

УЧИТЕЛЬ ДОЛЖЕН БЫТЬ ГОТОВ НЕ К АДАПТАЦИИ ПОД ИЗМЕНЕНИЯ, А К СОЗДАНИЮ ВОКРУГ СЕБЯ НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ



Кольцова О.С.,
ректор ГАУ ДПО СОИРО,
к.п.н.

В национальном проекте «Образование» десять федеральных проектов. Появляются новые термины: детский технопарк «Кванториум», IT-куб, точки роста, центр непрерывного повышения мастерства педагогических работников, центр оценки профессионального мастерства и квалификаций и т.д. При этом на реализацию всего комплекса мероприятий выделено более 700 млрд. рублей.

Удивительно заманчивы и амбициозны проекты по содержанию. Предполагается серьезная финансовая поддержка, давно ожидаемая педагогическим и родительским сообществами.

Если проанализировать философию предстоящих преобразований, то речь идет о создании новой образовательной экосистемы, ориентированной на формирование для обучающегося пространства с множеством точек входа в единую цифровую образователь-

ную среду, с учетом любых предпочтений и потребностей. Множество точек входа предполагает погружение в виртуальное «обучающее» пространство, что при минимальном участии школы может привести к спорным результатам.

Такая сложносочиненная система должна эффективно функционировать. Бесспорно, основным ее элементом является квалификация привлекаемого специалиста, его готовность и желание участвовать в предстоящих преобразованиях. Если перейти в плоскость образовательной организации, то высочайшая мера ответственности ложится на руководителя учреждения и педагога. Полноценной интеграции специалиста в образовательную экосистему в настоящий момент препятствуют, в том числе, профессиональные дефициты.

Создание эффективных механизмов восполнения профессиональных дефицитов – одна из приоритетных задач федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование».

Основная идея этого проекта заключается в реформировании системы оценки уровня квалификации педагогических и управленческих кадров и системы, поддерживающей его профессиональное развитие.

Таким образом, в Смоленском регионе будут созданы в образовательной среде «точки роста» для профессионального и карьерного «лифта» педагогов, занятых в системе общего, среднего профессионального и дополнительного обра-

зования детей.

С другой стороны, привлекаемый специалист (руководитель, педагог и т.п.) должен нести ответственность за свое отношение к вопросу собственной профессиональной состоятельности. Только активная профессиональная позиция человека, его уровень мотивации может обеспечить эффективно работающую систему непрерывного профессионального развития и в итоге – реальное качественное укрепление системы образования в целом. Учитель должен быть готов не к адаптации под изменения, а готов создавать вокруг себя новую реальность.

Региональная система подготовки и переподготовки управленческих и педагогических кадров и сейчас предоставляет специалистам возможность выбора формы, содержания, продолжительности, места прохождения повышения квалификации. Есть возможность повысить квалификацию как в форме стажировки, так и дистанционно. Но педагогические работники, как правило, предпочитают традиционную форму: несколько дней плотного общения в ходе аудиторного взаимодействия с частичным выходом на стажировку. Причин много. Среди них и невероятная профессиональная усталость педагогов, и сложные социальные нюансы, и отсутствие мобильности и гибкости самой системы подготовки и повышения квалификации.

Перенастроить действующую систему путем модернизации, а в отдельных случаях и замены традиционных форм реализации

программ и применяемых технологий необходимо. Академичность, которая (по выбору педагогов) превалирует в сфере повышения квалификации педагогических работников, в основном, обеспечивает лишь соблюдение их прав на получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года и в меньшей степени при этом учитывает реальные профессиональные дефициты педагогов в части содержания процесса повышения квалификации.

Именно с целью формирования эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов в рамках федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» в Смоленской области решается задача модернизации системы методической поддержки путем создания правовых, организационных и финансовых механизмов перехода на новые модели организации повышения квалификации, в том числе активно использующие дистанционные формы обучения.

Приведем несколько позиций из «Методических рекомендаций по созданию и обеспечению функционирования центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование».

Одним из ключевых элементов новых механизмов являются центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, функционирующие на основе иной организационной

модели и использующие программы повышения квалификации педагогов принципиально нового содержания. Центры – динамичные методические системы, обеспечивающие условия для своевременной адаптации педагогов к изменяющимся условиям (технологии и содержание образования). Деятельность центров будет строиться на применении высокотехнологичных средств обучения. В круг интересов центров может также войти решение задачи ребрендинга конкурсов профессионального мастерства.

Таких центров будет создано три: на базе Смоленского областного института развития образования, на базе Смоленского педагогического колледжа и на базе Вяземского техникума. Расширяя сеть организаций, участвующих в создании пространства, обеспечивающего непрерывное профессиональное развитие всех участников образовательных отношений, мы обеспечим консолидацию их ресурсов. Эти центры в своей деятельности будут ориентированы на результаты диагностики профессиональных компетенций педагогических работников и анализ запросов с последующим анализом отсроченных профессиональных результатов.

На территории Смоленской области результативной представляется такая система повышения квалификации педагогических работников, в структуре которой функционирует и традиционный институт, осуществляющий научно-исследовательскую деятельность, проводящий профессиональную переподготовку, реализующий массовые программы, которые в профессиональной среде называются «плановым повышением квалификации», и методиче-

ский центр, который берет на себя функции анализа диагностики профессиональных компетенций педагогических работников, оказывает им помощь в построении индивидуальных образовательных маршрутов, организует обучение по эксклюзивным модулям программ повышения квалификации и модулям, которые реализуются в форме стажировок, задействует ресурс профессиональных сообществ педагогов и руководителей образовательных организаций для «горизонтального обучения» в рамках системы Р2Р, организует другие аналогичные образовательные активности.

Наличие центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников не исключает и не дублирует деятельность классической функции Смоленского областного института развития образования. Взаимная интеграция образовательных программ, ориентация на единую цель – повышение качества профессионального мастерства педагогов, единая идеологическая установка, определяемая для региональной системы образования Департаментом Смоленской области по образованию и науке, новые подходы к организации образовательного процесса в сфере постдипломного образования должны уже на начальном этапе реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» в значительной степени изменить отношение к системе повышения квалификации педагогических работников как со стороны непосредственных потребителей этой услуги – учителей, так и со стороны их работодателей – руководителей образовательных организаций.

Таким образом, такой подход требует от педа-

гого перехода в активную профессиональную позицию, поскольку предполагает сочетание формального и неформального образования. Переформатирование организации самого процесса повышения квалификации означает построение (на основе выявленных по результатам оценочных процедур профессиональных дефицитов) индивидуальных образовательных маршрутов.

Методическая работа в центрах непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников должна быть неразрывна с деятельностью профессиональных ассоциаций, с использованием форматов постоянного обмена опытом и лучшими практиками. Такая профессиональная ассоциация в регионе существует – Региональное учебно-методическое объединение (далее – РУМО). РУМО объединяет на добровольной основе педагогических работников, движимых общими интересами взаимного профессионального роста в процессе общения и обсуждения значимых для них профессиональных проблем.

В 2016 году вступил в силу Федеральный закон № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», предметом регулирования которого являются отношения, возникающие при осуществлении независимой оценки квалификации лиц, претендующих на занятие определенных должностей. В законе определены правовые и организационные основы, порядок и сроки проведения независимой экспертизы, право и обязанности граждан, осуществляющих независимую экспертизу.

Помимо процесса проведения независимой оценки квалификации, порядка создания и функционирования совета по професси-

ональным квалификациям, его полномочий в законе также описаны действия центра оценки квалификаций по должностям.

Роль такого центра в регионе будет выполнять специально созданный центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов.

Основное предназначение этого центра – организация и проведение процедур добровольной независимой оценки профессиональной квалификации педагогических кадров.

Оценка профессионального уровня осуществляется по инициативе самого педагогического работника. Мотивы при этом могут быть разные: личная неудовлетворенность профессиональными результатами, оценка уровня академической успеваемости обучающихся, желание проверить уровень знаний в формате пробного тестирования перед прохождением аттестационных процедур на присвоение квалификационных категорий и/или на соответствие занимаемым должностям.

Наличие центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов позволит педагогическим работникам устранять выявленные профессиональные дефициты на базе центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, в традиционно организованных институтах повышения квалификации педагогов или самостоятельно в рамках разработанных этими центрами индивидуальных образовательных маршрутов.

При соответствующем нормативном регулировании в рамках действующего законодательства центр сможет также выполнить функцию независимой структуры, предоставляющей организационные услуги при проведении аттестационных про-

цедур и для руководящих кадров образовательных организаций, диагностику уровня их профессиональных компетенций с целью выявления степени владения профессиональными компетенциями и последующего определения для них индивидуального образовательного маршрута.

Для достижения целевых показателей федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» немаловажным фактором становится задействование механизмов, обеспечивающих повышение качества руководства образовательными организациями. Одним из таких механизмов в перспективе должно стать внедрение централизованных аттестационных процедур руководящих работников, основанных на новых нормативных регуляторах.

Единый подход к аттестации руководителей повысит эффективность образовательной, финансовой, хозяйственной и организационной деятельности образовательных организаций. Базовой площадкой апробации механизма планируемых к внедрению аттестационных процедур руководящих работников образовательных организаций должны стать центры оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, являющиеся, по сути, независимыми структурами, имеющими в своем арсенале набор необходимых организационных инструментов.

Оценка в специализированных центрах уровня профессиональной квалификации педагогических работников и заместителей руководителей способствует также формированию эффективной системы отбора кандидатов и создает основу для кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций.