидаемо, что в дальнейшем она поставит перед нами необходимость решать еще одну существующую вне области образования проблему: доступ к высокоскоростному Интернету. Использование очень многого из того, что сейчас доступно дистанционно в сфере образования, ограничивается скоростью Интернета в той или иной

местности нашей страны.

Что касается профессионального стандарта учителя, то и здесь у нас пока нет ясности относительно того, сколько будет уровней внутри должности. По одной версии, с 1 января 2017 года по готовности общеобразовательные организации будут переходить на профессиональный стандарт учителя, по другой – в целом уже по истечению срока, по которому нужно проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности, будут применяться требования этого профессионального стандарта. В течение ближайшего времени будет запущен процесс массового повышения квалификации. Профессиональный стандарт в отношении сотрудников организаций дополнительного профессионального образования вступит в силу также с начала следующего года. В нем заложены определенные квалификационные требования, которые пока еще не изучены и не присвоены в большинстве наших организаций.

Планируется в течение этого года повышение квалификации по тематике профессионального стандарта именно педагогов профессионального обучения и дополнительного профессионального образования на базе нашей Академии. Кроме того, планируется подготовка тьюторов, которые будут проводить реализацию таких программ, в том числе и в отношении внедрения профессионального стандарта руководителя образовательной организации, что является наиболее сложным, поскольку этот профессиональный стандарт охватывает управленцев от уровня детского сада до уровня вуза. В рамках одного стандарта возникнет вопрос о единстве подхода к тому, что такое продемонстрированная, освоенная и неосвоенная профессиональная компетенция.

Одной из многочисленных инициатив, претендующих на то, чтобы включиться в содержание общего федерального школьного предмета (известно, что школа – удачное место для внедрения любых социальных инноваций) является финансовая грамотность. На сегодняшний день есть два варианта программ по данному направлению: программа, разработанная Центральным банком России, и программа, разработанная Министерством финансов Российской Федерации. Конечно, эти программы не противоречат друг другу полностью, но они действительно различны как с точки зрения наполнения, так и с точки зрения логики внедрения. Как вместить в ограниченный и очень перегруженный по объему и по содержанию курс школьного образования еще что-то новое – по-прежнему большой вопрос.

Все чаще и чаще на повестке дня возникает задача разработки программы повышения квалификации, претендующей на то, чтобы аудитория полностью овладела предыдущим уровнем образования. Учитель русского языка, плохо пишущий по-русски, может освоить стандарт филологического образования, но принесет ли это ожидаемые результаты? Должен ли это быть специалист в своей предметной области или в первую оче-

редь тот, кто направляет, мотивирует, ориентируют в мире информации? Может ли учитель ошибаться? Эта тема приобретет еще более острый характер при внедрении профессионального стандарта, требующего определения меры реализации компетенций для определенных уровней квалификации. Также будет актуален вопрос о входном за мере аудитории при внедрении стандарта: соответствует ли она предыдущему уровню повышения квалификации? На сегодняшний момент это не распространено в практике нашей деятельности. Сейчас документы о повышении квалификации не столько подтверждают наличие этой квалификации, сколько фиксируют прохождение курсов ее повышения. В этой ситуации документы с одной и той же темой и сроком обучения подразумевают различную глубину содержания и непредсказуемые образовательные результаты.

Для всех преподавателей важно одобрение их авторских программ каким-либо экспертным органом, но при этом важно учитывать их, может быть, излишнюю разнообразность. Когда мы проводим подготовку тьюторов по различным направлениям, информация ими воспринимается, как правило, по-разному. Другими словами, на данный момент система диссеминации инноваций не работает полномерно и эффективно. Безусловно, это завязано на системе аттестации: будут меняться общие федеральные требования о проведении аттестации – неизбежно будет меняться и содержание программ повышения квалификации. Сегодня идут предварительные обсуждения идеи того, чтобы для программ повышения квалификации (охватывающих в первую очередь тематику внедрения новых концепций предметных областей) разработать единые федеральные аттестационные материалы. Это имеет смысл: в то время как каждый региональный институт в рамках имеющихся условий организует свою образовательную деятельность, через механизм единых аттестационных материалов можно будет сверять результаты реализации программ повышения квалификации. Естественно, разработка таких материалов требует регулярного совместного обсуждения.

Сейчас также рассматриваются варианты, при которых в целях повышения объективности будут задействованы специальные инструменты защиты аттестационных материалов, использованы зашифрованные материалы, применена процедура видеонаблюдения. На мой взгляд, эти требования излишни, хотя все чаще у многих экспертов в сфере образования напрашивается вопрос: почему подобные механизмы применяются исключительно к школьникам? Во многом от того, как мы сможем самоорганизоваться внутри корпоративного сообщества, зависит и то, как будут воспринимать стандарты нашей профессиональной деятельности.

Естественно, такой поход к процедурам повышения квалификации предполагает и изменения в системе аттестации. В том случае если такие же общенациональные атте-

стационарные материалы будут использованы в отношении оценки предметных компетенций, компетенций в области знаний, методики преподавания того или иного предмета у предметников, знаний в области педагогики, психологии, возрастной физиологии, аттестация превратится в крайне ответственную и показательную процедуру. Опираясь на ее результаты, можно будет выявить в различных регионах страны преподавателей, обладающих сопоставимой по уровню квалификацией, а значит, можно будет дать конкретную адресную рекомендацию по выбору программ повышения квалификации, в случае выявления дефицита тех или иных компетенций. Так мы получим такую обратную связь, когда не аттестация будет проводиться на основе повышения квалификации, а в значительной части повышение квалификации – на основе результатов прохождения аттестации.

УДК 37

## **РОЛЬ И ВОЗМОЖНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ РАБОТЫ С ОДАРЕННЫМИ ШКОЛЬНИКАМИ**

Абатурова В.В.,

к.пед.н., заместитель директора Института мониторинга  
качества образования ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, г. Москва

Эл. почта: abaturova@apkpro.ru

**Аннотация:** Проблема обучения и воспитания одаренных детей приобрела особое значение в XXI веке. Заметное ускорение в политическом и интеллектуальном осмыслении социальных, технических, экономических и культурных феноменов, характерных для глобализации, вызвало необходимость создания системы поддержки и защиты интересов одаренных учащихся, изменило взгляд на подходы к обучению талантливой молодежи, породило идею организации целенаправленного образования людей, имеющих ярко выраженные способности в той или иной области знаний. Стержневым элементом в построении общенациональной системы выявления и развития молодых талантов является всероссийская олимпиада школьников, которая ведет свою историю с 1965 года. В настоящее время в орбиту олимпиадного движения вовлечены все регионы России. Автор, опираясь на некоторые статистические данные по итогам всероссийской олимпиады школьников 2015 года в разрезе субъектов Российской Федерации, обозначает основные проблемы и показывает основные направления деятельности образовательных организаций, в том числе организаций ДПО по эффективному поиску и поддержке одаренных детей и молодежи через систему интеллектуальных состязаний.

**Ключевые слова:** одаренные обучающиеся; организации дополнительного профессионального образования; всероссийская олимпиада школьников.

## **THE ROLE AND POTENTIAL OF ORGANIZATIONS OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION IN THE SYSTEM OF WORK WITH GIFTED STUDENTS**

Abaturova V. V.,

Candidate of Pedagogical Sciences, Deputy Director of the Institute of monitoring the quality of education, Academy of Professional Development and Re-Training of Educators, Moscow

E-mail: abaturova@apkpro.ru

**Abstract:** The issue of education and upbringing of gifted children has gained particular importance in the XXI century. A notable acceleration in the political and intellectual comprehension of social, technical, economic and cultural phenomena, typical for globalization, has necessitated the creation of a system of support and advocacy of gifted students, has changed approaches to the training of talented young people, gave rise to the idea of the organization of purposeful education of people with clearly defined skills in a particular area of knowledge. The pivotal element in building a national system for identifying and developing young talent is the all-Russian Olympiad, which traces its history back to 1965. Currently the orbit of Olympiad movement gathers all regions of Russia. Based on some statistical data on the results of all-Russian Olympiad 2015 in constituent entities of the Russian Federation, the author identifies the main problems and shows the basic directions of activity of educational organizations, including organizations of additional professional education on effective search and support of gifted children and youth through the system of intellectual contests.

**Keywords:** gifted students; organization of additional professional education; all-Russian school Olympiad.

В настоящее время полным ходом осуществляется процесс формирования общенациональной системы поиска и поддержки одаренных детей и молодежи. Это приоритетная государственная задача в области образования. Механизм построения такой системы определяется рядом важных государственных документов. Прежде всего, это:

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

Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, утвержденная Президентом Российской Федерации 3 апреля 2012 г. № Пр-827;

Комплекс мер по ее реализации, утвержденный заместителем Председателя Правительства Российской Федерации 26 мая 2012 г. № 2405п-П8 О.Ю. Голодец.

Таблица 1

**Субъекты Российской Федерации – лидеры  
по количеству победителей и призеров в 2015 г. (2014 г.)**

№ п/п	Субъект Российской Федерации	Кол-во победителей и призеров
1	г. Москва	583 (368)
2	г. Санкт-Петербург	219 (130)
3	Республика Татарстан (Татарстан)	109 (73)
4	Московская область	83 (70)
5	Челябинская область	67 (46)
6	Новосибирская область	52 (37)
7	Удмуртская Республика	48 (38)
8	Республика Башкортостан	47 (33)
9	Кировская область	44 (30)
10	Чувашская Республика (Чувашия)	43 (22)
11	Свердловская область	42 (39)

Положения Концепции реализуются путем интегрирования мероприятий комплекса мер по данному направлению в соответствующие государственные, федеральные, региональные и муниципальные целевые программы в сфере образования, науки, культуры и спорта.

В то же время усилия всех уровней государственной власти направлены на построение системы образования, отвечающей современным запросам общества, прежде всего, на повышение качества образования. Если исходить из материалов международного опыта, то качество образования определяется как интегративная характеристика систе-

мы образования. В то же время оно является мерой соответствия достигнутых образовательных результатов потребностям государства, общества и конкретной личности. Согласно подходу ЮНЕСКО, качество образования определяется через характеристики обучающихся (их здоровье, мотивации и результаты обучения, которые они демонстрируют), процессы (например, использование технологий активного обучения), содержание (адекватные учебные планы и программы) и системы (хорошее управление и адекватное распределение и использование ресурсов).

Исходя из этого, качество образования будет определяться, прежде всего, качеством образовательных результатов, качеством процесса достижения этих результатов и ценой достижения этих результатов, т. е. затратой ресурсов.

Возьмем всероссийскую олимпиаду школьников, которая имеет давнюю историю и является важнейшим системным мероприятием по выявлению, поддержке и развитию интеллектуальных способностей школьников. Результаты выступления обучающихся на различных ее этапах можно рассматривать в числе прочих показателей уровня развития образовательных систем. Характерными отличительными чертами всероссийской олимпиады школьников от других интеллектуальных состязаний являются: многоэтапность (от школьного до заключительного этапов), всеохватность (вовлечены в процесс все субъекты РФ, количество участников 5–11 классов ежегодно – свыше 7 млн) и продолжительность во времени (с сентября по май).

Такая масштабность требует от всех организационных структур повышенной ответственности и предельной четкости, правомерности и согласованности во всех действиях и решениях.

Интересно рассмотреть географическое распределение интеллектуальных школьных талантов по результатам всероссийской олимпиады школьников. Возьмем федеральный уровень, заключительный этап прошлого года.

Все регионы по показателю абсолютного числа победителей и призеров заключительного этапа в командах делятся на несколько групп. К первой группе относятся регионы-лидеры, которые идут со значительным отрывом от других территорий, возглавляя рейтинг. Наивысшие командные показатели, складывающиеся из общего числа призеров и победителей олимпиады (свыше 40 человек), в 2015 году показывают 11 регионов. Причем со значительным отрывом от других регионов идут Москва и Санкт-Петербург, результаты этих субъектов соответственно в 2–4 раза выше следующих за ними регионов.

К следующей группе относятся регионы, результаты которых ближе к средним показателям и колеблются в коридоре от 10 до 40 победителей и призеров олимпиады. Таких регионов 28. Большинство субъектов РФ (38) имеют от 1 до 9 победителей и призеров.

Замыкают рейтинг 8 субъектов РФ, число победителей и призеров у которых равно 0.

Помимо абсолютных результатов, ежегодно рассматривается эффективность участия региональных команд, которая напрямую указывает на качество выступления. Показатель эффективности определяется путем вычисления процента призеров и победителей по всем олимпиадам от общего числа их участников. Наивысшие показатели эффективности в 2015 году (свыше 50%) показали следующие регионы: г. Санкт-Петербург, Самарская область, г. Москва, Республика Татарстан, Кировская область. Меньше 50%, но больше 40%: Удмуртская Республика, Челябинская область, Чувашия, Новосибирская область, Свердловская область.

Как показывает анализ рейтингов, за последние несколько лет в тех регионах, где поставлена и совершенствуется системная работа с контингентом одаренных обучающихся и потенциально (скрыто) одаренных, результаты выступления стабильно высокие. Надо признать, что цифры по итогам всероссийской олимпиады (как в сравнении с другими регионами, так и при сравнении показателей одного субъекта в разные годы) могут красноречиво указывать на состояние работы с одаренными школьниками в различных аспектах (работа педагогов-наставников, работа жюри, общий организационный фон и т. д.) и помогают принять правильное управленческое решение для оптимизации процессов выявления, поддержки и развития интеллектуальных способностей школьников на региональном уровне.

Следует отметить, что основная работа с учащимися в регионах ведется на базе общеобразовательных школ, школ-лидеров по преподаванию профильных предметов олимпиады и вузов. Эти образовательные организации в большей степени задействованы в формировании у школьников интереса к предмету, их базовых знаний, а также в непосредственной подготовке учащихся к региональному и заключительному этапам олимпиады.

В последние годы перечень организаций, работающих с одаренными детьми, значительно расширяется. В регионах создаются интернаты, специальные школы для одаренных детей, региональные Центры, дома детского творчества и т. д. При этом имеет место ориентация регионов на более целенаправленную работу с теми школьниками, которые стали победителями муниципального и регионального этапов. С такими детьми работа ведется планомерно и целенаправленно с подключением лучших специалистов в данной области. Так, если при подготовке школьников к муниципальному этапу работа с учащимися проводится главным образом по месту их основной учебы, то для победителей и призеров муниципального и регионального этапов более 50% регионов проводят целевые курсы, летние творческие школы, профильные лагеря, школы олимпийского резерва и т. д.

**Результативность участия региональных команд  
в заключительном этапе 2015 г. (2014 г.)**

№ п/п	Субъект Российской Федерации	Количество участников	Количество победителей и призеров	Доля победителей и призеров в общем количестве участников команды
1	г. Санкт-Петербург	351	219	62% (36%)
2	г. Москва	1106	583	53% (42%)
3	Республика Татарстан (Татарстан)	211	109	52% (38%)
4	Кировская область	87	44	51% (33%)
5	Удмуртская Республика	97	48	49% (33%)
6	Чувашская Республика (Чувашия)	91	43	47% (21%)
7	Челябинская область	144	67	47% (28%)
8	Новосибирская область	113	52	46% (30%)
9	Республика Башкортостан	104	47	45% (27%)
10	Нижегородская область	87	37	43% (22%)
11	Свердловская область	100	42	42% (34%)
12	Московская область	209	83	40% (37%)

Академия с 2005 года является федеральным оператором по организационно-методическому обеспечению и нормативному сопровождению проведения всероссийской олимпиады школьников и оперативно в течение всего года взаимодействует с институтом региональных координаторов всероссийской олимпиады школьников во всех субъектах РФ.

Несколько слов о «портрете» регионального координатора. В большинстве регионов таковыми являются специалисты органов государственной власти субъектов РФ, осуществляющие государственное управление в сфере образования и системы дополнительного образования детей. Но, что особенно приятно подчеркнуть, в 15 субъектах РФ специалисты системы ДПО являются региональными координаторами – ответственными за проведение всероссийской олимпиады школьников на местах. При этом организации ДПО полностью берут на себя содержательные, организационные, финансовые и другие

функции. Представители ДПО активно участвуют в разработке заданий для проведения этапов олимпиады, работают в жюри, зачастую возглавляют работу регионального жюри в качестве председателей. Есть хороший опыт направления специалистов системы ДПО в качестве сопровождающих лиц – руководителей региональных команд на заключительный этап олимпиады.

В настоящее время в стране накоплен значительный опыт перевода работы с одаренными детьми в системное русло. Вместе с тем выявление, выращивание юных дарований, создание условий и укрепление авторитета и статуса победителей и призеров олимпиады и их наставников требует серьезной согласованности усилий организаций различного уровня, а также органов государственной власти на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Для нас, как для представителей системы ДПО, важными, прежде всего, являются вопросы высокопрофессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, массового переучивания педагогических (в первую очередь учительских) кадров. Организация обучения должна строиться на идеях и методах деятельностной, развивающей детей педагогики. Нужны специальные семинары, курсы, конференции, стажировки педагогов. При этом должны раскрываться не только узкие направления работы и конкретные педагогические действия, но и широкий глубинный сектор проблем.

В настоящее время остается актуальным качественный уровень составления заданий для школьного и муниципального этапов (содержательная сторона). В 2014–2015 гг. мы активно взаимодействовали с рядом регионов в совместном проекте по повышению квалификации региональных предметно-методических комиссий. И очень хорошо продвинулись в данном направлении. Обучено 638 представителей предметных сообществ из 32 субъектов РФ. С нами в вопросах повышения квалификации активно сотрудничали организации ДПО 14 регионов. Нужно продолжать начатое: обучающий инвариант доступен на сайте Академии. Расширять нужно и перечень предметов и охватность регионов. Сотрудничество в данном направлении положительно влияет на качество содержания заданий всероссийской олимпиады и на процесс ее совершенствования в целом. В этой связи видится целесообразным для регионов – дружных соседей первого порядка – подумать о более тесном взаимодействии в проблематике разработки содержания для муниципального этапа всероссийской олимпиады. Это может быть создание межрегиональных предметно-методических комиссий. Разработка единых комплектов (межрегиональных) для муниципального этапа позволит значительно повысить качество содержания, а также сэкономить, что немаловажно в условиях экономического кризиса.

Для решения актуальнейших вопросов в олимпийском движении необходимо вернуть в соответствующем направлении деятельность организаций ДПО, чтобы именно

они стали центрами подготовки специалистов для последующего их участия в организации и проведении школьного, муниципального и регионального этапов всероссийской олимпиады школьников.

Необходимо использовать региональный этап олимпиады как инструмент для повышения квалификации педагогических работников различных категорий муниципально-го уровня, а заключительный этап – как инструмент для повышения квалификации педагогических работников различных категорий регионального уровня силами ДПО принимающего региона. Это могут быть обучающие семинары, мастер-классы, круглые столы и т. д. для сопровождающих лиц (руководителей региональных команд) с обязательным включением в программу олимпиады. Только желательно, чтобы руководитель команды был лицом заинтересованным, понимающим актуальные вопросы и проблемы олимпиадного движения (учителя-предметники, методисты, педагоги системы дополнительного образования детей и др.). В этом случае, вернувшись в свой регион или муниципалитет (в зависимости от этапа), этот уже обученный руководитель региональной/муниципальной команды может выступить в качестве тьютора для проведения обучения по вопросам составления олимпиадных заданий, проведения апелляций, методике их оценивания, особенностям работы жюри и т. д. как на региональном, так и на муниципальном и школьном уровнях.

Наконец, отметим направления работы, которые видятся перспективными для дальнейшего развития системы работы с одаренными обучающимися и их подготовки к предметным олимпиадам как части системной работы организаций ДПО, причем через тесное взаимодействие:

- создание тренинговой системы подготовки школьников и их наставников (тренеров) к участию в предметных олимпиадах;
- разработка и создание базы данных образовательных учреждений, работающих с одаренными учащимися;
- организация виртуального лектория по отдельным олимпиадным предметам;
- проведение тематических семинаров/вебинаров с участием представителей предметно-методических комиссий, членов жюри перед началом каждого этапа всероссийской олимпиады школьников;
- создание специализированного форума/сайта по вопросам организации работы с одаренными школьниками;
- создание муниципальной/региональной коллекции – депозитария методических и учебных материалов по всем школьным предметам для подготовки школьников к олимпиадам;

- создание единой регионально-муниципальной системы учета данных педагогов и преподавателей, работающих с талантливыми школьниками и школьниц, проявивших себя в олимпиадах и творческих конкурсах регионального и федерального уровней.

#### **Список литературы**

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (часть 3 статьи 77; пункт 1 части 4 статьи 71).
2. Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, утв. Президентом РФ 3 апреля 2012 г. № Пр-827.
3. Комплекс мер по реализации Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов России, утвержденный заместителем Председателя правительства Российской Федерации О.Ю. Голодец от 27 мая 2015 г. № 3275п-П8.

УДК 37

## ИНДИВИДУАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ КУРСЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ – ТРЕБОВАНИЕ ВРЕМЕНИ

Алексеева Г.И.,

д.пед.н., директор АОУ РС(Я) ДПО «Институт развития образования  
и повышения квалификации имени С.Н. Донского-II», г. Якутск  
Эл.почта: galina.alekseeva77@mail.ru

**Аннотация:** В статье раскрывается деятельность института по реализации таких форм повышения квалификации, как индивидуальный образовательный маршрут повышения квалификации по сетевой образовательной программе, корпоративный формат повышения квалификации, педагогическая ярмарка «Сельская школа. Образовательная марка» как модель открытой школы.

**Ключевые слова:** образовательная программа; профессиональная компетентность, формы повышения квалификации; индивидуальный образовательный маршрут; педагогическая ярмарка.

## TEACHER-CENTRED, INDIVIDUALIZED PROFESSIONAL DEVELOPMENT COURSES-AS A REQUIRED UP-TO DATE MODEL

Alexeeva G.I.,

Doctor of Pedagogical Sciences, Director of The Sakha Republican Educational Development and Teachers'Retraining Institute named after S.N. Donskoi II, Yakutsk  
E-mail: galina.alekseeva77@mail.ru

**Abstract:** The article describes how The Institute has been developing the following types of teachers'professional development: Teacher- centred, Individualized Professional Development Courses, using the local educational programs, corporative format, Educational Exhibition 'Rural Schools. Educational Model of an Open School.

**Keywords:** educational program; professional competency; forms of professional development; individual educational route; pedagogical fair (or educational exhibition).

Современное российское образование ориентировано на личностное развитие детей. В связи с этим серьезные изменения должны произойти и в работе учреждений дополнительного профессионального образования, результатом деятельности которых должны быть сформированные у педагогов профессиональные компетентности, востребованные социумом.

Наша задача – предложить соответствующую модель системы повышения квалификации. При этом важно обеспечить педагогу возможность самому выбирать траекторию своего развития.

Основываясь на опыте работы в качестве федеральной стажировочной площадки, мы сегодня пробуем проектировать образовательную деятельность и содержание образования в самом образовательном процессе.

Суть заключается в следующем. Во-первых, индивидуальный образовательный маршрут повышения квалификации по сетевой образовательной программе рассматри-

вается как совокупность четырех этапов работы слушателя по вариативным учебным (модульным) программам повышения квалификации:

1 этап – в ходе групповой работы выстраивается индивидуальная образовательная программа слушателя;

2 этап – слушатели проходят стажировку в сетевых базовых учреждениях или у сетевого педагога (по выбору);

3 этап – слушатели самостоятельно разрабатывают проекты, проходят экспертизу, вырабатывают шаги реализации своих проектов;

4 этап – практическая реализация проектов (итоговые индивидуальные работы).

Время прохождения курсов зависит от индивидуальных образовательных потребностей слушателей (16, 36, 72 или 140 часов). Формат курсов – модульно-персонифицированный (МПФ) с усилением практикоориентированного содержания. В модулях раскрываются итоговые индивидуальные работы.

Такой алгоритм курсов повышения квалификации, когда слушатель становится активным участником поиска решений типичных проблем, возникающих в его деятельности, способствует формированию профессионально-педагогической компетентности. Они раскрыты в профессиональном стандарте, который будет введен с 2017 года.

При таком подходе повышение квалификации решает ключевую задачу инвариантности целей при вариативности средств их достижений. Основным приоритетом становится субъектная позиция педагога по отношению к самому себе, позволяющая сделать его лично ответственным за уровень и качество своего профессионализма.

В данном формате наш институт предлагает методику по формированию индивидуальной дорожной карты педагога по введению ФГОС. Работаем над моделью дополнительного профессионального образования педагогов по специальности «Тьютор ФГОС». С этой целью был объявлен конкурс на присвоение статуса базовой школы института по реализации сетевой программы дополнительного профессионального образования. Заявлено 42 образовательные организации, из них 28 образовательных организаций в 2014 году стали базовыми учреждениями.

Во-вторых, востребованным образовательными организациями является корпоративный формат повышения квалификации. Он представляет собой курсы, организуемые в образовательных организациях с целью разработки образовательной программы, направленной на удовлетворение выявленных потребностей и включает следующие модули:

- аудит;
- проектирование стратегических направлений развития;
- консалтинг по ее реализации (120 часов).

Образовательные учреждения выбираются по рекомендации управлений образованием (по картам образовательных приоритетов и проблем, определенных на основе социокультурного анализа) или по заявке самих образовательных организаций. В результате совместных усилий специалистов (преподавателей ИРО и ПК, работников отделов образования, членов УС и т. д.) и учителей разрабатываются и реализуются образовательные программы, направленные на удовлетворение выявленных потребностей с целью повышения качества образования. Используется технология подготовки «школьных команд».

Конечно, имеются и проблемы. Например, в организации таких курсов повышения квалификации пока до конца не решены финансовые механизмы.

В-третьих, своеобразной сетевой формой повышения квалификации стала ежегодная педагогическая ярмарка «Сельская школа. Образовательная марка». Сетевое ярмарочное действо играет роль своего рода авторской микромоделли культуры. Сеть ярмарки «сплетается» уже в процессе самой ее подготовки из множества диалогов на сайтах, в режиме online, где вырабатывается каждый раз новая тематика образовательных программ и проектов, их навигация (ведение, экспертиза, сопровождение) и возможность трансформации в ходе всей ярмарки, включая ее виртуальную часть. Культурно-информационная среда образовательной ярмарки принципиально избыточна и существенно превышает потребности и возможности участников, что обеспечивает их свободное образовательное путешествие по павильонам, мастерским, выставочным салонам и дискуссионным площадкам ярмарки, непрерывно развивающейся за счет деятельности самих участников. В целом, ярмарка представляет собой модель открытого образовательного общества, открытой школы, суть которой – гуманитарный диалог (диалог, из которого возникает нечто третье).

Таким образом, работа института полностью перестраивается. Внедряется содержательная модель, позволяющая слушателям осваивать информацию в процессе аналитической и проектной деятельности.

УДК 37

## **МОДЕЛЬ ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ И СИСТЕМА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ**

Балагина Е.В., директор центра развития тьюторской практики государственного автономного образовательного учреждения «Архангельский областной институт открытого образования», г. Архангельск  
Эл. почта: elenabalagina@yandex.ru

Уварова Л.И., к.пед.н. доцент, ректор государственного автономного образовательного учреждения «Архангельский областной институт открытого образования», г. Архангельск  
Эл. почта: liu19@yandex.ru

Федосеева И.В., к.пед.н., проректор по УМР государственного автономного образовательного учреждения «Архангельский областной институт открытого образования», г. Архангельск  
Эл. почта: ira.fedoseeva2010@yandex.ru

**Аннотация:** В статье представлены результаты внедрения двух моделей персонифицированного повышения квалификации работников образования и система оценки качества результатов обучения на территории Архангельской области. Описаны используемые инструменты; конкретизированы отдельные алгоритмы действий при реализации дополнительных профессиональных программ.

**Ключевые слова:** персонифицированное повышение квалификации; индивидуальный учебный план; система оценки качества; результат обучения.

## **MODEL OF EDUCATORS INDIVIDUAL ADVANCED TRAINING IN THE ARKHANGELSK REGION AND ITS' QUALITY EVALUATION SYSTEM OF LEARNING OUTCOMES**

Balagina E.V.,  
Director of the Center for Development tyutorskoy practice of state autonomous educational institution  
«Arkhangelsk regional institute of of Open Education», Arkhangelsk  
E-mail: elenabalagina@yandex.ru

Uvarova L.I.,  
Candidate of Pedagogical Sciences, Rector of State autonomous educational institution  
«Arkhangelsk regional institute of of Open Education», Arkhangelsk  
E-mail: liu19@yandex.ru

Fedoseeva I.V.,  
Candidate of Pedagogical Sciences, Prorector of state autonomous educational institution

«Arkhangelsk regional institute of of Open Education», Arkhangelsk

E-mail: ira.fedoseeva2010@yandex.ru

**Abstract:** The implementation results of two models related to individual advanced training of educators and the quality evaluation system of learning outcomes on the territory of the Arkhangelsk region are highlighted in this article. The educational tools are described and some algorithms of actions are specified in the article when realizing further professional programs.

**Keywords:** individual advanced training; individual education plan; system of quality evaluation; learning outcomes.

В Федеральной целевой программе развития образования на 2016–2020 годы (утв. постановлением Правительства РФ от 23 мая 2015 г. № 497) и в государственной программе Архангельской области «Развитие образования и науки Архангельской области на 2013–2016 годы» обозначена необходимость создания и внедрения персонифицированных моделей повышения квалификации, направленных на развитие и совершенствование профессиональных компетенций педагогов.

С этой целью в Архангельском областном институте открытого образования разработана и в настоящее время реализуется модель «Автоматизированная система непрерывного персонифицированного дополнительного профессионального обучения и повышения квалификации» (Уварова Л.И., Балагина Е.В., Кряжев Н.В.), патент на полезную модель № 123201 от 27 июня 2012 г. (зарегистрировано в Государственном реестре полезных моделей РФ от 20 декабря 2012 г.).

Для нас персонифицированное обучение – это, с одной стороны, обучение адресное, ориентированное на конкретного учителя, его потребности и осознанные дефициты профессиональной деятельности. С другой – задание на повышение квалификации от организации, осуществляющей образовательную деятельность в зависимости от программы ее развития, от особенностей тех проектов, которые реализуются в образовательной организации и в которые включен педагог. При организации персонифицированного повышения квалификации обучающимся предоставляется возможность выбора дополнительных профессиональных программ, форм и сроков обучения, иных видов образовательных услуг, что обеспечивает проектирование индивидуальных учебных планов или индивидуальных образовательных программ в соответствии с интересами педагога, изменяющимися потребностями и карьерными перспективами.

В институте, в соответствии с разработанным положением о дополнительных профессиональных программах (ДПП), реализуются программы повышения квалификации разного объема, которые находятся в электронном банке ДПП института. Программы повышения квалификации (объемом 72 часа и выше) строятся по модульному принципу и имеют две части: инвариантную и вариативную. Каждый модуль программы направлен на формирование профессиональных компетенций педагога. Реализация таких программ

предоставляет возможность педагогам обучаться по индивидуальным учебным планам (ИУП). ИУП – план реализации программы с учетом потребностей, интересов и возможностей обучения. ИУП обучающего включает выбранные модули из вариативной части программы, а так же формы, сроки и место обучения. Алгоритм обучения по ИУП включает последовательное выполнение следующих шагов.

Проводим входную диагностику. Она позволяет определить уровень профессиональной компетентности обучающегося (знаний, умений, опыта), его профессиональные затруднения и достижения.

Работник образовательной организации, выбравший освоение программы повышения квалификации по ИУП, заявляет письменно о своем желании. На основании заявления, издается приказ ректора о зачислении в число обучающихся, повышающих квалификацию по индивидуальному учебному плану с указанием конкретной программы.

Следующим шагом является проектирование ИУП совместно с тьютором.

### Индивидуальный учебный план

Программа ПК \_\_\_\_\_

Цель программы ПК \_\_\_\_\_

Информация об обучающемся:

ФИО \_\_\_\_\_

Место работы \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Планируемые результаты обучения

\_\_\_\_\_

Сроки освоения ИУП:

с «\_\_» \_\_\_\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ г.

Наименование модулей программы ПК	Трудоемкость по программе ПК	Сроки реализации	Место проведения ФИО преподавателя	Форма обучения и виды учебных занятий	Форма промежуточной аттестации	Форма отчета	Результат обучения (знания, умения, компетенции)	Подпись преподавателя
-----------------------------------	------------------------------	------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------	--------------	--	-----------------------

На этом этапе осуществляется согласование модулей, сроков и форм обучения, отчета, содержания, выбора заданий для практической и самостоятельной работы. Для реализации ИУП у обучающихся есть возможность выбора ресурсов образовательной среды института и других организаций.

Завершающий этап посвящен анализу и рефлексии для соотнесения личностных ожиданий (на входе) и образовательного результата (на выходе).

Кроме того, в электронном банке дополнительных профессиональных программ института есть небольшие программы ПК (объемом 16–24 часа), направленные на развитие конкретных профессиональных компетенций, которые могут составить основу для формирования индивидуальной образовательной программы на определенный период совершенствования своего профессионализма (от 1 до 3 лет). Под индивидуальной образовательной программой мы понимаем документ, объединяющий программы повышения квалификации (16–24 часа), направленные на развитие профессиональных компетенций, выбранных специалистом из электронного банка дополнительных профессиональных программ в логике обозначенного направления (проблемы), и иные обучающие мероприятия федерального, регионального и муниципального уровня в период обозначенных сроков реализации программы.

Охарактеризуем персонифицированную модель ПК. «Автоматизированная система непрерывного персонифицированного дополнительного профессионального обучения и повышения квалификации» включает в себя три элемента. Специалист образовательной организации, решивший повышать свою квалификацию по индивидуальной образовательной программе, регистрируется и (или) авторизуется на сайте «Обучение по индивидуальной образовательной программе» ([thetutor.arkh-edu.ru](http://thetutor.arkh-edu.ru)). У каждого пользователя сайта есть персональный кабинет, включающий следующие разделы: «Диагностика», «Опыт работы», «Обучение».

Первый элемент модели – «Диагностика» – позволяет специалисту оценить свою профессиональную компетентность. Сотрудниками института разрабатываются диагностические материалы в соответствии с новыми квалификационными требованиями, профессиональными стандартами в том числе и федеральными государственными образовательными стандартами общего образования. В результате самодиагностики выявляется положительный педагогический опыт и профессиональные затруднения.

Второй элемент модели – опыт работы – предполагает анализ и описание собственного педагогического или управленческого опыта, выявленного по результатам самодиагностики. Для описания собственного педагогического или управленческого опыта специалист может воспользоваться расположенным в его личном кабинете конструктором «Описание педагогического (управленческого) опыта». Материал оценивается экспертами-профессионалами и размещается в банке передового педагогического опыта Архангельской области и в дальнейшем может стать ресурсом для обучения педагогов или управленцев.

Другим вариантом распространения лучшего опыта педагогов и руководителей об-

разовательных учреждений Архангельской области является участие в конкурсе программ модулей повышения квалификации. Этот конкурс проводится Министерством образования и науки Архангельской области среди учреждений и организаций региона для того, чтобы развивать практику повышения квалификации работников образования не только на базе института, но и, используя ресурсы других учреждений, для организации практических проб, диссеминации лучшего опыта педагогов и руководителей образовательных учреждений, стажировок. Программы модулей, прошедшие конкурсный отбор, заносятся в региональный банк дополнительных профессиональных программ, а учреждение или организация получает статус Базовой образовательной площадки института для повышения квалификации. Таким образом, происходит расширение образовательной среды для построения индивидуальной образовательной программы обучающихся.

Третий элемент модели – это обучение специалиста по индивидуальной образовательной программе.

Основой для разработки индивидуальной образовательной программы повышения квалификации являются выявленные в ходе самодиагностики профессиональные затруднения специалиста. Для их разрешения последний обращается к электронному банку дополнительных профессиональных программ, информационно-методическим муниципальным и региональным планам работы и иным образовательным ресурсам.

Используя «Конструктор индивидуальной образовательной программы», специалист действует следующим образом: проходит самодиагностику по выбранным направлениям и выделяет проблемное поле; подбирает по ключевым словам актуальные для себя программы повышения квалификации, направленные на развитие необходимых профессиональных компетенций, обращаясь к электронному банку дополнительных профессиональных программ; оформляет индивидуальную образовательную программу; совместно с тьютором составляет индивидуальный образовательный маршрут путем выбора места, сроков и формы изучения программ и иных мероприятий, включенных в индивидуальную образовательную программу.

В процессе реализации индивидуальной образовательной программы повышения квалификации у педагога могут возникнуть новые профессиональные интересы и затруднения, которые он может решить, вновь воспользовавшись данной моделью. Таким образом, процесс повышения квалификации, организованный по этой модели, становится непрерывным и персонифицированным и обязательно предполагает проектирование следующего шага в профессии.

Вместе с тем следует отметить, что в системе дополнительного профессионального образования пока не сложился определенный (четкий) перечень показателей, который позволял бы объективно и неформально оценивать качество обучения по дополнитель-

ным профессиональным программам.

В связи с этим мы поставили перед собой задачу разработать систему оценки качества обучения по дополнительным профессиональным программам. С июня 2013 года АО ИОО является федеральной инновационной площадкой (приказ Министерства образования и науки РФ от 4 июня 2013 г. № 430) с проектом «Разработка и апробация системы оценки качества образовательных услуг в организации дополнительного профессионального образования». В основу проекта положена идея включения заказчиков, потребителей и исполнителей услуг в оценку качества образования.

При проектировании системы оценки качества мы опираемся на стандарты качества (ГОСТ Р 52614.2-2006 «Системы менеджмента качества. Руководящие указания по применению ГОСТ Р ИСО 9001:2001 в сфере образования»).

Качество образовательных услуг многогранно и рассматривается нами на этапах проектирования, реализации программ и оценки их результативности.

Проектирование программ повышения квалификации осуществляется на основе задач государственной политики в области образования с учетом профессиональных стандартов, квалификационных требований и мнения заказчиков (работодателей, учредителей)/потребителей образовательных услуг.

В ходе подготовки программных документов формируется массив образовательных ресурсов, который включает в себя: учебно-методический комплекс к дополнительным профессиональным программам, перечень базовых площадок, аналитические сборники, информационные материалы и т. д., что в дальнейшем способствует сопровождению слушателя в процессе освоения программы и выявлению результативности ее освоения.

В институте осуществляется внутренняя (профессиональная) и внешняя (профессионально-общественная) экспертиза дополнительных профессиональных программ и учебно-методических комплексов.

В ходе работы установлено, что одним из основных показателей качества образовательной услуги является удовлетворенность потребителей процессом реализации программ и степень важности этого показателя для обучающегося. Для оценки результата обучения по программе используется шкала Лайкерта (шкала суммарных оценок), которая позволяет выявить отношение респондента к каждому из показателей, а также получить их суммарную оценку.

Вместе с тем мы считаем, что для комплексной (объективной) оценки реализуемых образовательных услуг необходима итоговая аттестация по программам повышения квалификации, которая позволяет зафиксировать результаты обучения и выявить уровень освоения программы.

В институте разработано Положение об итоговой аттестации по программам повы-

шения квалификации, в соответствии с которым предусмотрены следующие формы контроля:

- зачет;
- защита итоговой аттестационной работы (образовательной программы, пособия, методики, проекта, портфолио слушателя и т. д.);
- решение ситуационных задач;
- учебно-практическая конференция, реферат, статья, эссе, контрольная работа, тестирование.

Завершающим этапом в оценке качества реализуемых услуг является выявление так называемого отсроченного (пролонгированного) результата освоения дополнительных профессиональных программ спустя промежуток времени. Под «отсроченным (пролонгированным)» результатом мы понимаем проверку знаний и умений, приобретенных/сформированных в ходе повышения квалификации на рабочем месте – в типичных условиях.

Как показал анализ мнения работодателей и потребителей, не всякая учеба дает декларируемый результат, поэтому мы включаем в оценку результатов обучения и потребителя (педагога и работодателя), заказчика или опосредованного потребителя.

Таким образом, мы считаем, что организация персонифицированного повышения квалификации и построение открытой, прозрачной системы оценки качества результатов обучения позволит организациям дополнительного профессионального образования оперативно и адресно удовлетворять образовательные запросы, быть открытыми к диалогу с потребителем, заказчиком образовательных услуг и разделить зону ответственности между участниками образовательных отношений. В свою очередь, сложившаяся система оценки качества результатов обучения по дополнительным профессиональным программам способствует формированию профессиональной педагогической среды, отвечающей требованиям профессионального стандарта.

УДК 37

## РЕГИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ОПЫТ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ)

Болотов Н.А.,

д.и.н., профессор, ректор ГАУ ДПО «Волгоградская государственная академия последипломного образования», г. Волгоград

Эл. почта: vgapkro@mail.ru

**Аннотация:** В статье представлен опыт работы Волгоградской государственной академии последипломного образования по инновационному развитию дополнительного профессионального образования в Волгоградской области. Рассматриваются персонифицированная модель повышения квалификации, применяемая в Волгоградской государственной академии последипломного образования, пропедевтика профессионального стандарта «Педагог»; определяется комплекс инновационных задач, направленных на выработку профессиональной компетентности при освоении слушателями различных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Показана работа Волгоградской государственной академии последипломного образования как Федеральной стажировочной площадки.

**Ключевые слова:** региональная образовательная система; модернизация; инновационное развитие; дополнительное профессиональное образование; личностно-профессиональное развитие; повышение квалификации; профессиональная переподготовка; Федеральная стажировочная площадка; профессиональный стандарт.

## REGIONAL MODEL OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF FURTHER PROFESSIONAL EDUCATION (PRACTICE OF VOLGOGRAD REGION)

Bolotov N.A.,

Doctor of Historical Sciences, Professor, rector of Volgograd State Academy of Postgraduate Education, Volgograd

E-mail: vgapkro@mail.ru

**Abstract:** The article presents practice of Volgograd State Academy of Postgraduate Education in innovative development of further professional education in Volgograd region. The personified model of further training, applied in Volgograd State Academy of Postgraduate Education, and propaedeutics of the professional standard of "Teacher" are considered in the article. The system of innovative tasks aimed at development of professional competence of trainees while studying various programmes of further training and professional retraining is also defined. The work of Volgograd State Academy of Postgraduate education as Federal training venue is shown in the article.

**Keywords:** regional educational system; modernization; innovative development; further professional education; personal professional development; further training; professional retraining; Federal training venue; professional standard.

В условиях информационного общества эффективность модернизации и инновационного развития региональных образовательных систем обусловлена в первую очередь профессиональной компетентностью руководящих и педагогических кадров. В этой связи первостепенной задачей системы непрерывного профессионального образования становится задача формирования кадрового ресурса. Разумеется, кадровое обеспечение этих

процессов создается в ходе подготовки будущих педагогов в учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования. Но не менее важной задачей является личностно-профессиональное развитие уже работающих педагогов и руководителей. Определяющим фактором ее решения выступает система повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и педагогов.

Эта задача эффективно и ответственно решается работниками Волгоградской государственной академии последипломного образования. В этом нам помогает наш учредитель – Комитет образования и науки Волгоградской области. Важную роль играет взаимодействие Волгоградской государственной академии последипломного образования с информационно-методическими службами, с органами, осуществляющими управление образованием в муниципальных районах и городских округах.

Коллектив Академии давно перешел от методического информирования к сопровождению личностно-профессионального развития слушателей. На этой основе создаются условия для трансформации кадрового ресурса в ресурс модернизации и инновационного развития образовательных систем в регионе. Для этого используется потенциал региональных инновационных площадок, школ-лабораторий инновационного развития, базовых образовательных организаций, стажировочных площадок поддерживаются лидерские группы и авторские практики в муниципальных образовательных системах.

Кроме того, эффективность образовательной деятельности в Академии оценивается с гуманитарных позиций. Главный критерий – это единство образовательных результатов и ответственности за личностно-профессиональное развитие слушателей. В качестве проектируемого результата рассматривается «портрет современного педагога/руководителя». В нем объединяются сущностные черты, специфические личностно-профессиональные свойства педагога/руководителя, судьбоносно влияющие на качество образования.

В частности, современный педагог – это профессионал, компетентный в следующих сферах:

- проектирование и реализация основной образовательной программы;
- грамотное выполнение обучающей, воспитательной, развивающей деятельности;
- достижение целостного образовательного результата;
- организация внеурочной деятельности учащихся для удовлетворения их индивидуальных образовательных потребностей и интересов;
- проектирование пространства социальных практик;
- сопровождение учащегося в проектировании и реализации его индивидуальной образовательной траектории («педагог с тьюторской позицией»);

- партнерское и эффективное взаимодействие с «общественными управляющими»
- представителями органов государственного- общественного управления;
- продуктивные коммуникации с «сетевым учеником»;
- инновационная деятельность и модернизация содержания и технологий, обеспечивающих высокое качество образования;
- эффективное применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;
- осуществление инклюзивного образования и т. д.

Безусловно, такой «портрет» может быть создан в системе последипломного образования, нацеленной на решение комплекса инновационных задач. В их числе:

- выявление приоритетов кадрового обеспечения системных образовательных инноваций;
- подготовка к введению с 2017 года профессионального стандарта «Педагог»;
- разработка и реализация современных моделей повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- формирование нового содержания дополнительного профессионального образования;
- изменение характера взаимодействия в открытой, мобильной и конкурентной образовательной среде.

Нацеленность на решение перечисленных задач выступает важнейшим фактором выработки слушателями профессиональной компетентности при освоении различных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Стратегические посылы развития профессиональной компетентности педагогов мы связываем с ориентацией на «точки роста», а именно региональные инновационные и пилотные площадки (83 площадки в 2015 году), 2 школы-лаборатории инновационного развития, лидерские группы, эффективные авторские практики.

Коллектив Академии осуществляет непрерывный поиск дополнительных ресурсов выработки и развития профессиональных компетентностей руководителей, учителей, воспитателей.

Волгоградская государственная академия последипломного образования традиционно реализует комплекс следующих ключевых направлений:

- организация повышения квалификации и переподготовки работников образования;
- сопровождение и научно-методическая поддержка инновационной деятельности образовательных организаций и педагогов;
- мониторинг качества образования, в том числе выявление готовности педагогиче-

ских кадров к модернизации образования;

- сопровождение процедур аттестации педагогических кадров;
- сопровождение федеральных, региональных, международных инновационных проектов, реализуемых в регионе;
- подготовка и издание научно-методических материалов по актуальным проблемам развития регионального образования;
- организация конкурсов профессионального мастерства и т. д.

Все актуальные проблемы современного образования находят отражение в наших программах, что подтверждают данные внутренней и внешней экспертизы. Например, за 2014/15 учебный год в рамках выполнения государственного задания реализовано 348 программ (увеличение на 20% по сравнению с предыдущим годом). Общее количество слушателей, освоивших программы, составило 16 823 человек (что включает 10 127 по госзаданию, 6696 – за счет внебюджетных средств). По заказам с мест проведено более 100 выездных курсов повышения квалификации в 29 муниципальных районах и в 5 городских округах Волгоградской области. Педагогические и руководящие работники из образовательных организаций Волгограда составили 43,3% от общего количества слушателей; из образовательных организаций, расположенных в городских округах, – 20,4%; сельские учителя Волгоградской области составили 36,3% слушателей.

Одним из средств выработки профессиональной компетентности работниками образования является освоение ими программ профессиональной переподготовки, что направлено на достижение соответствия работников требованиям Единого квалификационного справочника должностей, прежде всего, в части выработки ими профессиональной, информационной, коммуникативной и правовой компетентности.

Программы профессиональной переподготовки в Волгоградской государственной академии последипломного образования реализуются на основе индивидуальных учебных планов слушателей в очно-заочных формах с освоением стажировочных модулей и с применением дистанционных образовательных технологий. Объем программы, необходимый для получения диплома о профессиональной переподготовке, конструируется индивидуально для каждого слушателя.

Несомненно, условием выработки и развития профессиональной компетентности педагогов является не только обновление содержания образовательных программ. В последние годы в ГАУ ДПО «ВГАПО» в значительной степени были модернизированы как организационные формы, так и технологии реализации образовательной деятельности.

Основной тенденцией развития Академии стало создание и реализация персонализированной модели повышения квалификации педагогических и руководящих кадров. При ее внедрении произведена диверсификация модульных образовательных программ

с учетом приоритетных направлений и стратегий развития образования. Продолжено применение моделей повышения квалификации, ориентированных на индивидуальные профессиональные запросы слушателей. Это такие программы, как «Персоналитет», «Дискретно-накопительная», «Стажировка».

Образовательные программы для каждой целевой группы слушателей оснащены учебно-методическими комплектами, в которые входят учебное пособие, программа, рабочая тетрадь слушателя, презентационный материал, диагностический и дидактический инструментарий. Разработаны методические рекомендации по организации учебного процесса и использованию наиболее эффективных педагогических технологий, а также программы стажерской практики и дневники стажера и руководителя стажировки.

Программы модульного типа, реализуемые в Академии, обеспечивают возможность самостоятельного конструирования слушателями индивидуальных образовательных маршрутов, что в итоге направлено на компенсирование «западающих» компонентов профессиональной компетентности педагога и руководителя.

С 2017 года планируется введение в действие профессионального стандарта «Педагог», утвержденного приказом Минтруда и соцзащиты № 544н от 18 октября 2013 г. В связи с переходом к его применению актуализируется проблема его последовательного внедрения в систему образования. С 2014 года Волгоградская государственная академия последипломного образования реализует проект «Внедрение стандарта профессиональной деятельности педагога для дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования». Работы производятся на основании сопряженного контракта (в рамках государственного контракта от 26 июня 2014 г. № 08.018.11.061).

Мы исходим из понимания, что внедрение профессионального стандарта «Педагог» включает в себя его апробацию, пропедевтику, пилотное внедрение. Под апробацией профессионального стандарта «Педагог» мы понимаем проверку возможностей его полномасштабного применения на фоне выявления способности учителей (воспитателей) осуществлять трудовые функции и педагогическую деятельность в точном соответствии с закрепленными в нем требованиями.

При наличии профессиональных затруднений у учителей (воспитателей) осуществляется пропедевтика применения стандарта педагогической деятельности посредством, прежде всего, повышения квалификации учителей и воспитателей. Этому способствует созданный в 2013 году на базе академии региональный Образовательный кластер, объединивший образовательные организации муниципальных районов и городских округов Волгоградской области в 9 научно-методических округов.

Согласно плану-графику окружных мероприятий в 2015 году проведены:

– общественно-профессиональные обсуждения профессионального стандарта «Пе-

дагог» в формате окружных конференций с участием родителей, старшеклассников, общественности (включая проектировочные сессии для руководителей, учителей, воспитателей);

- серии вебинаров для учителей, воспитателей по овладению трудовыми действиями согласно профессиональному стандарту «Педагог»;
- проектировочные семинары по разработке карт трудовых действий в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог»;
- серии вебинаров для руководителей методических объединений по вопросам планирования и проведения заседаний методических объединений, посвященных разработке карт трудовых действий;
- документационные практикумы для руководителей общеобразовательных учреждений по применению профессионального стандарта «Педагог» в управлении персоналом.

В научно-методических округах регионального Образовательного кластера сформирована сеть стажировочных площадок по управленческому обеспечению применения профессионального стандарта «Педагог».

Разумеется, пропедевтика применения профессионального стандарта «Педагог» посредством повышения квалификации учителей и воспитателей требует проектирования соответствующих программ. В связи с этим в Волгоградской государственной академии последипломного образования проведена коррекция прежнего и сконструировано обновленное содержание дополнительных профессиональных программ, уточненное с учетом требований профессионального стандарта.

Нацеленность на овладение структурными элементами трудовых функций – ключевой параметр качества наших программ. В аннотированных характеристиках программ указывается трудовая функция или трудовое действие, с которыми слушатели знакомятся и получают возможность при освоении программ корректировать свой опыт. Опираясь на аннотированную характеристику, работники образования могут выбирать программу повышения квалификации, выстраивая индивидуальный маршрут личностно-профессионального развития в логике пропедевтики профессионального стандарта «Педагог».

В практике пропедевтики профессионального стандарта «Педагог» полноценность овладения трудовыми действиями учителей и воспитателей обуславливается применением педагогических средств, ориентированных на развитие их профессиональной компетентности. Среди этих средств изучение опыта осуществления трудовых функций: профессиональные пробы, стажировки и практики по реализации трудовых функций; кейс-метод освоения структурных элементов составных трудовых функций; разработка

карт трудового действия и т. д. При этом необходимо отметить, что в рамках пропедевтики профессионального стандарта «Педагог» в существенном уточнении нуждаются трудовые функции для воспитателей с учетом ФГОС дошкольного образования.

Результаты работы и опыт нашей области по внедрению профессионального стандарта «Педагог» получили высокую оценку федеральных экспертов, что представлено в официальном справочно-информационном издании Министерства образования и науки Российской Федерации журнале «Вестник образования» № 8, апрель 2015 года.

В рамках реализации мероприятий стажировочной площадки Волгоградской области в 2015 году творческими коллективами академии разработаны и изданы учебно-методические пособия и диагностические материалы. В этом же контексте большое значение имеет деятельность нашей Академии в формате федеральной стажировочной площадки совместно с базовыми образовательными организациями. Начиная с 2011 года стажировочная площадка работает над проектами, имеющими огромное значение для выработки и развития профессиональной компетентности педагогов и руководителей. Происходит освоение педагогами и руководителями нового опыта: формирование тьюторской позиции педагога; реализация ФГОС общего образования; эффективной практики развития форм государственно-общественного управления; использование информационно-коммуникационных ресурсов в управлении качеством образования и т. д.

Иными словами, новшества превращаются в профессиональную норму. Новые профессиональные позиции закрепляются в содержании профессиональной компетентности.

Продолжая разговор о поиске новых форм развития профессиональной компетентности педагогов, можно отметить новый ресурс – участие в актуальных педагогических исследованиях. В апреле 2015 года на базе Волгоградской государственной академии последипломного образования открылась исследовательская лаборатория Волгоградского научно-образовательного центра Российской академии образования (ВНОЦ РАО). Это новая форма выполнения работ по договору о совместной научной деятельности с Волгоградским государственным социально-педагогическим университетом.

С 2014 года было возобновлено издание журнала волгоградских учителей «Учебный год». Размещение в его номерах вариативных подходов к решению актуальных проблем обучения и воспитания является действенным средством популяризации и диссеминации эффективного педагогического опыта.

Большой вклад в развитие профессиональной компетентности работников образования вносят научно-практические конференции, семинары, образовательные форумы. Только за 2014/15 учебный год Волгоградская государственная академия последипломного образования совместно с партнерами организовала и провела более 60 крупных

научно-практических мероприятий разного уровня.

Анализ работы Академии не ограничивается только перечислением позитивных моментов. Конечно, у нас есть проблемы, которые ориентируют коллектив на дальнейшее развитие.

В ближайшее время мы планируем:

- реализацию механизма проведения государственно-общественной экспертизы реализуемых в академии дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- сертификацию качества выполняемых в Академии работ в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 9001-2008 (ГОСТ ISO 9001-2011);
- внесение своевременных изменений в содержание программ повышения квалификации и (или) разработку новых программ на основе анализа потребностей основных заказчиков на дополнительное профессиональное образование;
- создание условий для реализации образовательных программ на основе применения дистанционных образовательных технологий и электронного обучения слушателей;
- расширение практики использования ИКТ в управлении качеством реализации дополнительных образовательных программ.

Коллективу Академии предстоит большая работа по разработке и реализации комплекса мер, направленных на развитие профессиональной компетентности учителей русского языка и русской литературы, согласно поручению Президента РФ от 19 мая 2015 года.

Кроме того, необходимо организовать эффективную работу Регионального учебно-методического объединения, Центра психолого-педагогического сопровождения по проблеме «Работа с детьми из социально неблагополучных семей». Эффективность этих работ не представляется возможной без установления партнерских взаимоотношений с организациями дополнительного профессионального образования в субъектах РФ и в первую очередь с ФГАОУ ДПО «Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования». В заключение отмечу, что, развивая наши партнерские отношения, мы сможем обеспечить профессиональную компетентность педагогов и руководителей как базовый ресурс достижения современного качества образования.

УДК 37

## **СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ НА ОСНОВЕ ПРОЕКТНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО ПОДХОДА: ИНСТИТУТ ДОСТИЖЕНИЯ НОВОГО КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

Будаева Б.Б., к.г.н.

Агинский институт повышения квалификации работников  
социальной сферы Забайкальского края, п. Агинское

Эл. почта: biligma\_budaeva@mail.ru

**Аннотация:** В статье описывается модель постдипломного профессионального педагогического образования в провинциальном регионе, основанная на деятельностном подходе. Раскрываются задачи и направления научно-методического сопровождения профессионального развития педагога региональным институтом повышения квалификации. Представлен опыт деятельности учреждения в качестве федеральной стажировочной площадки.

**Ключевые слова:** повышение квалификации; постдипломное профессиональное педагогическое образование; научно-методическое сопровождение профессионального развития педагога.

## **TRAINING SYSTEM ON THE BASIS OF A PROJECT ACTIVITY APPROACH: INSTITUTE OF ACHIEVING NEW QUALITY OF EDUCATION**

Budaeva B.B.,

Candidate of Geographical Sciences, Aginsk Institute for Training of Social Workers in Zabaykalsky  
Krai, Aginskoye

E-mail: biligma\_budaeva@mail.ru

**Abstract:** The article describes a model of postgraduate professional teacher education in the provincial region, based on the activity approach. The objectives and directions of scientific and methodological support for the professional development of teachers in Regional Training Institute of Advanced Studies are revealed. The experience of the Institution as a federal internship site is presented.

**Keywords:** training; post-graduate professional pedagogical education; scientific and methodological support for the professional development of teachers.

Модификация современной системы повышения квалификации педагогических и руководящих работников системы общего образования, появление кластеров образовательных организаций, в которых осуществляются повышение квалификации и переподготовка педагогических работников, внедрение новых федеральных государственных образовательных стандартов обуславливают принятие стратегических решений по определению перспектив деятельности образовательных организаций дополнительного профессионального образования.

Технологические изменения, требующие от людей новых навыков и компетентностей, вызывают иные траектории развития образования. Поэтому система повышения квалификации может быть эффективной, если основывается на прогнозировании, иссле-

дованиях, моделировании и мониторинге качества. Концептуальными основаниями для построения современной системы повышения квалификации института определены методологические идеи деятельностного подхода к профессиональному развитию и саморазвитию педагога в соответствии с целями его профессиональной деятельности в условиях современной социокультурной среды.

В образовательной деятельности института особое место занимают научно-методическое сопровождение введения развивающего обучения, перевод образовательного мышления педагога на деятельностную парадигму, которые способствуют изменению мировоззрения учителя, руководителя. В связи с этим в условиях введения ФГОС общего образования актуальность реализации в образовательном процессе системно-деятельностного подхода и его научно-методического сопровождения обусловила разработку инновационной модели дополнительного профессионального образования педагогов.

Целями реализуемой модели являются разработка и внедрение программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки на персонифицированной основе, научно-методическое, информационное, тьюторское сопровождение инновационной деятельности образовательных организаций, повышение уровня профессиональной компетентности работников образования с учетом индивидуальных образовательных траекторий на основе проектно-деятельностного подхода.

Достижение цели предполагает решение следующих задач:

- разработка и внедрение инновационных проектов и программ, направленных на повышение профессиональных компетенций педагогов;
- организация курсовой подготовки и профессиональной переподготовки, проектных семинаров на практикоориентированной деятельностной основе в соответствии с потребностями и запросами слушателей;
- формирование у специалистов и руководителей организаций качеств субъекта собственного личностного, профессионального и социального развития;
- разработка и внедрение механизмов расчета финансового обеспечения повышения квалификации работников социальной сферы на персонифицированной основе;
- отработка механизмов самостоятельного выбора траекторий повышения квалификации, форм и образовательных программ работниками социальной сферы.

В основе реализуемой модели выделяются два главных направления научно-методического сопровождения профессионального развития педагога, способного к реализации инновационной деятельности, в частности системно-деятельностного подхо-

да в общем образовании:

- построение научно-обоснованной системы развития ключевой компетентности педагога: его умения глубоко анализировать и обобщать содержание образования;
- проектирование системы подготовки педагогов и руководителей, способных рефлексировать собственную деятельность.

Первое направление научно-методического сопровождения повышения квалификации педагогов ориентировано на системное представление содержания образования и реализуется через проектирование предметных образовательных программ, отбор содержания профильного обучения, технологию подготовки к ЕГЭ, мониторинг качества образования. Совместная работа учителей и методистов по структурированию содержания образования, выделению содержательных абстракций, составлению аналитических матриц позволили выйти на проектирование рабочих образовательных программ по предметам, выстроить линии УМК. При этом ценность имеет система конкретизации учебных целей, определение учебных элементов или кодификаторов содержания образования по предмету.

В условиях внедрения и реализации новых ФГОС особое место занимает выделение в содержании предметных программ внеурочных форм организации учебной деятельности и разработки динамичного нелинейного расписания, учитывающего все формы и виды деятельности и ритм жизни образовательной организации. Расписание становится новой моделью и новым условием для достижения метапредметных образовательных результатов. Для конструирования инновационного учебного плана и расписания за счет нелинейного структурирования содержания предметного образования, сокращается количество урочных часов при увеличении внеурочных форм, таких как: экскурсия, спортивные соревнования, проектная задача, социальный проект, образовательное событие, погружения и т. д. Апробация событийных форматов образовательных организаций проведена на базе Агинской окружной гимназии-интерната, Агинской СОШ № 1, Дульдургинской СОШ № 2, Могойтуйской СОШ № 3 и т. д.

Необходимо отметить, что в научно-методическом сопровождении профессиональной деятельности педагогов и образовательных учреждений важным является сотрудничество с ведущими федеральными институтами и региональными центрами повышения квалификации: Академией повышения квалификации и переподготовки работников образования, Федеральным институтом развития образования, Институтом развития РАО, Институтом проблем образовательной политики «Эврика», Международной ассоциацией развивающего обучения, Московским государственным областным университетом, НИИ инновационных стратегий развития общего образования г. Москвы, Московским город-

ским психолого-педагогическим университетом и региональными институтами повышения квалификации. Результатом совместных мероприятий является выработка авторских способов работы, освоение новых форм и методов командной работы, приобретение практических навыков проектной деятельности.

Проблемам проектирования внеурочных форм учебной деятельности, организации образовательного процесса, нацеленной на достижение метапредметных результатов, посвящен цикл семинаров, организованных институтом совместно с Международной ассоциацией развивающего обучения. По вопросам организации образовательных событий, проектных задач и проектов для разного возраста педагоги Агинского округа имели возможность неоднократно работать с последователями учения В.В. Давыдова: А.Б. Воронцовым, В.А. Гуружаповым, В.А. Львовским и др. Учителями округа разработаны проектные задачи и создается банк для начальной и основной школ. Наиболее интересные материалы вошли в сборники «Проектные задачи для работы с учащимися начальной школы» и «Школьная система оценки качества образования: технология, инструментарий».

Для освоения коллективами школ метапредметного подхода, разработанного научной школой Ю.В. Громыко, Агинским институтом повышения квалификации работников социальной сферы заключено соглашение с Научно-исследовательским институтом инновационных стратегий развития образования Департамента образования г. Москва по обучению педагогических работников базовых опорных площадок Забайкальского края. В течение 2012–2013 годов авторами создания инновационной технологии проведены образовательные мастерские: «Метапредметные технологии – важнейшее средство реализации ФГОС нового поколения», «Реализация ФГОС в основной школе: развитие способности понимания у учащихся 5 класса», «Инновация образовательных технологий. Метапредмет „Знак“», «Метапредметные технологии реализации ФГОС. Метапредмет „Задача“».

Базой для проведения семинаров, образовательных мастерских является Агинская окружная гимназия-интернат, содержание инновационной деятельности которой основано на освоении метапредметных технологий. Успешный опыт работы педагогического коллектива позволил получить статус школы-партнера федеральной инновационной площадки по теме «Технологии достижения метапредметных результатов в рамках реализации ФГОС второго поколения», стать стажировочной площадкой по распространению образовательных моделей, обеспечивающих современное качество образования на всей территории РФ в рамках участия Забайкальского края в реализации мероприятий ФЦПРО период 2011–2015 годы.

Вторая задача научно-методического сопровождения направлена на развитие ак-

тивной позиции педагогов и руководителей образовательных организаций, на формирование умений анализировать, оценивать и корректировать собственную деятельность и реализуется через совместное проектирование и анализ уроков, применение потенциала культурно-образовательной среды в педагогической практике, участие в профессиональных конкурсах, форумах, выставках, диссеминацию передового инновационного опыта.

Учитывая актуальность формирования учебной деятельности у школьников, в Агинском Бурятском округе выстроена система внедрения деятельностного подхода в практику преподавания не только начальной школы, но и основной и старшей. По системам Л.В. Занкова и Эльконина-Давыдова работают более 80% учителей начальных классов округа.

Организована опытно-экспериментальная деятельность на базе Агинской СОШ № 1, являющейся с 2003 года федеральной экспериментальной площадкой Минобрнауки России по апробации форм, методов развивающего обучения по системе Эльконина-Давыдова по предметам естественно-математического цикла в подростковой школе. С 2011 года школа входит в состав образовательных учреждений Сетевой федеральной инновационной площадки по теме: «Разработка и апробация модели оценки качества результатов обучения на всех ступенях общего образования, в том числе модели и механизмов учета внеучебных достижений обучающихся общеобразовательных учреждений». Сегодня школа – региональный ресурсный центр, региональная стажировочная площадка проводит семинары, стажировки учителей, внедряющих дидактическую систему молодых педагогов. Инновационная деятельность осуществляется под научным руководством А.Б. Воронцова, председателя Международной ассоциации РО. С его участием проводятся обучающие семинары, на которых отрабатывается практика развивающих уроков, новые подходы к оцениванию образовательных результатов через проектные задачи.

С учетом уровня методической, психологической готовности педагогов при формировании учебной деятельности институтом организована целенаправленная подготовка всех категорий педагогических и руководящих работников по проблемам освоения деятельностного подхода, преемственности системы развивающего обучения на второй и третьей ступенях, организации личностно-ориентированного образования и т. д. Поэтому в освоении данной технологии необходимо научить учителя «видеть структуру учебной деятельности». При совместном проектировании развивающих уроков серьезное внимание уделяется организации вводно-мотивационного этапа урока, диагностично и операционально поставленному целеполаганию, постановке и принятию учебной задачи.

Новое видение проектирования образовательного процесса привело к обновлению содержания и форм методической работы. Особенностью окружной системы повышения

квалификации является организация обучения педагогов на деятельностной основе в соответствии компонентов: развитие положительного мотива к повышению квалификации через диагностику затруднений, принятие целей курсов каждым учителем или воспитателем. На операционно-содержательном этапе деятельности особое внимание уделяется постановке, принятию и решению учебной задачи слушателями. На курсах учителя имеют возможность создания индивидуальной образовательной программы повышения квалификации, исходя из своих запросов. В практической части педагоги занимаются проектированием уроков, проводят защиту и анализ собственных проектов. На рефлексивно-оценочном этапе учителя анализируют содержание курсовой подготовки и определяют дальнейший маршрут решения профессиональных задач.

Новый импульс в освоении педагогами системно-деятельностного подхода придало участие Забайкальского края в реализации мероприятий Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы. Развивается инновационный кластер стажировочных площадок на базе 27 ведущих образовательных организаций края. Потенциал площадок нашел отражение в комплексных программах, позволяющих конструировать образовательные маршруты повышения квалификации слушателей. Содержательная насыщенность инвариантной части программ определена проектными семинарами с участием А.И. Адамского и экспертов Института проблем образовательной политики «Эврика», А.Б. Воронцова, В.А. Гуружапова, С.Ф. Горбова, Г.Н. Кудиной, Н.В. Громыко, О.И. Глазуновой, М.В. Половковой, А.А. Устиловской и др. и упакована в «кейс стажера». Вариативная часть отражает специфику программ стажировок базовых опорных площадок и позволяет персонифицировать индивидуальный образовательный маршрут самому стажеру. В обозначенном кластере инновационной инфраструктуры региона накоплен значительный опыт разработки и применения на практике системно-деятельностного содержания общего образования, остро востребованного в условиях поэтапного введения ФГОС.

Опыт инновационной деятельности, мобильность кадров, сотрудничество с федеральными институтами и экспертными организациями позволили институту стать федеральной стажировочной площадкой в рамках реализации мероприятий ФЦПРО и в 2016 году. В данное время ведется подготовительная работа по исполнению мероприятий 2016 года.

Таким образом, освоение технологий развивающего обучения способствует развитию нового педагогического мышления, изменению отношения учителей к себе. Совместное проектирование, проведение и анализ уроков, фрагментов образовательных программ учителями, методистами и руководителями способствует повышению их рефлексивной культуры. Система научно-методического сопровождения, включающая осо-

знание, понимание критериев анализа педагогической деятельности и развитие ключевой компетентности педагога – его умения глубоко анализировать и обобщать содержание образования – создает условия для перехода образовательной практики на компетентностную парадигму – основу стандартов нового поколения.

#### Список литературы

1. Дамбаева Б.Б. Последипломное образование педагога (теория и практика): монография. – М. Гардарики, 2007. – 223 с.
2. Проектные задачи в начальной школе: пособие для учителя / под ред. А.Б. Воронцова. 2-е изд. – М. Просвещение, 2010. – 176 с.
3. Вопросы теории и практики развивающего обучения / сост. В.А. Гуружапов. – М., 2002.
4. Бакурадзе А.Б. Развитие системы непрерывного профессионального педагогического образования: проблемы и пути решения // Вестник образования Аги: информационно-методический журнал. – Агинское, 2013. – С. 15–18.

УДК 378.046.4

## **ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В БГПУ ИМ. М. АКМУЛЛЫ (Г. УФА) НА ЭТАПЕ ВНЕДРЕНИЯ ФГОС ВО И ПРОФСТАНДАРТОВ**

Гильманова Г.Р.,  
к.б.н., доцент, БГПУ им. М. Акмуллы, г. Уфа  
E-mail: g.gilmanova@mail.ru

Калимуллина Г.И.,  
к.пед.н., доцент, БГПУ им. М. Акмуллы, г. Уфа  
E-mail: g\_kalimullina@mail.ru

**Аннотация:** На основе анализа требований профессионального стандарта педагога и региональной системы образования разработана и апробирована методика мониторинга самооценки готовности педагогических работников к соответствию требованиям вводимых профессиональных стандартов в сфере образования. Предложена региональная модель непрерывного профессионального сопровождения педагога с учетом имеющихся отраслевых структур и организаций профессионального образования.

**Ключевые слова:** профессиональный стандарт; поручения президента; мотивация повышения квалификации учителя; самооценка; мониторинг; региональная модель профессионального роста педагога.

## **PRACTICE OF FUTHER PROFESSIONAL PEDAGOGICAL EDUCATION ARRANGEMENT AT M. AKMULLAH BSPU (UFA CITY) AT THE STAGE OF FSSES HE AND OCCUPATIONAL STANDARDS IMPLEMENTATION**

Gilmanova G.R.,  
Candidate of Biological Sciences, associate professor, M. Akmullah Bashkir State Pedagogical University, Ufa.  
E-mail: g.gilmanova@mail.ru

Kalimullina G.I.,  
Candidate of Pedagogical Sciences, associate professor, M. Akmullah Bashkir State Pedagogical University, Ufa.  
E-mail: g\_kalimullina@mail.ru

**Abstract:** On the basis of the analysis of teaching staff occupational standard and regional educational system requirements the self-assessment monitoring method of teaching employees readiness for compliance with the requirements of introduced occupational standards in the field of education was developed and tested. Taking into account the existing sectoral structures and institutions of professional education the regional model of continuous professional support of teaching staff was proposed.

**Keywords:** occupational standard; President's mandate; motivation for teaching staff qualification upgrading; self-assessment, monitoring; regional model of teaching staff professional development.

В выступлении Президента Российской Федерации на заседании Госсовета по вопросам образования 23 декабря 2015 года один из основных акцентов был сделан на необходимости создания общенациональной системы профессионального роста учителя.

лей. При этом первым направлением работы позиционируется внедрение современных программ подготовки повышения квалификации педагогов, которые соответствуют профессиональным требованиям, отраженным в утвержденном профессиональном стандарте педагога, который сильно отличается от квалификационных требований. Важной задачей современного образования в России является сохранение и развитие творческого потенциала педагога, что должно обеспечиваться его достойной мотивацией. Современная экономика России испытывает потребность в людях, способных нестандартно решать новые проблемы, вносить новое содержание во все сферы жизнедеятельности. Выполнить эту потребность возможно только путем сохранения и преумножения интеллектуального потенциала страны, что обеспечивают в первую очередь педагоги. Именно они – национальное достояние, которое надо беречь и которому надо помогать. Этим определены основные векторы государственной политики в сфере дополнительного профессионального педагогического образования.

Помимо субъективно меняющихся запросов общества тренды развития дополнительного профессионального педагогического образования определяются объективно меняющимися требованиями на законодательном уровне.

Новеллами ФЗ-273 от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» являются закрепление и формализация положений Конвенции ООН о правах инвалидов, урегулированы права обучающихся, меры социальной поддержки и получения психолого-педагогической помощи; аттестация педагога на соответствие занимаемой должности переносится на уровень образовательной организации; в рабочее время включаются все виды педагогической работы, как аудиторной, так и неаудиторной. Соответственно, требуется повышение квалификации педагогических работников как минимум по тем новациям, которые введены в их деятельность в соответствии с ФЗ-273.

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам (приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499) устанавливает, что реализация программы повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации (п. 6); что содержание реализуемой дополнительной профессиональной программы должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования (п. 8); что программа профессиональной переподготовки разрабатывается организацией на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ (п. 10). Соответственно, ме-

няются требования к разработке и реализации дополнительных образовательных программ для педагогических работников.

Федеральные государственные образовательные стандарты, на которые должны быть ориентированы дополнительные профессиональные программы, по укрупненной группе 44.00.00 «Образование и педагогические науки» (уровней СПО, бакалавриата, магистратуры, аспирантуры) утверждены приказами Минобрнауки России в 2014–2016 годах. Изменены перечни специальностей (направлений) по укрупненной группе (особенно на уровне программ подготовки специалистов среднего звена, который сокращен), скорректированы виды профессиональной деятельности и компетенции (значительно расширены у однопрофильного бакалавриата); впервые введены ФГОС для уровня аспирантуры. Соответственно, меняются подходы к разработке как основных, так и дополнительных профессиональных образовательных программ по педагогическому образованию.

В ситуации модернизации образования, обновления законодательства, внедрения новых финансово-экономических механизмов управления особое значение приобретает профессионализм работников системы дополнительного профессионального образования. Для решения поднятой проблемы необходимы не единичные разрозненные (хотя порой и довольно эффективные) мероприятия отдельных структур и организаций, а построение системной работы по формированию на уровне региона условий для непрерывного сопровождения профессионального роста педагога.

В системе профессионального образования наступил период введения профессиональных стандартов на смену квалификационным характеристикам. В статье В.В. Путина «Строительство справедливости. Социальная политика для России» было отмечено, что общенациональной задачей, для решения которой нужно подключить все ресурсы государства, является создание национальной системы квалификаций в России: «...необходимо сделать квалификацию каждого работника видимой, различимой для работодателей. При этом механическое повышение зарплаты всем и каждому неэффективно. Необходимо гораздо полнее учитывать в зарплате квалификацию и профессиональные достижения работника». К основным элементам национальной системы квалификации относятся профессиональные стандарты по областям профессиональной деятельности, а также система обеспечения качества квалификаций (процедуры оценки и подтверждения соответствия).

Принятие Федерального закона Российской Федерации 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» ставит профессиональное сообщество перед фактом обязательства применения требований профессиональных стандартов при найме работников в государственные и муниципальные организации,

внебюджетные фонды, а также организации, более половины акций которых находятся в собственности государства. До сих пор в законодательстве не было прописано требований к порядку применения профстандартов работодателями при трудоустройстве новых работников. Поэтому вузы и организации СПО уже сейчас должны учесть своих студентов по образовательным программам, соответствующим утвержденным профстандартам, что позволит образовательным организациям готовить специалистов, востребованных на рынке труда.

Однако помимо подготовки молодых специалистов и приема новых сотрудников предприятия и организации вправе задуматься об уровне готовности действующих работников к выполнению трудовых действий, предписанных профессиональным стандартом. Мониторинг профессионализма работников, приведенного к уровню требований профстандарта – одна из актуальнейших задач, как руководителя конкретного предприятия, так и профессионального отраслевого сообщества в целом – министерств и ведомств.

На сегодняшний день мы видим ряд отраслевых решений по приведению своих работников в соответствие с требованиями профессионального стандарта (например, специалист в сфере закупок) через организацию фронтального принудительного повышения квалификации. Однако примеров системного мониторинга работников отраслей на соответствие требованиям вводимых профессиональных стандартов пока немного.

В такой сложной отрасли, как система общего образования, проведение фронтального повышения квалификации без предварительной работы по анализу имеющейся ситуации неэффективно. Это обусловлено как минимум следующими причинами:

- широта трудовых действий, предписанных профессиональным стандартом;
- многочисленность работников;
- различия в выполнении трудовых действий работниками на местах;
- занятость работников по основной деятельности (невозможность отрыва от работы без ущерба для работы системы образования).

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Профессиональные стандарты разработаны, согласно статье 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе для применения:

- работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей органи-

зации производства, труда и управления;

- образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ.

Сегодня БГПУ им. М. Акмуллы уже второй год подряд осуществляет прием студентов на бакалавриат педагогического образования с учетом всех требований профессионального стандарта учителя, руководствуясь самостоятельно разработанной Концепцией содержания профессионального педагогического образования. Однако на студентов старших курсов, а особенно на работающих педагогов, эти меры распространить в полной мере уже невозможно. Поэтому здесь ключевую роль играет дополнительное профессиональное образование. Дополнительные профессиональные программы Института дополнительного образования БГПУ им. М. Акмуллы также разрабатываются с учетом положений данной Концепции, но вариативно применительно к различным целевым группам слушателей, чем обеспечивается организация своевременной и эффективной системы сопровождения профессионального развития педагогов.

Для успешной адаптации региональной системы образования к внедрению требований профессиональных стандартов в сфере образования процедура подготовки на данном этапе предполагает:

- создание целостной системы профессиональной экспертизы качества педагогического образования на основе разработанных профессиональных стандартов;
- создание рекомендаций для систем аттестации, повышения квалификации, отбора кадров педагогических работников системы непрерывного образования образовательных организаций общего и профессионального образования по корректировке образовательных программ, подготовке педагогических работников на основе разработанных профессиональных стандартов.

На этих двух пунктах позвольте остановиться подробнее.

Работа по приведению педагогических кадров к требованиям профессионального стандарта учителя должна носить обоснованный характер (по результатам мониторинга) через индивидуальную образовательную траекторию исходя из реальных потребностей профессионального развития каждого учителя. Отработка технологии анализа соответствия работников требованиям профессионального стандарта – один из путей формирования региональной системы отраслевого мониторинга соответствия работников требованиям профессионального стандарта.

Введение профессиональных стандартов до сих пор не сопровождается мотивированием работников отрасли и даже руководителей на саморазвитие, не привита культура самоанализа, мониторинга готовности к соответствию предъявляемым требованиям, на

местах нет понимания перспектив профессионального роста. В этой связи ключевая роль в формировании и развитии региональной системы профессионального сопровождения специалистов должна, несомненно, принадлежать профильному вузу. Для системы образования Республики Башкортостан – это БГПУ им. М. Акмуллы.

В прошлом году педуниверситетом в стартовом режиме была запущена программа выявления самооценки учителя соответствию требованиям профстандарта педагога. И аналогичную работу мы обязательно будем проводить по всем вводимым в действие профессиональным стандартам системы образования. А сейчас позвольте чуть подробнее остановиться на результатах, полученных по срезу профстандарта педагога.

По итогам анкетирования в среднем три четверти педагогов оценивают свою готовность к реализации требований профессионального стандарта педагога как «готовы в полной мере» (75,2%), при этом из них 8,6% готовы оказывать консультации по повышению профессионального уровня своих коллег и студентов – будущих педагогов. Однако почти четверть (23,7%) отмечают, что готовы лишь частично и высказывают потребность в дополнительной подготовке (тематические семинары, курсы повышения квалификации (далее – ПК)) по отдельным направлениям деятельности педагога. Еще 1,1% указывают, что совсем не готовы к выполнению ряда трудовых функций и не обладают отдельными знаниями и умениями, требуемыми профессиональным стандартом педагога.

С позиций оценки готовности к реализации видов профессиональной деятельности – образовательной, воспитательной, развивающей – учителя больше всего готовы (по самооценке) к воспитательной деятельности. Интересная деталь: в отношении оценки готовности к выполнению трудовых функций в части воспитательной деятельности абсолютно никто не указал, что он «не готов», чего нельзя сказать о развивающей и образовательной деятельности. Хорошо заметна низкая самооценка владения знаниями по всем трем ОТФ относительно умений и выполнения трудовых действий. Причем в отношении образовательной деятельности половина учителей (49,2%) указала потребности в дополнительной подготовке, по воспитательной – 41,1%, по развивающей – только 30,1%. Можно предположить, что знания в сферах развития и воспитания детей обновляются не так быстро, как в сфере образовательной деятельности, тем более на этапе перехода школы на ФГОС. С точки зрения развития профессионализма педагога, наверное, это хорошо: восполнить недостаток знаний легче всего, и тут курсы повышения квалификации (в том числе в дистанционной форме) – уместное предложение со стороны педагогического вуза или института развития образования.

Интересная сводная картина получилась по самооценке учителей с точки зрения владения необходимыми умениями в отношении образовательной деятельности: в этом разделе наиболее высока доля учителей, отметивших, что им не хватает требуемых

умений (3,6% против 1,1% по всем требованиям профстандарта), а также учителей, которые уверены во владениях необходимыми навыками на уровне оказания помощи и передачи опыта коллегам и студентам. Такой результат, на наш взгляд, может свидетельствовать о том, что образовательная деятельность признается учителями ведущей и именно по ней требования к себе у педагогов наиболее высоки. Сомневающиеся учителя – это, возможно, молодые педагоги, не имеющие опыта, а противоположная категория – напротив, учителя с опытом, учителя-новаторы, учителя-методисты, руководители педагогической практики студентов, участники конкурсов «Учитель года» и т. д. – те, кто открыт к общению и привык работать на любую аудиторию. И такой «разброс» в самооценке подтверждает обоснованность выдвигаемой университетом позиции о проведении семинаров или курсов повышения квалификации учителей по «проблемным» пунктам профстандарта именно с привлечением тех учителей, которые имеют высокую самооценку своего профессионализма. Если эта самооценка еще подтверждается и высокой внешней оценкой (присвоение высшей категории, победа на конкурсах профессионального мастерства и т. д.) – привлечение таких учителей к проведению КПК для своих коллег и к методической работе со студентами призвано способствовать повышению уровня профессионализма педагогического сообщества в целом.

Наряду с общей картиной данное анкетирование позволило выделить конкретные требования профстандарта, вызывающие наибольшие трудности у работающих учителей. В первую очередь это знания необходимых индикаторов индивидуальных особенностей траекторий жизни ребенка, их возможные девиции, основы их психодиагностики – владение этими знаниями подтверждают менее 20% участников опроса, а указывают необходимость дополнительной подготовки от 81,9 до 84,1% учителей. Также вызывают потребность в обсуждении вопросы приоритетных направлений развития ФГОС ДО, НО, ООО, СОО (более 80% потребности в ПК); актуальна проблема формирования у учителей владений методиками организации походов и экспедиций. Требуют актуализации знания законодательства в сфере образования, научные представления о результатах образования, необходима помощь в разработке программ индивидуального развития ребенка, в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов и программ развития ребенка с учетом его личностных и возрастных особенностей: по всем перечисленным вопросам доля уверенных в себе педагогов составляет менее 20% от числа участвовавших в опросе.

Очевидно, что меняется роль институтов дополнительного образования и повышения квалификации в сторону индивидуализации построения траекторий профессионального развития специалиста наряду с систематической работой по доведению до работников всех новаций как в документации, так и в методиках, технологиях, развитии науки и

техники по предметным областям. Однако такая работа не должна вестись изолированно только отдельными образовательными организациями. В условиях высоких темпов обновления информации, чтобы удерживать высокий уровень профессионализма работника любой отрасли, необходима консолидация усилий как управленческих отраслевых структур, так и профильных образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, предприятий и организаций своей отрасли. Переход к пониманию системности работы со всем отраслевым профессиональным сообществом в рамках региональной системы управления отраслью позволит обеспечить и качество профессионального образования и уровень образования общества в целом.

Что касается системы педагогического образования, то Министерство образования Республики Башкортостан поддержало идею создания единой информационной системы мониторинга самооценки педагогических работников на предмет соответствия предъявляемым требованиям профессионального стандарта. На информационно-образовательном портале Республики Башкортостан ([www.orgb.ru](http://www.orgb.ru)) размещен онлайн опросник «Готовность к реализации трудовых действий педагога», доступный всем зарегистрированным пользователям с главной страницы портала по закладке «Самоанализ готовности к профессиональным стандартам». Информационно-образовательный портал в течение 8 лет (он создан в 2007 году) объединил порядка 40 тыс. учителей Башкортостана, поэтому провести самоанализ соответствия своей профессиональной подготовки вводимым требованиям профессионального стандарта педагога может практически каждый учитель республики. А директору доступна и общая аналитика по школе.

Сегментация результатов мониторинга по отдельным муниципалитетам позволит структурам повышения квалификации обеспечить обратную связь с потребителями их услуг уже в практически персонифицированном формате (хотя анкетирование должно проводиться, несомненно, анонимно). Для каждого района может быть разработана программа КПК по запросам именно их работников.

Аналогично электронный опросник предусматривает дифференциацию респондентов по предметным областям. В профессиональном стандарте педагога выделена еще одна обобщенная трудовая функция, которая не рассматривалась на уровне работы с фокус-группой, – это педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ в разрезе модулей предметного обучения. Таким образом, республика может получить объективные результаты потребности учителей-предметников в работе с ними по тем или иным аспектам преподавания различных предметов. Организации дообразования получают индивидуальный «заказ» на организацию повышения квалификации для конкретной группы работников. В то же время работники (или директора организаций) могут выбирать КПК (или формировать заказ) ис-

ходя из собственных «слабых мест».

При этом следует отметить, что профстандарт должен закрываться по всему спектру требований организацией (школой) в целом, но не обязательно полностью каждым работником. При многочисленном коллективе каждый работник внутри него может исполнять отдельные трудовые функции (необязательно все). Выявление зон внутри ОТФ, которые отсутствуют у всех работников (либо, наоборот, характерны на высоком уровне для всего коллектива) в конкретной организации, покажет, с одной стороны, не только специфику, но и слабость или силу этой организации по отношению к аналогичной структуре, поможет заложить векторы развития. С другой (на примере профстандарта педагога) – анкетирование всего педколлектива по требованиям ПС может продемонстрировать силу/слабость отдельных преподавателей в выполнении тех или иных ТФ и ТД, что можно использовать в эффективной эксплуатации сильных сторон (нагружая именно этим конкретного педагога и освобождая его от исполнения других, менее эффективных трудовых функций) или в индивидуальном повышении квалификации даже внутри одной образовательной организации (сильные по отдельному узкому направлению учителя могут организовать работу с более сомневающимися). Но все это можно понять и организовать только по результатам мониторинга.

Разработанная электронная основа для автоматизированной обработки результатов анкетирования всех работников региона, попадающих под требования конкретного профессионального стандарта, позволит оперативно реагировать как на запросы различных категорий работников, так и решать проблемы, выявляемые по отдельным обобщенным трудовым функциям и т. д. После завершения фронтального опроса действующих работников отрасли система не потеряет актуальности, так как может быть использована как для анализа вузами (ссузами) самооценки выпускников соответствующих направлений подготовки, так и работодателями при приеме на работу на ту или иную должность. Например, по профессиональному стандарту педагога можно расставить акценты учителя как предметника, как классного руководителя и пр. и рекомендовать его для организации работы с одаренными детьми, по углубленной предметной подготовке со старшими школьниками и т. п.

Разработанная и апробированная БГПУ им. М. Акмуллы и размещенная на информационно-образовательном портале РБ технология организации мониторинга самооценки педагогических работников на соответствие требованиям своего профессионального стандарта в системе общего образования уже сейчас демонстрирует востребованность, актуальность и целесообразность. Электронный ресурс мониторинга соответствия работников требованиям соответствующего профессионального стандарта должен стать неотъемлемой частью формируемой в каждой отрасли системы профессионального со-

проведения специалиста. На ближайшую перспективу педагогический университет совместно с Министерством образования ставит задачу технического обеспечения разработки мониторинга готовности к выполнению требований профессионального стандарта работников системы дополнительного образования детей (профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»), среднего профессионального образования (профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»).

И такая система мониторинга может включать анализ по всем профстандартам любой отрасли, включая руководителя организации. Так что если сегодня мы начинаем работу по мониторингу профессионального уровня директора школы, ориентируясь на проект профстандарта, то сразу же после его принятия аналогичная фронтальная работа будет запущена для всех действующих директоров школ и учреждений СПО, заведующих дошкольными образовательными учреждениями, учреждениями дополнительного образования детей, а также для потенциального резерва руководящего состава.

Реализация Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы и выполнение мероприятий по реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» требуют подготовки высококвалифицированных специалистов сферы образования. Анализ готовности действующих учителей к профессиональной деятельности в полном соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога позволяет обеспечивать выявление «проблемных зон», их опережающее устранение и выход на готовность педагогического сообщества РБ к 2017 году полностью удовлетворять требованиям профессионального стандарта (с учетом модернизации как основных, так и дополнительных образовательных программ, реализуемых педагогическим университетом). Любой директор школы должен быть напрямую в этом заинтересован, и это один из востребованных векторов развития региональной системы образования. Современная образовательная политика региона направлена не только на подготовку молодых педагогических кадров из числа выпускников школ, но также на обеспечение возможности всем работникам системы образования постоянно профессионально совершенствоваться через различные формы повышения квалификации, в том числе с выходом на соответствие требованиям, предъявляемым утвержденным профессиональным стандартом педагога. Это и традиционная организация краткосрочных курсов повышения квалификации по актуальным вопросам развития системы образования и методик обучения по отдельным предметам, и участие в мастер-классах и их проведении, а также наиболее оптимальная форма повышения профессионализма практически без отрыва от производства – через обучение по программам бакалавриата или магистратуры по заочной форме

с использованием электронного обучения и дистанционных технологий. Формат заочного обучения наиболее приемлем и для учителей, которые не имеют высшего педагогического образования (уровень бакалавриата) или имеют высшее, но не педагогическое образование (уровень магистратуры).

Выше были рассмотрены подходы, выстраиваемые к анализу готовности педагогических работников к выполнению требований профессионального стандарта на уровне субъективной самооценки.

Однако второй, объективный подход к оценке соответствия педагогического работника к выполнению требований профстандарта заложен в разделе стандарта «Требования к образованию и обучению»: педагог обязан иметь «высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности)». Причем для выполнения трудовых функций, связанных с разработкой и реализацией образовательных программ всех уровней, кроме дошкольного образования, учитель должен иметь собственное образование не ниже высшего уровня бакалавриата. А для этого необходим мониторинг педагогического состава каждой образовательной организации со стороны его руководства и выстраивание эффективной модели профессионального сопровождения каждого работника в тесном контакте с организациями дополнительного профессионального образования.

Для построения общенациональной системы профессионального роста учителей необходим анализ опыта регионов. Формирование такой региональной системы предполагает выявление условий и средств, способствующих развитию учителя в региональной системе образования. Ключевая роль в развитии системы профессионального сопровождения педагога должна принадлежать эффективно организованному мониторингу, где важнейшее значение играет единый для всей региональной системы образования информационный Интернет-ресурс.

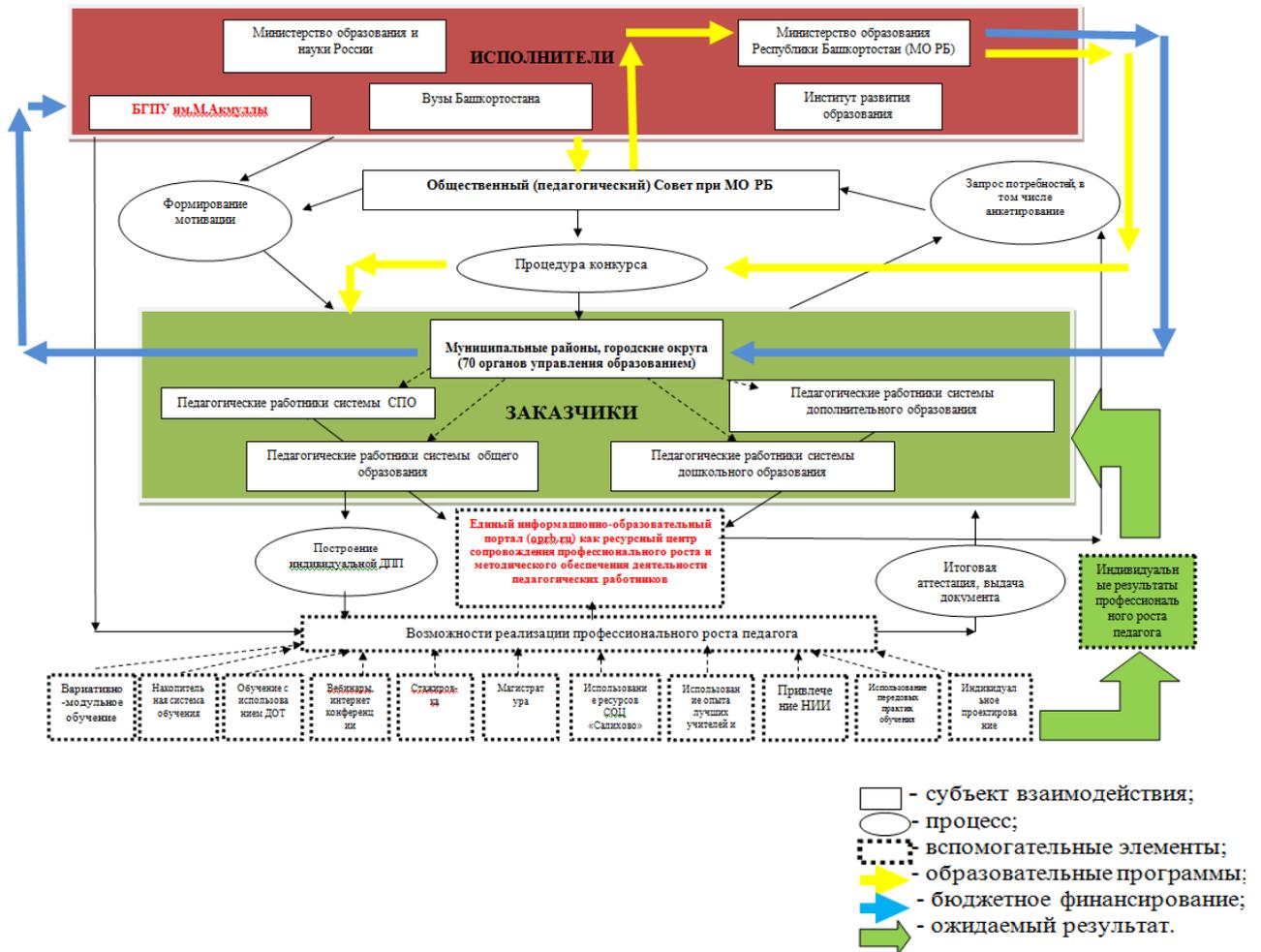


Рис.1 Региональная модель взаимодействия структур в системе сопровождения профессионального роста педагога Республики Башкортостан.

Взаимодействие структур, схематично показанное на рисунке 1, удобнее представить в табличном виде (табл.1).

Таблица 1

**Содержание и функционал взаимодействия структур в системе сопровождения профессионального роста педагога**

Структуры (субъекты взаимодействия)	Функционал	Получаемая информация	Предоставляемая информация
Педагоги	Запрос на повышение квалификации	Требования профессионального стандарта, изменение уровня развития науки и техники, личные профессиональные потребности, предложения потенциальных исполни-	Анкетирование, заявки, в том числе через единый информационно-образовательный портал (ресурсный центр)

		телей	
Общественный (педагогический) Совет при Министерстве образования Республики Башкортостан	Анализ потребности рынка повышения квалификации педагогических работников (анализ спроса)	Запрос потребностей как от непосредственных педагогических работников, так и обобщенная информация с единого информационно-образовательного портала (ресурсного центра)	Реестр наименований актуальных дополнительных профессиональных программ образовательных организаций, имеющих на них лицензию (потенциальные исполнители)
Образовательные организации, потенциальные исполнители	Формирование мотивации педагогического работника к профессиональному росту (анализ предложений)	Реестр наименований актуальных дополнительных профессиональных программ образовательных организаций, имеющих на них лицензию	Перечень предлагаемых дополнительных профессиональных программ в Общественный (педагогический) Совет и далее педагогическим работникам, в том числе через единый информационно-образовательный портал (ресурсный центр)
Общественный (педагогический) Совет при региональном Министерстве образования	Экспертиза программ	Перечень предлагаемых дополнительных профессиональных программ от исполнителей	Перечень одобренных программ региональное Министерство образования передает на аукцион
Региональное Министерство образования	Объявление и проведение конкурса. Выявление исполнителя	Утвержденный реестр	Распределение финансирования по муниципальным районам
Муниципальные районы, городские округа (70 органов управления образованием)	Составление списков педагогов, нуждающихся в повышении квалификации	Приходит финансирование	Передача отобранным педагогам перечня дополнительных профессиональных программ, прошедших конкурс
Педагог	Выбор дополнительных профессиональных программ или магистратуры	Утвержденный перечень	Заявка на участие в повышении квалификации
Образовательные организации, одобренные исполнители (прошедшие конкурс)	Реализация заявок	Список заявок. Финансирование через заключение договоров	Комплектование групп, заключение договоров, проведение повышения квалификации, итоговая аттестация, выдача документа
Педагог	Повышение квалификации	Новые компетенции, подтвержденные документально	Качество выполнения трудовых действий

Меняющиеся внешние условия и внутреннее самоопределение педагога обуславливают изменения в построении системы подготовки и повышения квалификации педагогов. Соответственно, региональная модель сопровождения профессионального роста должна обладать ресурсом адаптации к меняющимся условиям. Ведущую роль в развитии региональной системы сопровождения профессионального роста педагога играют институты развития образования и (при наличии) профильный педагогический вуз, возможности которых позволяют учесть все вышеперечисленные моменты, прорабатывать и решать все организационные задачи и возникающие актуальные вопросы.

Региональная модель взаимодействия структур в системе сопровождения профессионального роста педагога Республики Башкортостан замыкается на развитии ресурсного центра сопровождения профессионального роста и методического обеспечения деятельности педагогических работников (см. табл. 1). Если сейчас на базе информационно-образовательного портала Республики Башкортостан уже фактически создан ресурсный центр сопровождения профессионального роста и методического обеспечения деятельности педагогических работников системы общего образования, то на ближайшую перспективу БГПУ им. М. Акмуллы ставит перед собой задачу формирования подобных центров для работников системы дошкольного образования.

Координация работы региональной модели взаимодействия структур в системе сопровождения профессионального роста педагога должна осуществляться по следующим направлениям:

- изучение и формирование регионального заказа на ПК посредством проведения мониторинга состояния потребностей;
- разработка на базе ОПРБ единого информационного портала для сопровождения профессионального роста педагогических работников с размещением информации от всех ОО, реализующих программы ДПП и ООП магистратуры для педагогических работников. Размещение опросника для выявления потребностей педагогов с учетом требований ПС;
- создание регионального Общественного педагогического Совета при МО РБ с включением в него представителей всех уровней образования для анализа актуальных запросов педагогов, предложений ПК от потенциальных исполнителей и составление реестра наименований актуальных ДПП для участия в конкурсе бюджетного финансирования;
- введение процедуры конкурса, распределение регионального финансирования, запланированного на ПК;
- выстраивание работы МО РБ и Совета ректоров вузов РБ с МР и ГО по обеспе-

чению индивидуальной поддержки педагога в профессиональном росте.

Нормативное обеспечение требует определения правовых основ сопровождения профессионального роста педагога и создания нормативно-правовой базы, позволяющей осуществлять эффективную организационно-педагогическую работу. Возникает потребность в разработке Концепции региональной системы сопровождения профессионального роста педагога.

Финансовое обеспечение данного проекта возможно за счет:

- персонифицированного финансирования повышения квалификации педагогов через систему конкурса;
- привлечения средств самих педагогических работников;
- привлечения средств предпринимателей региона, общественных фондов в качестве спонсорской поддержки;
- создания особых финансовых условий повышения квалификации педагогов на базе БГПУ им. М. Акмуллы для педагогических работников базовых организаций ГО г. Уфа;
- создания материальных ресурсов, соразмерных поставленным задачам;
- совместного использования ресурсов нескольких заинтересованных организаций.

Ожидаемые результаты реализации региональной модели сопровождения профессионального роста педагога таковы:

- Повышение качества предлагаемых продуктов, услуг в системе ПК педагогов через создание конкурентной ситуации за бюджетное финансирование ПК педагогов между ОО региона, переход от целевого финансирования одной организации дополнительного образования (ИРОБ) к конкурсному отбору организаций, реализующих ДПП для педагогов;
- Создание системы регулярного мониторинга потребностей профессионального роста педагогов через развитие единого информационно-образовательного портала [www.orgb.ru](http://www.orgb.ru) уже в качестве ресурсного центра для сопровождения профессионального роста и методического обеспечения деятельности педагогических работников;
- Получение систематически обновляемого реестра актуальных ДПП через экспертизу регионального общественного педагогического совета;
- Получение индивидуальных результатов профессионального роста педагога;
- Формирование управляемой региональной системы сопровождения про-

фессионального роста педагога, основанной на мотивированном спросе и конкурентном предложении;

- Повышение качества образования.

Для построения общенациональной системы профессионального роста учителей необходим анализ опыта регионов. Формирование такой региональной системы предполагает выявление условий и средств, способствующих развитию учителя в региональной системе образования.

В ФЦПРО на 2016–2020 годы и поручениях Президента РФ по итогам Госсовета по вопросам образования значительная роль уделяется созданию в регионах условий для профессионального роста учителя. Для этого запланирована организация разработки и реализации основных образовательных программ методической и управленческой педагогической магистратуры, значительно увеличены квоты бюджетных мест на заочном отделении обучения по направлению 44.04.01 «Педагогическое образование». При этом ИРО РБ, не имея лицензии на реализацию основных образовательных программ (только на дополнительные), программы педагогической магистратуры не может реализовывать юридически.

Таким образом, роль БГПУ им. М. Акмуллы как необходимого компонента образовательного профессионального кластера Республики Башкортостан с учетом задач, формулируемых Президентом и Правительством Российской Федерации на фоне динамики развития республики, в ближайшие годы будет только возрастать. В частности, БГПУ им. М. Акмуллы – единственный педагогический вуз Российской Федерации, заключивший договор о сетевом сотрудничестве с Федеральным государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» (ФГАОУ ДПО АПК и ППРО).

#### Список литературы

1. Асадуллин Р.М., Гильманова Г.Р., Калимуллина Г.И. Технология мониторинга соответствия работников требованиям профессионального стандарта// Педагогический журнал Башкортостана, № 6 (61). – 2015. – С. 64–73.

2. Гильманова Г.Р., Калимуллина Г.И., Курунов В.В., Мустаев А.Ф. Разработка основной образовательной программы бакалавриата с учетом требований ФГОС ВО и профессионального стандарта на примере подготовки педагога//Педагогическое образование в России, № 12. – 2015. – С. 92.

3. Концепция содержания профессионального педагогического образования БГПУ

им. М. Акмуллы. – Уфа: Изд-во БГПУ, 2015.

4. Перечень поручений по итогам Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования (23 декабря 2015 г.), режим доступа: <http://kremlin.ru/events/state-council/51143>.

5. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2015 г. № 497 об утверждении Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 гг.

6. Приказ Минобрнауки России № 536 от 22 мая 2015 г. «Об организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по разработке и применению профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015–2018 годы».

7. Профессиональный стандарт. «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)». – Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 522н.

8. Федеральный закон Российской Федерации 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».

9. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

УДК 37.088

## **О СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ**

Дивеева Г.В.,

к.пед.н., директор АУ «Институт развития образования», г. Ханты-Мансийск

Эл. почта: dgv@iro86.ru

**Аннотация:** В статье автор актуализирует приоритетность системы повышения квалификации педагогических работников в реализации системы непрерывного педагогического образования. Приводится опыт работы управления системой повышения квалификации педагогических работников Ханты-Мансийского автономного округа – Югры через внедрение автоматизированной системы управления данным процессом.

**Ключевые слова:** повышение квалификации педагогических работников; программы; дополнительное профессиональное образование.

## **ABOUT MANAGEMENT SYSTEM PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PEDAGOGICAL WORKERS OF KHANTY-MANSIYSK AUTONOMOUS OKRUG – UGRA**

Diveeva G.V.,

Candidate of Pedagogical Sciences, Director of Institute for the Development of Education, Khanty-Mansiysk

E-mail: dgv@iro86.ru

**Abstract:** In the article the author actualizes the priority system of qualification increasing of pedagogical workers in the implementation of the system of continuous pedagogical education. Practice of management system of professional development of pedagogical workers of Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Yugra via the introduction of an automated system to manage this process.

**Keywords:** professional development of pedagogical workers; of the program; additional professional education.

В контексте стратегических ориентиров развития образования до 2020 года намечены приоритетные направления государственной политики в сфере образования. Одним из таких направлений является повышение квалификации работников системы образования как составляющая реализации целевых проектов в сфере образования в Российской Федерации.

Признавая ведущую роль педагога в достижении целей образования, государство призвано обеспечить: условия для творческого роста, повышения квалификации и своевременной переподготовки педагогов всех уровней образования, порядок проведения которых определяется учредителями и уставом образовательного учреждения.

Существуют различные программы повышения квалификации, предлагаемые институтами развития образования, отличающиеся непосредственным (с отрывом от профессиональной деятельности) и опосредованным (без отрыва от профессиональной деятельности) участием педагогов в этих программах.

Анализ процесса повышения квалификации учителей в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре показывает, что стремительное развитие средств ИКТ и дистанционных технологий обучения (далее – ДОТ) оказывают влияние на процесс повышения квалификации, предлагая различные формы (образовательные сетевые сообщества, сетевые образовательные организации дополнительного профессионального образования, самообразование), выбор образовательных программ. Содержание образовательных программ переподготовки и повышения квалификации учителей, как правило, строится по модульному принципу, гибко изменяется в зависимости от интересов педагогов, в свою очередь обусловленных образовательными потребностями учащихся. Поэтому при реализации таких программ используются современные информационно-коммуникационные технологии, которые предъявляют определенные требования, с одной стороны, к слушателям (психологической готовности к самостоятельной работе в условиях самообразования), с другой – к преподавателям, в плане создания условий для организации самостоятельной работы слушателей в процессе повышения квалификации; создание средств (образовательный веб-ресурс), позволяющих повышать квалификацию.

Особое место в повышении квалификации с использованием ДОТ занимает персонифицированная система повышения квалификации, которая предполагает:

- адресную направленность на конкретного учителя, на его потребности и осознанные им дефициты профессиональных компетенций;
- персонифицированность с точки зрения конкретной школы. Задание учителю увязывается с реализуемой в школе программой развития и особенностями тех проектов, в которые включен учитель, направляющийся на обучение.

Эффективность разработок педагогов, подготовленных в ходе курсов повышения квалификации, проверяется через экспертизу, которая проводится либо по окончании курсов повышения квалификации с привлечением методического объединения школьного уровня, либо в ходе курсов, когда экспертную оценку получают разработки педагогов, откорректированные в процессе обучения.

В Ханты-Мансийском автономном округе – Югре персонифицированная модель повышения квалификации реализуется с 2014 года на базе автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа

– Югры «Институт развития образования» (далее – АУ «Институт развития образования»).

Для того чтобы обеспечить персонифицированный выбор программ дополнительного профессионального образования педагогическими работниками Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в автономном округе разработана и с 2015 года внедрена автоматизированная система управления повышением квалификации (далее – АСУПК).

АСУПК – это информационный ресурс, предназначенный для сбора и анализа информации в автоматизированном режиме об образовательных потребностях педагогических работников, условиях и результатах их удовлетворения.

АСУПК размещена на сервере АУ «Институт развития образования» pk.iro86.ru и предназначена для организации непрерывного педагогического образования в региональной системе повышения квалификации педагогических и руководящих кадров образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Основной целью АСУПК является обеспечение персонифицированного выбора программ дополнительного профессионального образования педагогическими работниками образовательных организаций в автоматизированном режиме.

К основным функциям АСУПК можно отнести:

- создание единой базы данных о педагогических работниках Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
- регистрация в системе работников общеобразовательных организаций;
- формирование заявок на курсы повышения квалификации;
- распределение работников общеобразовательных организаций по пунктам проведения повышения квалификации;
- формирование отчетности по всем уровням;
- анализ данных.
- АСУПК позволяет:
  - регистрировать педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификации с учетом занимаемой должности и места работы;
  - регистрировать операторов повышения квалификации в АСУПК;
  - формировать банк дополнительных профессиональных образовательных программ повышения квалификации;
  - осуществлять персонифицированный выбор педагогическими работниками дополнительных профессиональных образовательных программ;
  - формировать группы педагогических работников на основе персонифицированного выбора дополнительных профессиональных образовательных программ

повышения квалификации с учетом места проведения повышения квалификации.

С целью организационно-технического и информационного обеспечения системы определены региональный, муниципальный операторы, операторы в образовательной организации и повышения квалификации.

АУ «Институт развития образования» выступает региональным оператором, который формирует базу данных, регистрирует в системе операторов всех уровней, размещает каталоги образовательных программ планового повышения квалификации педагогических работников Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, формирует общий план-график курсовых мероприятий на год.

Все данные сайта хранятся в структурированном виде, исключения составляют файлы данных, предназначенные для просмотра и скачивания (изображения, документы и т. п.). Такие файлы сохраняются в файловой системе, а в базе данных размещаются ссылки на них.

В процессе организации работы АСУПК осуществляется межведомственное взаимодействие между:

- Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
- автономным учреждением дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» – региональным оператором АСУПК;
- муниципальными органами управления образованием – муниципальными операторами АСУПК;
- общеобразовательными и профессиональными образовательными организациями Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и муниципальными образовательными организациями, расположенными на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – образовательные организации, ОО), – операторами образовательных организаций в АСУПК;
- образовательными организациями высшего образования и профессиональными образовательными организациями Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, имеющими соответствующую лицензию на обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам педагогических работников, – операторами повышения квалификации (ПК) в АСУПК.

В 2016 году на программы повышения квалификации заявилось более 12 тыс. педагогов и руководителей системы образования Ханты-Мансийского автономного округа –

Югры. На основе этих заявок сформированы группы слушателей повышения квалификации в каждом муниципальном образовании округа, учитывающие потребности данной территории в повышении квалификации учителей. В 2016 году АУ «Институт развития образования» реализует более 100 программ повышения квалификации в очно-заочной форме, с применением дистанционных образовательных технологий. Наиболее актуальными и востребованными у педагогов являются программы повышения квалификации по следующим направлениям:

- введение федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования (ДО), начального общего образования (НОО), основного общего образования (ООО), среднего общего образования (СОО);
- инклюзивное образование и обучение детей с ограниченными возможностями здоровья;
- информационно-коммуникационные технологии в образовании;
- этнокультурное образование и воспитание в условиях реализации ФГОС;
- особенности работы с одаренными детьми;
- инновационная деятельность педагога;
- экологическое образование для устойчивого развития.

В АСУПК предусмотрены широкие возможности, позволяющие пользователю осуществить свой выбор. Программы классифицированы по категориям слушателей, предметным областям, уровням и формам образования, продолжительности обучения и т. п.

Формирование государственного задания операторов повышения квалификации осуществляется Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры с учетом персонифицированного выбора педагогическими работниками дополнительных профессиональных образовательных программ.

Таким образом, АСУПК позволяет на практике реализовать персонифицированную модель повышения квалификации педагогов и руководителей образовательных организаций автономного округа.

В то же время в АУ «Институт повышения квалификации» создан региональный реестр образовательных сертифицированных программ повышения квалификации педагогов; накоплен опыт проведения профессиональных конкурсов (конкурс профессионального мастерства «Учитель года» в пяти номинациях) и конференций как региональных, так и всероссийских и международных; разработаны организационные схемы проведения муниципальных олимпиад, конференций школьников, в том числе на базе физико-математического лицея; налажена практика награждения учителей за достижения их

учащихся.

Центры и кафедры Института проводят большую работу по организации и учету распространения педагогического опыта (издаются научно-методические журналы «Образование Югории» с 2010 года и «Педкалейдоскоп» для ДООУ, сборники по итогам педагогических чтений и конференций, сборники педагогического мастерства и методические пособия, функционирует сайт); внедрение новых форматов методической работы, направленной на обмен опытом и развитие должностных компетенций педагогов (вебинары, консалтинг, мастер-классы).

Учитывая возрастающую необходимость координации различных подходов, управленческих и финансово-экономических механизмов профессионального совершенствования учителей, вопрос организации повышения квалификации и переподготовки работников образования должен стать, на наш взгляд, предметом совместного ведения региона и федерального центра.

#### Список литературы:

1. Вершигора Е.Е. Менеджмент: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2005.
2. Иванова С.В., Суртаева О.Н. Инновационные модели распределенных методических систем переподготовки и повышения квалификации педагогических работников (в условиях сетевого взаимодействия) // концепт. – 2015.
3. Лафт Дж. Эффективность менеджмента организации: учебное пособие. – М.: Русская деловая литература, 2006.
4. Общий менеджмент. Дайджест учебного курса / под ред. А.К. Казанцева. – М.: ИНФРА-М, 2003.
5. Остроумова Е.В. Система повышения квалификации педагогических работников // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 5 {Электронный Ресурс}.
6. Основы педагогического мастерства / под ред. И.А. Зязюна. – М.: Просвещение, 2007. – 302 с.

Информационные ресурсы системы образования:

- <http://kurs.mioo.ru/2009/index.html>
- <http://learning.9151394.ru/>

УДК 31

## РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Золотарева А.В.,  
д.пед.н., профессор, ректор ГАОУ Ярославской области  
«Институт развития образования»  
Эл. почта: ang\_gold@mail.ru

**Аннотация:** В статье раскрыты приоритетные направления деятельности современного учреждения дополнительного профессионального образования, обеспечивающие реализацию актуальных задач государственной образовательной политики на примере института развития образования Ярославской области. Показана роль института как центра дополнительного профессионального образования, обеспечивающего формирование новых компетенций педагогических работников. Описаны подходы к созданию на базе института научно-методического центра по сопровождению инновационной инфраструктуры региональной системы образования. Институт представлен как коммуникационно-инновационная площадка развития образовательной сферы региона, клиентоориентированная и конкурентоспособная организация, имеющая устойчивый позитивный имидж у потребителей и заказчиков.

**Ключевые слова:** государственная образовательная политика; дополнительное профессиональное образование; институт развития образования; инновационная инфраструктура; региональная система образования.

## REGIONAL INSTITUTE OF EDUCATION DEVELOPMENT IN THE SYSTEM OF STATE EDUCATION POLICY

Zolotareva A.V.,  
Doctor of Pedagogic Sciences, professor, rector of Yaroslavl Regional  
Institute of Education Development  
E-mail: ang\_gold@mail.ru

**Abstract:** The article reveals the priority activities of the modern institution of additional professional education, ensuring the realization of actual problems of State education policies on Education Development Institute example of Yaroslavl region. The role of the Institute as a Centre for continuing professional education, providing for the formation of new competences of teachers. Describes approaches for creating the Institute of scientific and methodological centre for supporting regional innovation infrastructure of the educational system. The Institute is presented as an innovative communications platform for the development of education in the region, client-oriented and competitive organization with steady positive image among consumers and customers.

**Keywords:** state education policy; additional professional education; Institute for educational development; innovation infrastructure; regional education system.

В последние годы система российского образования переживает период модернизации, связанный с изменением приоритетов в общих целях образования, появлением нового государственного и социального заказа на образование, новых вызовов общества к актуальным результатам образования. Вышел целый ряд документов, в которых представлены основные позиции государственной политики в сфере образования: новый

ФГОС начального, основного и среднего образования; ФГОС среднего профессионального и высшего образования; Концепция модернизации педагогического образования; профессиональные стандарты педагогических работников сферы образования; новые регламенты аттестационных процедур.

Кроме того, сформировался определенный взгляд на качество современного образования и, следовательно, на качество педагогической деятельности. Заявлена государственная позиция в отношении государственно-общественного управления и общественной оценки результатов образования.

В этих изменяющихся условиях необходима перестройка деятельности педагога как ключевой фигуры в реализации целей образования, смена его личностных приоритетов, профессиональных позиций, компетенций. Если в традиционной системе образования прошлого века педагогический работник выполнял роль дидакта, носителя и передатчика опыта, воспитателя, оценщика, контролера, няньки, руководителя, старшего товарища, а иногда и надзирателя, то на современном этапе развития педагогических технологий появляются новые функциональные задачи педагогических профессий, рождающие новые позиции и роли педагога.

В основе обновления деятельности педагога стоит в первую очередь развитие его гуманистической позиции, поэтому появляются эксперт, наставник, тренер, фасилитатор, консультант, инструктор, тьютор. Ориентиром педагогической деятельности должны стать вариативные образовательные модели педагогического сопровождения, предназначенные для различного контингента обучающихся, индивидуализированные программы и маршруты применительно к персональным особенностям и способностям каждого обучающегося.

В реализации государственной политики в сфере образования большая роль отводится региональным организациям дополнительного профессионального образования: институтам развития образования, институтам повышения квалификации работников образования и др. Они предназначены для продвижения идей обновления содержания и технологий образования в соответствии с ФГОС общего образования, обеспечения введения профессиональных стандартов педагогических работников в практику деятельности образовательных организаций, создания научно-методических условий для достижения и оценки нового качества образования, обновления информационно-библиотечных комплексов регионов и решения других современных задач.

Ярославский Институт развития образования, который в 2015 году отметил свой 75-летний юбилей, стремится занять ведущее положение в региональной системе образования по развитию кадрового потенциала средствами выявления и распространения существующих, создания и развития новых (инновационных) образовательных практик.

Сегодня ярославский ИРО – федеральная инновационная площадка по двум темам: «Формирование образовательного комплекса региона как условие развития пространства образовательных возможностей» и «Обновление содержания и технологий дополнительного образования детей средствами сетевых программ и проектов неформального и информального образования». В 2016 году ИРО стал победителем конкурсного отбора по предоставлению бюджетам субъектов Российской Федерации субсидий на поддержку реализации мероприятий Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы по мероприятию 2.4. «Модернизация технологий и содержания обучения в соответствии с новым федеральным государственным образовательным стандартом посредством разработки концепций модернизации конкретных областей, поддержки региональных программ развития образования и поддержки сетевых методических объединений».

Понимая, что старыми средствами новые вызовы образовательной политики не решить, в программе развития института были определены приоритетные направления развития:

1. ИРО – центр дополнительного профессионального образования, обеспечивающий формирование новых компетенций педагогических работников. В основе этого направления деятельности положен компетентностный подход. Идея компетентностного подхода – это, прежде всего, идея открытого заказа на содержание образования, когда в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных проблемных ситуациях, готовность специалиста включиться в определенную деятельность.

Подход к формированию и реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в условиях ИРО определяется современным образовательным контентом и возможностью построения персонифицированных моделей ДПО. В ярославском ИРО сложилось несколько групп комплексных программ дополнительного профессионального образования:

- программы ПК и ПП, направленные на повышение эффективности реализации ФГОС ООО;
- программы ПК и ПП, направленные на совершенствование актуальных направлений развития образования;
- программы ПК и ПП, направленные на профессиональное развитие педагога: формирование профессиональных компетенций (мотивационной, проектной, технологической, контрольно-оценочной, методической, информационной, коммуникационной); формирование дополнительных квалификаций (модератора, тьютора, проектировщика и др.);

- программы для обучения взрослого населения и родителей.

При формировании учебных групп большое внимание уделяется работе с управленческими командами образовательных организаций, молодыми педагогами. Перечень новых программ ДПО, реализуемых ИРО Ярославской области, представлен, например, такими темами, как: «Эффективный контракт и профессиональный стандарт педагога как вектор инновационного менеджмента»; «ФГОС и профессиональный стандарт педагога как основа для организации внутрифирменного обучения»; «ФГОС ДО: организация познавательного-исследовательской деятельности детей старшего дошкольного возраста»; «Инклюзивное образование в дошкольной образовательной организации»; «Использование систем электронного опроса и тестирования в формирующем оценивании»; «Формирующее оценивание в школе»; «Профессиональный стандарт педагога: формирование толерантности и навыков поведения обучающихся в социуме»; «Обновление компетенций преподавателей профессиональных образовательных организаций»; «Реализация субъектно-ориентированного педагогического процесса в организациях общего образования»; «Образовательный туризм как средство развития географической культуры учащихся и межпредметной интеграции»; «Модернизация содержания и технологий по формированию предметных, метапредметных и личностных результатов» и др.

Для реализации нового содержания программ ДПО необходимо совершенствование нормативного и технологического обеспечения образовательной деятельности. Новое нормативное обеспечение позволяет упорядочить и регламентировать деятельность педагогов. Для этого в институте разработаны локальные акты: «Регламенты и нормы нагрузки сотрудников ИРО», «Положение об оценке эффективности (интенсивности, качестве, результативности) деятельности», «Положение об организации дополнительного профессионального образования в ИРО», а также положения об Экспертном Совете, о Редакционно-издательском Совете, о маркетинговой деятельности ИРО, о базовой площадке ИРО, о стажировочной площадке ИРО, о региональном ресурсном центре и др. Кроме того, разработана новая модель информационной системы ИРО, заключены 620 договоров с муниципальными службами и образовательными организациями региона о совместной деятельности, создан новый информационный центр «Ярославская область – пространство образовательных возможностей».

2. ИРО – научно-методический центр, сопровождающий становление инновационной инфраструктуры РСО. Ярославский ИРО сопровождает деятельность:

- более 800 образовательных организаций региона по введению и реализации новых ФГОС общего образования;
- 27 инновационных проектов на базе 127 образовательных организаций Ярославской области;

- 36 методических объединений, профессиональных и сетевых сообществ педагогов, в том числе 4 профессиональные ассоциации;
- 70 муниципальных ресурсных центров;
- деятельность регионального банка инноваций и лучших инновационных практик в образовательных организациях региона;
- 4 постоянно действующих лаборатории по актуальным проблемам развития образования;
- систему тьюторского сопровождения развития кадрового потенциала региона в системе отношений ИРО – муниципальные методические службы.

ИРО координирует региональные проекты:

- «Развитие кадрового потенциала региональной системы образования»;
- «Ярославская область – пространство неформального образования»;
- «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования в Ярославской области»;
- «Разработка и внедрение региональной стратегии помощи школам, работающим в сложных социальных контекстах и показывающим низкие образовательные результаты»;
- «Образовательная организация – территория ГТО»;
- «Разговор о правильном питании»;
- «Школа профилактики»;
- «Футбол с детства»;
- «Имя поэта, писателя в культурной жизни Ярославской области».

ИРО реализует инновационные проекты:

- «Развитие образцов субъектно-ориентированного педагогического процесса в основной школе в рамках реализации ФГОС»;
- «ФГОС: преемственность дошкольного, начального и основного общего образования на основе событийного подхода»;
- «Изучение и формирование социального заказа как условие увеличения охвата детей программами дополнительного образования»;
- «Разработка механизмов реализации междисциплинарных программ в рамках образовательной программы основного общего образования»;
- «Развитие служб медиации в образовательных организациях Ярославской области».

ИРО сопровождает региональные инновационные площадки в сфере общего обра-

зования, профессионального образования, инклюзивного и дополнительного образования. Участие в инновационных проектах позволяет разрабатывать новое содержание дополнительного профессионального образования, обновлять банк программ ПК и ПП.

Ярославский ИРО является организатором или координатором региональных, всероссийских и международных массовых мероприятий, заслуживших авторитет и признание в регионе и России:

- Международного форума «Евразийский образовательный диалог»;
- Всероссийского Форума «Интеллектуальные лидеры России»;
- международной Ярмарки социально-педагогических инноваций;
- Всероссийских съездов педагогов дополнительного образования детей Российской Федерации;
- регионального семинара «Педсовет76»;
- мероприятий двух областных целевых программ «Семья и дети Ярославии», «Модернизация профессионального образования в Ярославской области».

3. ИРО – коммуникационно-инновационная площадка развития образовательной сферы региона. Для реализации этого направления в регионе:

- создан межмуниципальный координационный совет муниципальных служб, региональное сообщество экспертов;
- действует 35 региональных профессиональных сообществ, более 200 муниципальных методических объединений;
- работает «Школа методиста»;
- проводятся Дни ИРО в муниципальных районах;
- заключены договора с издательствами о сотрудничестве;
- организовано взаимодействие с вузами и ИРО других регионов России.

Профессиональные сообщества являются сегодня важной площадкой для общественного обсуждения таких вопросов, как:

- актуальные вопросы введения ФГОС (деятельностный подход, система оценки, рабочая программа и т. д.);
- совершенствование и мониторинг образовательных результатов обучающихся;
- становление молодых педагогов (от новичка до профессионала);
- проблемы деятельности тьюторов-предметников;
- внедрение интерактивных средств и технологий обучения;
- подготовка учащихся к итоговой аттестации в форме ОГЭ и ЕГЭ;
- организация профориентационной работы в школе;
- методическое сопровождение педагогов, работающих с детьми с особыми по-

требностями, и др.

Развитие коммуникативных функций современного ИРО становится возможным благодаря средствам реализации социально-ориентированных проектов, в том числе направленных на взаимодействие с социально ориентированными некоммерческими организациями (НКО), организацию экспертизы проектов социальной направленности и их консультирование. Ярославский ИРО сопровождает 3 проекта социально-педагогической направленности: «Развитие служб медиации в образовательных организациях Ярославской области»; «Интеграция дополнительного образования в работе с детьми с ОВЗ»; «Профессиональная школа родителей».

4. ИРО – клиентоориентированная и конкурентоспособная организация, имеющая устойчивый позитивный имидж у потребителей и заказчиков. Реализация этого направления осуществляется через развитие маркетинговой деятельности ИРО: создана рабочая группа по маркетингу; разработано положение о маркетинговой деятельности ИРО, в том числе регламентирующее деятельность рабочей группы по маркетингу; сформирована продуктовая линейка ИРО; проведен анализ конкурентов ИРО на уровне региона (проводится SWOT-анализ); сформирована база данных сайтов УДПО всех регионов РФ (в т. ч. для проведения бенчмаркинга); проведена работа по обновлению фирменного стиля ИРО .

Большое внимание в институте уделяется развитию кадрового потенциала ИРО. В ИРО работает более 20 временных рабочих и творческих групп (ВРГ и ВТГ), принимающих участие в разработке и реализации инновационных проектов, проведении региональных конкурсов и реализации актуальных направлений деятельности РСО. В разработке и обсуждении новых локальных актов, обновляемой нормативной базы ИРО приняло участие суммарно более 30% сотрудников ИРО.

Начиная с 2015 года ведется внутрифирменный семинар (16 семинаров в год). Тематика 2016 года определялась дефицитами компетенций сотрудников ИРО и приоритетными направлениями Программы развития ИРО. В программу внутрифирменного семинара, например, вошли такие темы, как «Инновационная деятельность: согласование понятий и позиций»; «Технологии командообразования»; «Учебно-методический комплекс ДПО: требования и реализация в условиях нового Положения о ДПО»; «Профессиональный стандарт работника системы дополнительного профессионального образования: реализация новых компетенций»; «Инклюзивное образование: проблемы реализации»; «Бизнес-процессы ДПО: сущность и взаимовлияние: от заказа до мониторинга результатов»; «Компетенции педагога: технологии формирования и оценивания»; «Мониторинг отсроченных результатов ДПО»; «Формирующее оценивание: опыт реализации технологий»; «Информационно-библиотечное обеспечение образовательного процесса: новые

возможности развития образования» и др.

Ярославский ИРО ежегодно издает около 70 научно-методических продуктов (методические и учебные пособия, монографии и др.). Начиная с 2014 года ИРО выпускает региональный научно-методический журнал «Образовательная панорама».

Анализируя перспективные направления развития ИРО в 2016 году, можно назвать проблемы, над которыми коллектив института сегодня работает: формирование заказа на ДПО ИРО и включение инновационных практик в программы ДПО; доработка и апробация новых модулей информационной системы ИРО; организация работы регионального УМО по общему образованию; расширение направлений взаимодействия с ММС ЯО; определение единого подхода к формированию инновационных практик в РСО; продвижение научно-методической продукции ИРО в регионе и за его пределы; создание новых лабораторий и формирование базовых стажировочных площадок ИРО; создание сетевых программ ДПО; активизация работы регионального экспертного сообщества; включение ИРО в создание информационно-библиотечной сети региона; запуск маркетинговой стратегии ИРО и т. д.

УДК 37

## «МЫ ВСЕ – УЧАСТНИКИ ПРОЦЕССА ВОЗРАСТАЮЩЕЙ РОЛИ СЕТЕВОЙ ПЕДАГОГИКИ...»

Костенко М.А.,

к.социол.н, доцент, ректор КГБОУ ДПО «Алтайский краевой институт  
повышения квалификации работников образования»

Эл. почта: rector@akipkro.ru

**Аннотация:** Статья посвящена задачам, которые вследствие модернизации системы российского образования сегодня стоят перед педагогическим сообществом. Автор освещает проблемы, которые существуют в институтах повышения квалификации, а также предлагает способы их преодоления.

**Ключевые слова:** институт повышения квалификации; инновационные образовательные программы; педагогические кружки; сетевое взаимодействие; единый федеральный реестр.

## «WE ARE ALL PARTICIPANTS IN THE PROCESS OF THE INCREASING ROLE OF THE NETWORKING PEDAGOGY...»

Kostenko M.A.,

Candidate of Sociological Sciences, Rector of  
Altay regional institute of improvement of professional skill of education workers

E-mail: rector@akipkro.ru

**Abstract:** The article is devoted to the current issues of the modernization of Russian education system. The author covers the problems that exist in institutes of improvement of professional skill and suggests his own ways to overcome them.

**Keywords:** institute of professional development; innovative educational programs; pedagogical associations, networking; united federal register.

На современном этапе проектирование процессов модернизации образования как института социального развития осуществляется в соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. В Концепции отмечено, что стратегической целью государственной политики в области образования является повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина.

Региональный институт повышения квалификации (ИПК) является одним из системообразующих акторов таких изменений. Модернизация системы российского образования, утверждение нового Федерального закона об образовании, федеральных государственных образовательных стандартов и требований, конкретизация задач в региональных программах развития образования позволили каждому ИПК самостоятельно разрабатывать и реализовывать образовательные программы с учетом региональных запросов и потребностей. Новые условия поставили перед нами актуальную задачу пересмот-

ра и стратегического обновления содержания повышения квалификации, решение которой должно повлиять на развитие таких качеств, как эффективность, динамичность, гибкость, открытость и т. д. В этом кроется ряд интересных обстоятельств.

Изменения в содержании системы повышения квалификации обуславливают изменения организационных структур институтов повышения квалификации. В деятельности институтов ДПО наметились два направления: проектирование и реализация дифференцированной практики (индивидуальный заказ педагогических работников и педагогических коллективов) и реализация институтом определенной образовательной политики федерального и регионального уровня (ИПК как агент госполитики).

В ответ на это в Алтайском крае, как и в других регионах, разрабатываются и реализуются инновационные образовательные программы и модули, автоматизированные информационно-аналитические системы управленческой деятельности, ведется обучение муниципальных и школьных команд (командный и проектный принципы), исследуется эффективность инновационного потенциала новых образовательных и управленческих моделей, создаются условия их продвижения в массовую школьную практику. В крае сегодня более 60 школ носят звание лучших практик и более 150 – региональных инновационных площадок. Опыт их деятельности по диверсификации образовательных услуг, по расширению ресурсов сетевого взаимодействия, созданию системы контрольно-оценочной деятельности, созданию системы апробации тьюторской службы активно транслируется в крае.

Реализуются проекты «точки роста» – федеральные стажировочные площадки.

В ситуации реформирования образования, стремительного изменения социальных условий учитель более чем когда-либо нуждается в качественном сопровождении своей профессиональной деятельности системой ДПО, которая должна менять формы, методы, технологии образовательного процесса, вырабатывать стандарты качества, отслеживать их соблюдение и оперативно реагировать на запросы. Вместе с тем продолжает существовать отчужденный подход, при котором реализуются учебные программы с недостаточным учетом запросов потребителей образовательных услуг. Недостаточно распространена практика дистанционных модулей, которые дают возможность на деле реализовать индивидуальную образовательную траекторию каждого педагога. Не получила в полной мере развитие организация образовательной миграции педагогов, выражающаяся в прохождении проблемно-ориентированных модулей на базе других ИПК и т. д.

Очевидно, что перед региональными ИПК стоит задача создать новую институциональную модель обеспечения качества образования. Конечно, было бы предпочтительно, чтобы на федеральном уровне разрабатывались новые методики, которые можно было бы использовать в разных ИПК, но на сегодня новой методологии, новой образова-

тельной парадигмы для этой сферы практически нет, хотя есть передовой опыт в отдельных регионах. И здесь мы часто попадаем в институциональную ловушку – «инерцию привычного качества». Система в который раз предлагает учителю то, что она умеет. Только под другим названием. Порой наши предложения далеки от потребности самого учителя и его профессиональных проблем.

Законодатель ввел известные меры стимулирования конкуренции в ДПО – никакой государственной аккредитации, требований и стандартов; упрощенная процедура выдачи образовательной лицензии и т. д. Но тут возникли «околопедагогические кружки», которые, получив деньги на повышение квалификации, просто выдают учителям «документы установленного образца». Главный критерий – наиболее низкая цена. Процедура «общественно-профессиональной аккредитации» еще больше удорожает нашу услугу. При этом мы наблюдаем растущие потребности работников образования в постоянном повышении квалификации и переподготовке (при необходимости) в течение всего периода профессиональной деятельности (модернизация образования и вводится профессиональный стандарт «Педагог»): госзадание все «не покрывает», и люди уходят в «педагогические кружки».

Кроме того, наблюдаются изменения структуры современного учительства: с одной стороны, выпускники массового бакалавриата, не имеющими завершено профессионального образования, с другой – наиболее многочисленная группа учителей – возрастные специалисты, которые давно получили полноценное высшее профессиональное образование: они приобрели значительный опыт, но сегодня этот опыт не может больше воспроизводиться, так как не отвечает современным требованиям. Недоученность молодых учителей, консервативность традиционного преподавания учителей зрелого возраста вступают в противоречие с современными требованиями.

Тогда возникает вопрос, как организовать работу, чтобы за выбор отвечал не сам учитель, а работодатель (школа, директор), который в конечном итоге определяет, какое образование нужно его сотрудникам, т. е. корпоративное обучение. Нужна система заказа со стороны школы, пусть даже формализованная, а сейчас ее нет, есть только отдельные примеры. Еще вопрос: может, ИПК должен сосредоточиться на планировании повышения квалификации, мониторинге и проведении аттестующих процедур (своеобразные ЕГЭ), на основании которых «околопедагогические кружки» с большим количеством 16-часовых программ перестанут быть конкурентоспособными? Определение востребованности ДПП осуществляется через механизмы обратной связи с субъектами ДПО и находится в прямой зависимости от формируемых и развиваемых компетенций, требований профессионального стандарта «Педагог», нацеленность на которые может быть положена в основу мониторинговых исследований.

Сегодня очень важным является и корпоративное обучение для ИПК, когда заказчиком может выступить региональное министерство или руководитель ИПК, который решает, куда инвестировать средства для решения проблем его коллектива. Представляется, что это – осмысленный подход к повышению квалификации своего коллектива, рациональному использованию государственных средств, а также умное использование предоставленных финансовых возможностей. К сожалению, сегодня у этой конструкции есть серьезные ограничения: ИПК не имеет пространства, в котором можно разместить свой заказ, чтобы его увидели одновременно различные структуры, реализующие ДПП. Руководство должно самостоятельно выходить на разные организации, вести переговоры, обсуждения с потенциальными исполнителями заказа. И зачастую ОО определяется, ориентируясь на личные профессиональные связи. В этом случае было бы полезно иметь пространство, внутри которого ОО могла бы разместить заказ, а различные организации ДПО предлагали варианты его выполнения. Этим пространством должна стать Академия.

Одна из ключевых идей модели системы повышения квалификации – формирование единого федерального педагогического сообщества в сфере ПКРО, объединенного общим пониманием основных направлений модернизации российского образования, деятельность которого основана на сетевом взаимодействии. Мы все – участники процесса возрастающей роли сетевой педагогики и сетевого взаимодействия в жизни и деятельности образовательных организаций. Это среда, в которой любой региональный ИПК (педагог конкретного региона) может взаимодействовать с любым другим ИПК, входящим в сеть, по совместной работе: обмен идеями, создание нового интеллектуального продукта.

Добровольное распределение направлений (разделов, блоков) между членами сети необходимо для более глубокого изучения и создания качественного ресурса. За каждым ИПК (группой) закрепляется научно-методическая тема, которая разрабатывается и затем проходит общественно-профессиональное обсуждение; обмен содержательными материалами.

Создается единый федеральный реестр/депозитарий программ ДПО, доступный на портале, что стимулирует образовательную миграцию. Размещение программ возможно только после общественно-профессиональной экспертизы и обоснования ее эффективности. Кроме того, формируется основа для сетевых образовательных программ.

Выработка единой (добровольно принимаемой) политики измерения качества ИПК продолжает во-первых, динамику компетенций обучающихся, но не количество и охват, как сегодня в большинстве госзаданий (своеобразный ISO, но не про процедуры, а про качество). Эти выработанные критерии могут пройти согласование в МОН и РОН.

Во-вторых, на профессиональном поле объективно институционализируются ИПК – «лучшие практики» как носители инновационного опыта, тем самым запуская механизмы бенчмаркетинга для желающих подрасти.

Механизмом сетевого взаимодействия, с нашей точки зрения, может быть координационный совет с главенствующей ролью федеральной Академии, ключевыми функциями которого будут экспертная деятельность и поиск способов по предъявлению наработок участников сети профессиональному сообществу и всему обществу.

Сетевое взаимодействие дает эффект при выполнении следующих условий:

- наличие у каждого из членов сети некоторого, пусть ограниченного, но качественного ресурса;
- добровольность;
- обязательное качественное приращение при использовании сетевого ресурса;
- формирование общесетевого ресурса.

В заключение скажу, что начало XX века было ознаменовано объединением педагогических активистов в централизованные структуры, научно-педагогические школы. Может, через 100 лет, в начале XXI века, мы строим новое качество роста?

УДК 377

## СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ: ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ

Новоселова С.Ю., д.пед.н.,

первый проректор по образовательной и научной деятельности ФГАОУ ДПО АПК и ППРО

Эл. почта: novoselova@apkpro.ru

**Аннотация:** В статье анализируются различные подходы к пониманию сущности оценки качества повышения квалификации работников образования; рассмотрен процесс создания системы разработки и системы менеджмента качества в организациях, реализующих программы дополнительного профессионального образования; представлены основные процессы данной системы; обозначены изменения, происшедшие в деятельности Федерального государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», региональных институтов повышения квалификации и институтов развития образования.

**Ключевые слова:** качество образования; система оценки качества ДПО; управление качеством образования; повышение квалификации работников образования.

## THE CREATION OF THE QUALITY ASSESSMENT SYSTEM OF THE ADVANCED TRAINING IN EDUCATION: BASIC APPROACHES

Novoselova S.U., Doctor of Pedagogic Sciences,

First prorector of educational and scientific activities, Academy of Professional Development and Re-Training of Educators

E-mail: novoselova@apkpro.ru

**Abstract:** In the article author analyzes various approaches to understanding of the quality assessment of professional development in education; describes the process of creating a development system and quality management system in the institutions of the additional professional education; presents the main processes of the system; marks changes in the activities of the Federal state Autonomous educational institution of additional professional education «Academy of training and retraining of workers education» regional training Institutes and Institutes of education development.

**Keywords:** the education quality; the quality assessment DPO system; the management education quality; the professional development.

Центральной проблемой дополнительного профессионального образования в современных условиях развития системы профессионального образования становится обеспечение единой прозрачной системы требований к качеству, которая коррелировала бы с критериями отечественных рейтингов и мировых топов, стимулировала повышение эффективности использования выделяемых ресурсов, способствовала росту имиджа образования и мотивировала коллективы образовательных организаций на получение конкурентоспособных результатов.

С одной стороны, структура и функции системы контроля качества дополнительного

профессионального образования, а также требования к качеству и контролю качества ДПО, как известно, определены Законом РФ «Об образовании в РФ» № 273 от 21 декабря 2012 г. Это:

- требования к дополнительным профессиональным программам (ст. 12 и 76);
- объективный контроль качества подготовки лиц, успешно освоивших соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедших итоговую аттестацию (ст. 76 п.15);
- независимая оценка качества образования (ст. 95);
- общественная аккредитация организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также профессионально-общественная аккредитация образовательных программ (ст. 96).

С другой стороны, закон «Об образовании в Российской Федерации» отменив государственную аккредитацию дополнительных профессиональных программ и организаций ДПО, возложил всю ответственность за оценку качества этого вида образования на потребителей и прежде всего на работодателей.

Любая система оценки качества повышения квалификации работников образования опирается на следующие три критерия: качества продукта (результата) – качества результата или соответствия приобретенных компетенций требованиям профессиональных стандартов или квалификационных характеристик; качества процесса (программ) – качества дополнительной профессиональной программы; качества менеджмента – качества деятельности организации и ее системы управления.

Основные цели, задачи и мероприятия в области повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, закрепленные в принятых ранее федеральных программно-целевых документах – государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы, государственной программе Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика», Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2015 годы определены Комплексной программой повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утверждена зам. Председателя Правительства РФ 28 мая 2014 г. № 3241п-П8).

Среди последних векторов-ориентиров необходимо назвать Доклад Президента РФ 23 декабря 2015 года на Госсовете по вопросам совершенствования системы общего образования, где В.В. Путиным было дано поручение Правительству РФ разработать и внедрить общенациональную систему профессионального роста учителей.

Под профессиональным ростом, по нашему мнению, понимается развитие, становление, интеграция и реализация в педагогическом труде профессионально значимых ка-

честв и способностей, профессиональных знаний и умений, приводящих к новому способу деятельности.

В целом, это динамичный и непрерывный процесс проектирования профессионального роста педагога. Каждый этап этого процесса содержит и специфические черты педагога, и, само собой, мы, опираясь на психолого-педагогическую теорию, должны постоянно сопоставлять результаты повышения квалификации и системы дополнительного образования в целом с уровнем профессионализма учителя. Ведь разговор о сопоставлении роста педагога мы всегда начинаем с процессов педагогической умелости и лишь затем переходим к педагогическому мастерству и далее – к высшим точкам развития профессионального мастерства: педагогическому творчеству и педагогическому новаторству.

Каждый из перечисленных этапов требует учета при формировании и совершенствовании компетенций в рамках организации ДПО. Пока же в практике реализуется подход к формированию и совершенствованию компетенций, основанный на подходе к требованию базового образования педагога (бакалавр, специалист или магистр). Могут ли компетенции в этом случае быть одинаково оценены? Вопрос остаётся открытым, однако процесс решения этой проблемы уже запущен: это подход к квалификационным характеристикам, уровням должности в соответствии с подготовкой учителя.

Существующее законодательство и традиционная практика управления в сфере образования предполагают следующие организационные формы управления профессиональным ростом педагогов:

- аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности;
- аттестация педагогических работников на первую и высшую квалификационную категорию;
- аттестация руководителей образовательных организаций;
- повышение квалификации и профессиональная переподготовка педагогических работников;
- профессиональные конкурсы;
- внутриорганизационное (внутрифирменное) обучение;
- корпоративное обучение (семинары, лектории);
- сетевое и дистанционное обучение;
- образовательный аудит и консультирование;
- наставничество;
- научно-методическая работа в школе;
- рекрутинг, хедхантинг;

– управленческое сопровождение профессиональной деятельности и др.

При этом инвариантными для всех педагогов являются аттестация на соответствие занимаемой должности и (или) присвоение квалификационной категории и повышение квалификации.

Все остальные формы управления профессиональным ростом являются вариативными и зависят от степени профессионального развития педагога, требований администрации образовательных организаций, сформировавшихся традиций в управленческой и методической работе на региональном уровне.

Возвращаясь к разговору о качестве дополнительного профессионального образования, подчеркнем, что качество является комплексной характеристикой образования и выражает степень его соответствия федеральным государственным требованиям, потребностям работодателя, социальным и личностным ожиданиям потребителя и профессиональным требованиям, определяемым исполнителями услуги.

В этом случае следует говорить о внутренней и внешней оценке качества результата, процесса и условий повышения квалификации.

Каковы же современные требования к результатам в системе ДПО? Результаты формулируются в виде измеряемого и дифференцированного уровня освоения компетенций, необходимых для выполнения трудовых функций в рамках профессиональной деятельности.

Такие результаты сегодня отталкиваются от соотношения требований к современному педагогу на основе профессиональных и образовательных стандартов, профессиональной компетентности современного педагога, совершенствования учительского корпуса и формирования мотивации его профессионального роста.

Министерством труда и социальной защиты РФ утвержден ряд профессиональных стандартов: педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель); педагог-психолог (психолог в сфере образования). Рассматриваются законопроекты профессиональных стандартов руководителей: образовательной организации дополнительного образования детей, образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации и организации ДПО, научной организации.

В числе новых компетенций профессионального стандарта обозначены: работа с одаренными детьми, работа в условиях реализации программ инклюзивного образования, преподавание русского языка учащимся, для которых он не является родным. Еще две ключевые позиции – работа с учащимися, имеющими проблемы в развитии и, наконец, работа с девиантными, зависимыми, социально «запущенными» детьми (в том числе с отклонениями в социальном поведении).

Учитывая, что система профессионального роста педагога охватывается такими основными направлениями, как профессиональное (теория преподавания предмета); психолого-педагогическое (психология и педагогика); методическое (педагогические технологии, формы, методы и приемы обучения); информационное (компьютерные технологии, Интернет-ресурсы); коммуникативное (взаимодействие между субъектами образовательного процесса); личностное (имидж, искусство общения, лидерские качества, педагогический такт), программы повышения квалификации должны быть направлены на совершенствование или получение компетенции в обозначенных выше направлениях, необходимых для профессиональной деятельности педагогических работников и повышения их профессионального уровня в рамках имеющейся у них квалификации.

В этой связи требованиями к процессу и условиям реализации программ ДПО должны стать:

- обновление содержания программ ДПО в соответствии с потребностями рынка труда и совершенствованием содержания и методов преподавания учебных предметов, в частности через реализацию предметных концепций;
- акцент на прикладной практико-ориентированной составляющей программ – стажировки (модуль, групповая и индивидуальная);
- участие слушателей в формировании своей программы обучения (индивидуальный, персонифицированный подход);
- использование сетевого взаимодействия между организациями для реализации программ ДПО для усиления ресурсных образовательных продуктов (вузы, ИПК и ИРО, издательства, музеи, библиотеки и др.);
- использование открытых электронных образовательных ресурсов.

Отдельно стоит добавить несколько слов об обновлении содержания программ, предлагаемых ФГАОУ ДПО АПК и ППРО. Все вышеуказанные предпосылки и приводят к изменениям, которые наблюдаются в тех предметных линиях, которые, так или иначе, развиваются посредством обновленных предметных концепций. В частности, это касается исторического и математического образования. Кроме того, особый акцент в последнее время делается на прикладной, практико-ориентированный характер программ. Набирает оборот практика стажировок, которая как в Академии, так и в других институтах повышения квалификации и институтах развития образования реализуется либо включением практического модуля, либо в рамках групповой или индивидуальной стажировок (что, наверное, более востребовано).

Разговор о современном контенте, несомненно, поднимает тему формы реализации самих программ. На сегодняшний день во многих институтах распространена каскадная

система повышения квалификации: то есть готовится учитель-тьютор, который затем уже на месте готовит непосредственно учителя для того, чтобы последний в свою очередь передавал свои знания учащимся.

Сейчас в ДПО нет типовых программ, но всё настойчивее звучит необходимость их разработки: должны быть какие-то единые ориентиры. Действительно, слушатели из разных регионов в рамках программ по, вроде бы, одной и той же тематике несколько своеобразно трактуют полученное знание уже на местах – в школах. Собственно, именно для того, чтобы подобная практика не стала общей нормой, необходима разработка типовых, шаблонных конструкций, которые лягут в основу единой траектории развития в системе ДПО.

В этой связи уместно говорить о формировании реестров, банков, навигаторов дополнительных профессиональных программ и их методического сопровождения, качество которых должно отслеживаться квалифицированными экспертами. ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, главным образом по поручениям Минобрнауки России, сейчас этим активно занимается. На нашем сайте можно найти большое количество методических материалов, как сопровождающих содержание самих программ повышения квалификации, так и методических материалов для учителей. Большая часть этих разработок – продукт Академии, другая часть – те материалы, которые размещаются по поручению Министерства. Качество представляемых продуктов самое разнообразное, однако мы стараемся ко всему подходить с экспертной оценкой.

Стоит отметить, что в настоящее время Академия активно занимается подготовкой кадрового резерва – это и есть один из способов формирования высококвалифицированных кадров. Мы надеемся, что эта долгая поэтапная работа будет иметь долгосрочные и исключительно позитивные эффекты.

Отдельного внимания заслуживают требования к организации ДПО и ее управлению. Это в первую очередь ресурс высококвалифицированных кадров – профессорско-преподавательского состава Академий, ИРО и ИПК.

Тут необходимо упомянуть стандарт 129.990, в котором приведены требования к качеству системы управления. Наши региональные коллеги активно работают с этой системой, развивают ее, на основе мониторингов корректируют содержание и качество программ как повышения квалификации, так и профессиональной переподготовки.

Требования к организациям, реализующим программы ДПО с точки зрения материально-технического обеспечения также очень высоки, и немудрено, ведь в настоящий момент школы имеют современную материально-техническую базу, позволяющую создавать современную информационно-образовательную среду и транслировать новые знания в рамках дистанционного обучения и сетевого взаимодействия.

Именно поэтому наша Академия прилагает очень много усилий для формирования базы открытых образовательных ресурсов (пока в рамках востребованных направлений тех концепций, которые уже утверждены). Мы планируем активно продолжать эту работу и транслировать наиболее успешный опыт как в рамках дистанционного обучения, так и в рамках сетевого взаимодействия. Поездки в различные регионы позволяют нам обмениваться опытом, выстраивать сетевые взаимодействия, которые дают надежду на то, что данное сотрудничество будет плодотворным для повышения качества дополнительного образования.

Рособрнадзор все настойчивее говорит нам об оценке качества нашей деятельности по повышению квалификации и профессиональной переподготовки педагогов. Ориентир на результаты и достижения среди школьников (успешная сдача ЕГЭ, ОГИ и других различных экзаменационных процедур аттестации школьников, в том числе промежуточных) говорит о том, что данная тенденция должна коррелировать с подготовкой в рамках повышения квалификации.

Конечно, довольно сложно говорить о целевом совершенствовании компетенций и тем более о формировании какой-либо новой компетенции при обозначенном нижнем пороге долгосрочности курсов в 16 часов. Поэтому каждую проблему необходимо решать локально, развивая конкретную компетенцию: для коротких курсов подобный подход более целесообразен. К тому же программы Академии не статичны – они активно меняются. И это вполне логично: ввиду того, что динамика развития системы образования достаточно высока, наши программы рассчитываются на краткосрочный период. Часть из них реализуются в течение года, 3 лет, в редких случаях – в течение 5 лет. Такого подхода требует существующая в образовании система обновления. Вместе с тем она же не позволяет нам сконцентрироваться и довести учебно-методический комплекс сопровождения программ до желаемого достойного уровня.

Кроме того, результаты повышения квалификации на уровне формирования и совершенствования квалификации в большинстве случаев носят отсроченный характер.

Что касается оценки качества образования, то тут важно развивать механизмы и инструменты, которые позволят это качество измерить. Так, сейчас Академия вместе с Федеральным институтом педагогических измерений начинает работу по выстраиванию механизмов оценки подготовки учителя по учебному предмету «История». Возможно, этот первый опыт станет отправной точкой в создании общих подходов в оценке подготовки по другим предметным линиям, а также в вопросах педагогики и психологии в целом. Активизируется и работа нашего Академического Института мониторинга и оценки качества образования, и мы рассчитываем, что в плотном взаимодействии, на основании соглашений о сотрудничестве, подход оценки качества образования будет успешно реа-

лизован. Кто как не мы должны отработать и запустить эти механизмы.

Напомню, что после майской встречи в 2015 году мы сформировали дорожную карту взаимодействия. И то взаимодействие, которое мы устанавливаем пока в рамках договоров на совместные мероприятия, направлено на сетевую реализацию программ ДПО и эффективное сотрудничество. Таким образом, мы сможем более качественно обсуждать стоящие перед нами проблемы образования.

УДК 371.14

## СИСТЕМА СОЗДАНИЯ, НАКОПЛЕНИЯ И ТРАНСЛЯЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО ИННОВАЦИОННОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА

Прохорова С.Ю.,  
к.пед.н., доцент, ОГБУ «Центр ОСИ»  
Эл. почта: svetl26@mail.ru

**Аннотация:** Статья раскрывает содержание понятий «педагогический инновационный опыт», «продвижение педагогического опыта» и представляет модель продвижения инновационного педагогического опыта, действующую на территории Ульяновской области. Основное внимание автор акцентирует на признаках и принципах построения данной модели. Содержание статьи позволяет раскрыть полный инновационный цикл от создания инновационного опыта до трансляции и внедрения.

**Ключевые слова:** инновационное развитие; инновационный педагогический опыт; продвижение педагогического опыта, модель продвижения инновационного педагогического опыта; формы распространения инновационного педагогического опыта; инновационный цикл.

## THE SYSTEM OF CREATION, ACCUMULATION AND TRANSMISSION REGIONAL INNOVATIVE PEDAGOGICAL EXPERIENCE

Prokhorova S.U.,  
Candidate of Pedagogical Science, Docent, The Center of education and system innovation  
of the Ulyanovsk region

**Abstract:** The article reveals the concept of «innovative pedagogical experience», «promoting teaching practices» and presents a model of promotion of innovative teaching practices, active on the territory of the Ulyanovsk region. The author focuses on characteristics and principles of this model. The content of the article allows you to unlock the full innovation cycle from the creation of innovative experiences to the translation and implementation.

**Keywords:** innovative development; innovative teaching practices; promotion of teaching practices, promotion of innovative pedagogical experience; forms of dissemination of innovative pedagogical experience; innovation cycle.

Инновационное развитие придает образованию основательность и динамизм, обеспечивает его преобразующие социальные функции. Реальное движение к новому дало возможность нашему образованию выжить в непростых условиях социально-экономического кризиса. Инновационность всегда была свойственна развитию педагогической деятельности. Инновационная деятельность осуществлялась и продолжает осуществляться по многим направлениям, затрагивая все аспекты функционирования образовательного учреждения.

В Ульяновской области за последние 20 лет сложилась инновационная инфраструктура, включающая в себя более 100 образовательных организаций разных видов и типов: от дошкольных образовательных организаций до колледжей и техникумов.

Областная программа развития инновационных процессов (далее – РИП) направлена на системную работу по разработке и сопровождению инноваций в регионе, а так

же распространению опыта инновационных образовательных организаций в образовательном пространстве региона и РФ, прежде всего, в системе постдипломного педагогического образования, используя наработанные научно-методические материалы, пособия, диагностический инструментарий и т. д.

Под педагогическими инновациями в программе развития инновационных процессов подразумевается целенаправленное, осмысленное, определенное изменение педагогической деятельности (и управление этой деятельностью) через разработку и введение в образовательных организациях педагогических и управленческих новшеств (нового содержания обучения, воспитания, управления; новых способов работы, новых организационных форм и пр.).

Отметим, что педагогический опыт это результат педагогической деятельности учителя или педагогического коллектива, отражающий уровень овладения им совокупностью профессиональных умений, самостоятельно используемых при реализации педагогических задач.

Инновационный опыт – результат проектирования образовательной системы на основе определенной концептуальной идеи, «носителем» которого является педагогический коллектив образовательного учреждения.

Продвижение опыта работы – комплекс мероприятий направленных на ознакомление педагогического сообщества с результатами инновационного педагогического опыта.

В настоящее время в Ульяновской области сложилась и действует модель продвижения инновационного педагогического опыта (схема 1).

Отличительными признаками модели продвижения инновационного регионального опыта Ульяновской области являются:

- использование элементов и механизмов продвижения опыта таких моделей, как модель прямого действия, модель опосредованного действия, сетевая модель;
- продвижение опыта победителей профессиональных конкурсов на основе уже существующей в области системы разработки и распространения положительного педагогического опыта (программы РИП);
- объединение двух инновационных потоков: с одной стороны, опыта экспериментальных образовательных учреждений – участников областной программы РИП, с другой – опыта лучших школ и учителей по результатам профессиональных конкурсов.

Структурно данная модель представляет собой единство следующих компонентов инновационного цикла: создание инновационного опыта, выявление и экспертизы научно-методической обработки, накопления, систематизации, трансляции, внедрения.

Для успешного развития образования созданы условия для реального сетевого взаимодействия учреждений образования с целью выстраивания вертикали, которая включает в себя: Центр образования и системных инноваций Ульяновской области (далее Центр ОСИ) – реальный ресурсный центр для осуществления координации деятельности всех образовательных учреждений, научного руководства и оказания методической помощи; ассоциации лучших образовательных учреждений; ассоциации учителей-предметников; научные школы; творческие объединения; авторские школы; научно-методические центры, экспериментальные площадки; базовые учреждения образования; партнеров (научные центры России, издательства). Учреждения, входящие в главную вертикаль, связаны между собой договорными отношениями.

В основу региональной модели выявления и внедрения инновационного педагогического опыта заложены принципы интеграции и цикличности. Во-первых, это позволяет в рамках осуществляемой научно-внедренческой деятельности учитывать потребности и интересы каждого образовательного учреждения, входящего в сеть. Во-вторых, такой подход позволяет реализовать идею кластерного взаимнообогащаемого взаимодействия, когда опыт, полученный одним образовательным учреждением в ходе осуществления эксперимента, системно передается в практику деятельности других образовательных учреждений. В-третьих, что немаловажно, позволяет обеспечить действенное научно-внедренческое руководство на всех этапах эксперимента: на первом этапе осуществить «пилотажную» апробацию инновационных форм и методов, на втором – коррекцию и тиражирование полученного опыта, а на третьем, обобщающем этапе – передать, полученные результаты в массовую практику.

Распространение инновационного педагогического опыта включает следующие основные формы:

1) накопление, обобщение, экспертиза и трансляция продуктов инновационного опыта, среди которых создание банков инноваций, профессиональная экспертиза инновационных продуктов;

2) тьюторская поддержка учителей, осваивающих инновационный опыт учителей – победителей профессиональных конкурсов;

3) формирование и обучение управленческих команд в школах, осваивающих инновационный педагогический опыт;

4) организация, поддержка и стимулирование диссеминационной деятельности лучших учителей через адресную поддержку отдельных приоритетных для региона инноваций;

5) поддержка и развитие всех форм взаимодействия лучших учителей – победителей профессиональных конкурсов;

б) информирование и пропаганда в средствах массовой информации достижений лучшего педагогического опыта.

Судя по интересу центральных педагогических издательств к инновационным наработкам педагогов Ульяновской области (за последние 5 лет – 427 статей в журналах и сборниках федерального и межрегионального уровней, таких как «Народное образование», «Педагогика», «Директор школы», «Завуч», «Инновации в образовании» и др.), апробированный инновационный цикл работает и дает результаты, значимые как для региона, так и для страны. Задача состоит в его совершенствовании, моральном и материальном стимулировании и дальнейшем развитии.

Вышеизложенное, на наш взгляд, должно способствовать более глубокому выявлению и удовлетворению широкого спектра образовательных потребностей самых различных слоев населения, инновационному обеспечению соответствующей модернизации региональной системы образования, ее успешной работе на потенциальную конкурентоспособность области среди других регионов России и за ее пределами.



Схема 1. Модель продвижения инновационного педагогического опыта

### Список литературы

1. Вершинин В.Н. Освоение инноваций как средство развития образовательного учреждения: [Текст]: методические рекомендации / В.Н. Вершинин, Т.Н. Бадахова, О.Л. Заборская; под ред. В.Н. Вершинина. – Ульяновск: УИПКПРО, 2011. – 60 с.
2. Данилов С.В. Приоритетный национальный проект «Образование» в Ульяновской области: популяризация инновационных идей / С.В. Данилов, С.Ю. Прохорова, Т.В. Чельшева //Национальный проект «Образование» № 3, 2007. с 39–44
3. Лешин Л.А. Логика педагогического процесса [Текст] / Л.А. Лешин – М.: Знание, 1986.
4. Хуторской А.В. Педагогическая инноватика: учеб. пособие для студ. высших учебных заведений / А.В. Хуторской. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 256 с.

УДК 377

## **ЭФФЕКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ В КОНТЕКСТЕ ТРЕБОВАНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА**

Старкова Л.Г.,

к.пед.н., доцент, ректор Новгородского института развития образования

Эл. почта: novslg@mail.ru

Лепнева О.А.,

к.пед.н., зав.кафедрой теории и методики обучения и воспитания НИРО

Эл. почта: o\_lepneva@rambler.ru

Тимошко Е.А.,

к.пед.н., зав.кафедрой Управления образовательными системами НИРО

Эл. почта: mu1957mu@yandex.ru

**Аннотация:** В статье представлен опыт включения в систему повышения квалификации педагогических кадров образовательных технологий. Результаты диагностики компетенций педагогов соотнесены с требованиями профессионального стандарта. Представлены образовательные технологии, эффективно влияющие на формирование компетенций, обеспечивающие их позитивную динамику.

**Ключевые слова:** повышение квалификации педагогов; образовательные технологии; профессиональный стандарт.

## **EFFECTIVE TECHNOLOGY OF PROFESSIONAL TEACHER TRAINING IN THE CONTEXT OF REQUIREMENTS OF PROFESSIONAL STANDARDS**

Starkova L.G.,

Candidate of Pedagogic Sciences, Docent, Rector of Novgorod Institute of Education Development

E-mail: novslg@mail.ru

Lepneva O.A.,

Candidate of Pedagogic Sciences, Head of the Department of Theory and Methodology of Training and Education

E-mail: o\_lepneva@rambler.ru

Timoshko E.A.,

Candidate of Pedagogic Sciences, Head of the Department of Educational Systems Management

E-mail: mu1957mu@yandex.ru

**Abstract:** The article discusses effect of introducing educational technologies into the system of teachers' professional training. The resulted skill sets of teachers are measured against the requirements of the professional standard. Educational technologies with positive effect on in the competencies and skills are listed in the article.

**Keywords:** professional training of teachers; educational technologies; professional standard.

Профессиональный стандарт педагога, к введению которого сегодня готовится вся педагогическая общественность, рассматривается прежде всего как инструмент реализации стратегии образования и повышения его качества в меняющемся мире. Професси-

ональный стандарт – это система требований, которым должен соответствовать педагог, чтобы быть допущенным к педагогической деятельности, объективный измеритель его квалификации. Квалификация педагога определяется теми профессиональными компетенциями, которые позволяют эффективно организовать образовательный процесс, деятельность и взаимоотношения, в процессе чего происходит развитие обучающегося. Профессиональная компетенция – способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач.

Реализовать успешно развивающую деятельность и отношения возможно, овладев «набором» профессиональных компетенций, стандартных и нестандартных, развивая собственную интуицию, эмоционально-чувственную сферу, волю, умение строить отношения, проектировать педагогический прием, метод, форму, технологию, умение анализировать происходящие процессы, результаты, цели, ресурсы и прогнозировать их изменение, обогащать собственный ресурс педагогического опыта, ориентируясь на индивидуальность ребенка.

Очевидно, что не может быть повышения качества образовательного процесса без улучшения «качества» учителя. Профессиональный стандарт ориентирует педагогические кадры на обновление себя, рассматривается как основа для организации обучения педагогических работников в системе повышения квалификации и переподготовки.

Таким образом, система повышения квалификации, переподготовки педагогических кадров ориентируется на профессиональный стандарт педагога. Это позволяет ответить на вопрос: какой педагог нужен сегодня? Но этого мало, важно изучать непрерывно и отвечать на другой вопрос: а какой сегодня педагог есть, чем владеет, какие испытывает профессиональные затруднения, какие ценности характеризуют его личность? На наш взгляд, необходимо также понимать, в чем его личностные и профессиональные потребности. Только сопоставив содержательно то, чего хотим, с тем, что есть, мы сможем понять, что нужно делать для обновления образовательного процесса в повышении квалификации.

В контексте требований профессионального стандарта в Новгородском институте развития образования (НИРО) проводится локальное исследование «Компетентность педагогических кадров». В числе затруднений, по результатам диагностики слушателей курсов, в 2009–2014 годы выявлены «проблемные» компетенции. Не умеют оценить качество образовательных результатов всех видов как изменений в учащих в контексте заявленной педагогом цели 35% опрошенных педагогов. Применяют более двух образовательных технологий, в зависимости от особенностей учащих, – 38%. Не умеют проанализировать причины полученных образовательных результатов и связать их со своей компетентностью как условием результативности – 39%.

По результатам исследования 2014–2015 годов (256 участников) выявлены потребности в повышении квалификации по следующим направлениям: методы и формы мотивации обучающихся; анализ и оценка качества всех видов результатов (особенно метапредметных и личностных); методы анализа качества урока, внеурочной, внешкольной деятельности; проектирование образовательных/рабочих программ, создание УМК; проектирование ситуаций, учебно-практических заданий, событий, развивающих, например, эмоционально-чувственную сферу обучающегося; проектирование интерактивных игр, создание презентаций, видеороликов, тестов; способы оценки результатов, в том числе организация мониторинга результативности; освоение различных педагогических технологий для адресной помощи разным категориям обучающихся, в том числе методы работы с детьми из приемных семей, детьми-сиротами, работы с одаренными детьми.

Таким образом, опираясь на данные исследования, можно сделать вывод о недостаточной готовности педагогических кадров к профессиональной деятельности в соответствии с требованиями профессионального стандарта. Опираясь на методологические основания и выводы исследования, ориентируясь на положения (требования) профессионального стандарта, формируется образ образовательного процесса в системе повышения квалификации. Методологической основой выступают гуманистический подход в психологии и педагогике, системный подход, программно-целевой принцип управления, исследования воспитания петербургской научной школы.

Педагогический инструментарий каждого учителя, в соответствии с требованиями профессионального стандарта, может включать несколько образовательных технологий. Их количество и качество должно быть необходимо и достаточно «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»[2]. Усилия преподавателей, работающих с учителем в процессе повышения квалификации, сконцентрированы на обогащении его педагогического инструментария. Следует отметить, что процесс присвоения, освоения или создания его автором (проектирование) реализуется на основе принципов ролевого переживания в деятельности; эмоционально-чувственного отношения к другому во взаимодействии; к себе; анализа и самоанализа опыта; новизны и импровизации.

В дополнительных профессиональных программах цель и результаты отражают компетенции профессионального стандарта в той или иной степени, направлены на преодоление затруднений педагогов и удовлетворение их потребностей в профессиональном росте, динамике компетентности.

Так, профессиональный стандарт требует, например, сформированного «умения анализировать реальную ситуацию дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружескую атмосферу». Такая образовательная технология, как «Пресс-конференция» (авторы О.А. Лепнева, Е.А. Тимошко) позволяет формировать эту компетенцию достаточно эффективно. Первая сессия многих программ завершается этой образовательной технологией, цель которой – обогащение опыта публичного выступления и анализ его результатов. По итогам использования технологии с 2008 года выявлено, что десятая часть участников не имели опыта публичного выступления перед взрослой аудиторией. При этом большинство участников имели педагогический стаж более 10 лет.

Проблематика конференции выбирается слушателями на одном из этапов, что тоже позволяет диагностировать и обсуждать проблемы. Так, например, достаточно часто участниками технологии выбирается проблема «Оплата труда педагога – по результату?», что позволяет преподавателю понять, какие результаты педагогической деятельности значимы для слушателей, включают ли слушатели сформированность детского коллектива, активность учащихся в число результатов.

Содержанием одного из этапов является подготовка «острых» вопросов, включающих аргументы, обоснование статистическими и диагностическими данными, данными мониторингов качества образования. Результаты экспертизы показывают, что около трети участников затрудняются в формулировке таких вопросов. Нами также зафиксировано, что даже при наличии доступа к Интернету, СМИ, литературе лишь 5% участников технологии используют информационные источники для обоснования актуальности вопроса данными исследований, фактами практики, статистической информацией. Эти и другие затруднения участники анализируют на последнем этапе технологии. По мнению одной из участниц, директора школы, «обнаружилось, что и аргументов не хватает, и не всегда мы можем кратко изложить свою мысль, и информация о своей школе не всегда полна». Подобных суждений, отражающих мотивацию к обновлению собственной практики более половины.

В процессе технологии «Пресс-конференция» слушатели обобщают содержание освоенного материала, обогащают опыт публичного выступления, анализируют как свои проблемы, так и затруднения всех участников технологии, а преподаватель оценивает качество нового опыта слушателей, применение полученной на курсах информации, проявление мотивации к обновлению.

«Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)»[2], по нашему мнению, невозможно без осознания педагогом собственных эмоций, переживаний, осо-

знания причин их возникновения. Более 10 лет нами в процессе повышения квалификации используются технологии группового взаимодействия, позволяющие погрузить слушателя курсов в ситуацию коллективного поиска решения проблемы, такие, как «Башня», «Латсы и мипсы», «Летающие яйца», «Веревочный курс», «Детектив» и др. [1, с.25].

Одна из названных технологий – «Веревочный курс» – представляет собой систему психофизических упражнений в лесу и предназначена для всех, кто желает развить уверенность в своих силах, ответственность за общий результат, чувство единства со всей командой, уважение к каждому члену коллектива, творческий подход к проблемам и способность быстро принимать решения. «Веревочный курс» был разработан в середине 70-х годов в Великобритании.

Проводят технологию преподаватели НИРО, также в свое время освоившие ее в роли участников. Для организации технологии «Веревочный курс» нужен лес, где оборудованы тренировочные снаряды с использованием обычных веревок. О вариантах заданий заранее не рассказывается, иначе теряется ощущение новизны и необходимый настрой участников. Курс проходит команда участников в количестве до 15 человек, в течение дня могут работать одновременно несколько команд. Время для работы команды на тренировочном снаряде неограничено. Команда стремится достичь цели, обсуждая различные варианты решений, выбирая оптимальный. Каждый этап завершается подробнейшим анализом, который проводит преподаватель, выступающий инструктором. Прослеживается заметная от этапа к этапу динамика командообразования, изменение отношения участников друг к другу на более уважительное, рост умения прогнозировать последствия индивидуальных и коллективных решений.

Одна из особенностей данных технологий заключается в постановке проблемы (задачи) в целом всей группе, неограниченность деятельности по времени, оставление группы «наедине» с общей задачей. Ведущий после этапа «Инструкция» принимает роль наблюдателя и не имеет права вмешиваться в процесс до момента завершения поиска решения задачи и результата. На этапе решения проблемы участники проявляют привычные для них стратегии, не всегда нравственные. Встречаются группы, где педагоги с многолетним опытом работы проявляют равнодушие к суждениям, эмоциональным состояниям других участников, проявляют агрессию, объясняя это необходимостью решить проблему. Последний этап технологии позволяет включить каждого педагога в анализ группового взаимодействия, сосредоточив внимание на собственных суждениях, действиях и их влиянии на эмоции, поведение другого. Вычленяются значимые компоненты организации совместной деятельности.

Таким образом, актуализируется обращенность к ценностному аспекту взаимодействия, переживания отношений и взаимоотношений участников технологии, что позволя-

ет реализовать самоанализ и осознание собственных проблем через другого.

Одной из новых компетенций, которой обязаны владеть педагоги, является умение «разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение»[2]. Это требует командной работы, неоднократного переключения мыслительных операций от анализа к синтезу, умения прогнозировать, предвидеть и предвосхищать образ будущего продукта, события, формы деятельности. До этого лишь часть педагогов осваивала методы проектирования. Диагностика 2011 года показала, что 76% педагогов и руководителей испытывают затруднения при проектировании программ.

На этапе освоения структуры и содержания программы в процессе повышения квалификации эффективным оказалось включение технологии «Экспертиза образовательной программы». Для экспертизы педагоги обмениваются разработанными ими программами. Этот прием позволяет поставить педагога и в позицию эксперта и в позицию оцениваемого. Опыт показывает, что это важно для осознания своего профессионализма.

В процессе технологии слушатель сопоставляет сформированное в процессе лекции представление о структуре программы, особенностях содержания, способах оценки с содержанием документа. В результате выявляется, что значительно возрастает как процесс понимания базовых установок проектирования программы, так и мотивация к обновлению собственной программы.

Поэтапный процесс экспертизы делает эту сложную деятельность более доступной для педагогов с разным уровнем подготовки и опыта. Обнаружено, что после работы в процессе данной технологии с разработкой программ успешно справляются и молодые педагоги. Технология обеспечивает возможность работы с индивидуальными затруднениями, так как преподаватель НИРО, выступая в роли консультанта, может предложить вариант коррекции программы.

Для решения проблем целостности представления при проектировании программ разработана и используется авторская технология «Мастерская проектирования». По содержанию это может быть проектирование образовательных программ, целевых программ, проектов. Продуктивность технологии возрастает, если ее участниками, наряду с педагогами, являются родители, учащиеся, социальные партнеры школы, выпускники, что происходит, если слушателями курсов выступает педагогический коллектив школы.

Технология не только обеспечивает наработку содержания, но и позволяет в интерактивной форме обратиться к проблемам вариативности средств достижения цели. Поскольку это технология, то реализация всех этапов не обязательна в один день, она может быть растянута во времени. Представим кратко основное содержание каждого этапа.

Первый этап технологии, например проектирования образовательной программы

основного общего образования, – организационный, где участники располагаются микрогруппами, знакомятся. Выбирают руководителя группы, который организует процесс обсуждения, и пресс-секретаря, фиксируют предложения на бумаге. В числе принципов работы мастерской – запись идей и предложений цветом своего маркера, работа по этапам, конкретность предложений.

Второй этап включает работу с ценностями коллектива участников мастерской, выявление самого ценного, значимого в школе. Так, например, предлагается назвать достижения школьного коллектива, значимые для всей микрогруппы.

Анализ этого этапа показывает, что в школах, где сложилась система, большая часть ценностей озвучивается педагогами при ответе на вопрос «Что в нашей школе ценно и следует сохранить?». Также это может быть работа по конкретизации базовых национальных ценностей, при этом участники технологии обсуждают, каким образом ценность озвучивается и понимается в школе. Так, например, на одной из мастерских базовая национальная ценность «человечность» была конкретизирована как «отношение к учащемуся как к ценности, так как человек, его личность – цель, средство и главный результат образования. Уважительное отношение к каждому, добрые взаимоотношения, взаимопонимание и забота. В нашей школе приветствуется добровольческая деятельность (волонтерство, благотворительность) как детей, так и взрослых».

Третий этап «Ожидаемые результаты и показатели их оценки» включает описание ожидаемых результатов как изменений обучающихся в понятных, доступных для воспроизведения терминах. Участникам предлагается к каждому ожидаемому результату определить не менее двух показателей его достижения.

На четвертом этапе «Содержание деятельности» участники разрабатывают основные составляющие уклада жизни школы: ключевые и традиционные общешкольные дела, проекты, акценты в организации уроков, жизнедеятельности классных коллективов. Этот этап может быть детализирован ведущим технологией, например уделено больше внимания традиционным массовым мероприятиям, оценке их эффективности участниками для отбора и включения в программу. Может быть сделан акцент на организацию урочной и внеурочной деятельности по предметам.

Пятый этап «Система оценки результатов» включает разработку форм оценки результатов. Как правило, перечень возможных форм предлагается на экране, чтобы участники мастерской наряду с традиционными, не забыли формы, позволяющие оценить личностные и метапредметные результаты, такие как защита проекта, спектакль и др. Система оценки конкретизируется, когда звучит уточняющий вопрос: «Что положим в Портфолио Васе?». Участники предлагают формы оценки, позволяющие обнаружить личностные, метапредметные, предметные результаты как изменения в учащихся, пред-

ставленные в материалах Портфолио.

Шестой этап называется «Вертушка» и по содержанию представляет собой взаимную оценку проектов. Микрогруппы по сигналу ведущего обмениваются проектами, оценивая «плюсом» сильную сторону, «минусом» – несогласие с предложенной идеей. Есть возможность дополнить текст проекта партнеров предложениями цветом своего маркера.

На седьмом этапе «Защита проекта» по три участника от микрогруппы защищают проект, первоначально выразив благодарность за внимание к нему, за все виды оценок, комментируют свой проект как предложения в содержание образовательной программы. Каждому участнику мастерской предоставляется возможность задать вопрос по проекту, дополнить услышанное.

В результате «Мастерской проектирования» участники мотивированы к обновлению образовательного процесса на основе программы, основные идеи которой зафиксированы в процессе работы, обсуждены, согласованы.

За последние годы новые социально-педагогические проблемы привели к появлению видов профессиональной деятельности педагога, носящих интегративный характер. Усложнение педагогического труда требует обновления процесса повышения квалификации, постоянного анализа его качества и результатов, соотнесения в том числе с требованиями профессионального стандарта.

Не умаляя значимости других средств, отметим, что технология позволяет не только получить прогнозируемый результат, но и продуктивно распределить собственные ресурсы педагога, в том числе время, силы, здоровье.

Важно, на наш взгляд, чтобы педагог «прочувствовал» технологию, а лучше всего это происходит в процессе ее освоения и анализа с коллегами или в разновозрастном коллективе, ориентированном на непрерывное обогащение собственного опыта.

#### **Список литературы**

1. Лепнева О.А., Тимошко Е.А. Эффективные технологии воспитания: учебно-методическое пособие. – Великий Новгород: НИРО, 2011. – 80 с.
2. Профессиональный стандарт. Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель). Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544.
3. Система оценки и самоанализа качества образования в учреждении дополнительного образования детей: опыт становления [Текст]: науч.-метод. рекомендации / под. науч. ред. Е.А. Тимошко. – Великий Новгород, 2009. – 296 с.