

КОМПЕТЕНТНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

¹Канбекова Р.В., ²Салимова Л.Х., ²Ижбулатова Э.А., ³Салимова А.А.

¹ФГБОУ ВО «Стерлитамакский филиал Башкирского государственного университета», Стерлитамак, e-mail: kanbekovarv@mail.ru;

²ГАУ ДПО «Институт развития образования Республики Башкортостан», Уфа;

³ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», Уфа

Принятие новой модели аттестации компетентности педагога на основе единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ) определило повышенные требования к эффективности переподготовки слушателей региональных систем дополнительного профессионального образования (ДПО) на современном этапе. В приказе Министерства образования и науки РФ указан вектор, направленный на достижение строго определенных, измеряемых образовательных результатов, в виде компетентностного приращения у педагога: получение новой компетенции или совершенствование имеющейся компетенции. В данной статье отмечается противоречие между существующим процессом повышения квалификации педагогов, выполняющим в основном компенсаторную и адаптивную функции, и необходимостью учета насущных потребностей самих педагогов для персонального профессионального развития. Авторы предлагают один из возможных путей разрешения этого противоречия: внедрение в процесс переподготовки коучинг-технологии, реализующей персонализированную форму повышения квалификации педагогов. В статье в виде таблицы представлено описание этапов процесса проектирования индивидуальной стратегии персонализированного профессионального развития педагога. Разработанный авторами индивидуальный план персонализированного профессионального развития педагога, построенный на принципах коучинг-технологии, состоит из 10 этапов и учитывает необходимость сочетания прежних знаний и учебной деятельности слушателя. Персонализированный план профессионального развития педагога прошел апробацию в процессе переподготовки учителей начальных классов в Институте развития образования Республики Башкортостан. Полученные в проведенном исследовании результаты позволяют сделать однозначные выводы о положительной динамике уровня профессионального развития педагога, выраженного в показателях, характеризующих его компетентностное приращение.

Ключевые слова: индивидуальная стратегия профессионального развития педагога, принципы коучинг-технологии, система дополнительного образования.

COMPETENT DEVELOPMENT OF A TEACHER IN THE SYSTEM OF ADDITIONAL VOCATIONAL EDUCATION

¹Kanbekova R.V., ²Salimova L.H., ²Izhbulatova E.A., ³Salimova A.A.

¹FSBEI of HE Sterlitamak branch of Bashkir State University, Sterlitamak, e-mail: kanbekovarv@mail.ru;

²GAU DPO Institute for the Development of Education of the Republic of Bashkortostan, Ufa;

³FSBEI HE Bashkir State University, Ufa

The adoption of a new model of certification of teacher competence on the basis of unified federal assessment materials (EFOM) has identified increased requirements for the effectiveness of retraining students of regional continuing education systems (VET) at the present stage. The order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation indicates a vector aimed at achieving strictly defined, measurable educational results in the form of a competency increment in a teacher: obtaining a new competence or improving the existing competence. This article notes the contradiction between the existing process of advanced training of teachers, performing mainly compensatory and adaptive functions and the need to take into account the urgent needs of the teachers themselves for personal professional development. The authors suggest one of the possible ways to resolve this contradiction: introducing coaching technology into the retraining process that implements a personalized form of teacher training. The article in the form of a table provides a description of the stages of the design process of the individual strategy of the personified professional development of the teacher. The individual plan of the teacher's personalized professional development, developed on the basis of the principles of coaching technology, developed by the authors, consists of 10 stages and takes into account the need to combine previous knowledge and student learning. The personalized teacher's professional development plan was tested in the process of retraining primary school teachers at the Institute for Educational Development of the Republic of Bashkortostan. The presented results allow us to draw unambiguous conclusions about the

positive dynamics of the level of professional development of a teacher, expressed in indicators characterizing his competence increment.

Keywords: individual strategy of the teacher's professional development, principles of coaching technology, additional education system.

Принятие национальной системы учительского роста и новой модели аттестации, предусматривающей оценку компетентности педагога на основе единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ), обусловило повышенные требования к эффективности региональных систем дополнительного профессионального образования (ДПО).

В структуре ЕФОМ предусмотрена оценка четырех групп профессиональных компетенций учителя: предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных, а потому именно эти компетенции являются ядром контента программ повышения квалификации педагогов в системе дополнительного профессионального образования.

Основной целью обучения на курсах повышения квалификации педагогов на современном этапе является его компетентностное развитие. В Приказе Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» дана четкая установка на то, 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 [1, с. 98].

Повышение квалификации педагогов в рамках дополнительного профессионального образования – это специально организованный процесс, направленный на достижение строго определенных, измеряемых образовательных результатов (профессиональных компетенций), соотнесенных как с нормативными документами, регулирующими деятельность региональных систем дополнительного профессионального образования, так и с запросами самих слушателей и их работодателей.

Актуальна разработка Национальной системы профессионального роста учителей, организация повышения квалификации по запросам педагога на основе выявленных трудностей, проблем в его профессиональной деятельности [2, с. 18].

Массовое повышение квалификации педагогов, выполняющее в основном две функции: компенсаторную (связанную с ликвидацией пробелов в базовом образовании педагога) и адаптивную (связанную с переподготовкой учителя в связи с изменениями, происходящими в последнее время в системе образования и обществе), породило противоречие. С одной стороны, назрела необходимость учета насущных потребностей

самих педагогов для профессионального развития, с другой - проявилась неподготовленность организации дополнительного профессионального образования оказывать персонифицированные образовательные услуги.

Цель исследования: выявить эффективность внедрения персонифицированной формы повышения квалификации педагогов, учитывающей необходимость сочетания внутренних источников самого обучающегося и его учебной деятельности, в процесс курсовой переподготовки.

Материалы и методы исследования. Для реализации индивидуальной стратегии повышения квалификации педагога, слушателя Института развития образования формируется персонифицированный план его профессионального развития, основанный на принципах коучинг-технологий.

Вопросы коучинга раскрыты в трудах ряда зарубежных и отечественных ученых. В своих статьях Дмитрий Сергеевич Занин приводит подробный анализ этого понятия и рассматривает авторскую коучинг-технологию проектирования индивидуальной стратегии профессионального развития личности специалиста в современных условиях информационного общества. В его определении «под коучинг–технологией понимают процесс, построенный на принципах партнерства, стимулирующий мышление и творчество клиентов (обучающихся), вдохновляющий их на максимальное раскрытие своего личного и профессионального потенциала [3, с. 47-48].

Марк Максимович Поташник считает, что «коучинг» - это вид профессиональной помощи, специфический способ обучения и развития, где главный метод коуча (управленца, тренера, учителя, воспитателя, преподавателя) – не в сообщении готовых знаний или инструкций, а в задавании вопросов подопечному с тем, чтобы он сам, будучи мотивированным (признавая решение проблемы своей личной целью), нашел ответ (решение или способ действия) из своих внутренних источников (интеллекта, эмоций, интуиции, логики, прежних знаний, своей креативности) [4, с. 118].

Курсовое повышение квалификации педагогов – это интегрированный процесс обучения, ориентированный на получение слушателями запланированного институтом объема знаний и компетентностей, и на удовлетворение персональных образовательных потребностей в виде повышения их профессионального развития. Поэтому основная работа на курсах повышения должна проводиться в режиме освоения образовательной программы, в том числе в режиме реализации индивидуального плана компетентностного развития слушателей.

В нашем исследовании используется сравнительно недавно появившаяся в образовании технология в виде рефлексивных сессий, бесед, названная термином

«коучинг». Проектирование индивидуального плана курсовой подготовки осуществляется на принципах коучинг-технологии: преподаватель с позиции коуча организует общение и сопровождение слушателя. Составление индивидуального плана происходит на протяжении отведенного промежутка времени обучения, поскольку сущность его построения отражает процесс изменения (динамики) в развитии и приращении компетентности слушателя и носит пролонгированный характер. Слушатель, заполняя колонку «Содержание», привносит в план свою личную позицию, формулируя которую принимает на себя ответственность за её решение, находит ответ, опираясь на сочетание собственного опыта прежних знаний и трудовой деятельности.

Структура индивидуального плана отражена в нижеследующей таблице.

Структура индивидуального плана профессионального развития слушателя (ППР)

№ п/п	Этапы	Содержание
1	Группа профессиональных компетенций учителя, требующая построения ППР	Слушателю необходимо описать: <ul style="list-style-type: none"> • Актуальные требования к профессии. Перечень компетенций, которые нужно актуализировать и развить в первую очередь. • Прогнозирование требований к профессии. Намерения и притязания самого слушателя и микросоциального окружения на качество получаемого повышения квалификации. • Запросы руководства школы на результаты прохождения курсовой подготовки педагога. • Как должен слушатель измениться в результате профессионального развития в процессе освоения программы (желаемое «компетентностное приращение» слушателя).
2	Возможности для реализации индивидуального плана профессионального развития на основе программы, имеющейся у организации ДПО	Слушателю, в сопровождении преподавателя (коуча) организации ДПО, необходимо описать: <ul style="list-style-type: none"> • Инфраструктурные возможности. • Материально-технические ресурсы. • Профессиональные качества педагогов организации ДПО. • Внутренние нормативные документы.
3	Цели и задачи реализации ППР	Слушателю необходимо описать: <ul style="list-style-type: none"> • Насколько прирастет компетентность, в которой находится слушатель. • Перечислить всех субъектов, обеспечивающих реализацию ППР. • Оценить интересы и возможности всех участников программы.
4	Основные этапы, методы, реализации коучинг-	Слушателю и преподавателю-коучу в процессе, построенном на принципе партнерства, описать:

	технологии	<ul style="list-style-type: none"> • Этапы реализации с обоснованием их последовательности и использование на последующих шагах компетентного опыта, полученного ранее. • Виды деятельности, в которую будут вовлекаться слушатели, и какие приемы будут при этом использоваться. • Перечень основных образовательных форматов и их последовательность: оптимальное сочетание интерактивного и контактного процесса обучения (цифровизация переподготовки не заменяет реальный процесс обучения виртуальным). • Формы организации для слушателей беседы и рефлексии полученного опыта компетенций, структурирования знаний и превращения их в индивидуальные инструменты.
5	Содержательное обеспечение реализации: программно-методическое, информационное, знаково-символическое	<p>Преподавателям организации ДПО необходимо указать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Методические пособия, комплекты учебников, подбор книг и статей для изучения. • Открытые информационные ресурсы, к которым слушателям необходимо обращаться при прохождении курсовой переподготовки. • Символы, знаки и общепринятые сокращения, которые будут всегда «на виду» у слушателя, как подсказка нужной мысли при выполнении заданий.
6	Нормативно-правовое, инфраструктурное, организационно-управленческое, материальное обеспечение реализации ППР	<p>Преподавателям-коучам организовать общение, в котором необходимо указать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Принятые локальные нормативно-правовые акты (положение о вариативности расписания, нормированность и упорядоченность занятий, строгая легитимность проводимых мероприятий). • Принятые управленческие решения для успешной реализации ППР (выделение аудиторий для занятий, ПК и другой оргтехники, выделение школ для посещения уроков и т.д., которые будут задействованы при реализации программы).
7	Учебно-тематический и календарно-тематический план	<p>Слушателю в сопровождении преподавателя–коуча необходимо структурировать и обобщить всё изложенное в предыдущих разделах:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Перечислить все предполагаемые мероприятия программы в хронологической последовательности и в виде таблиц, описать, как они соотносятся между собой по времени.
8	Модель и механизмы управления реализацией ППР	<p>Необходимо показать партнерское взаимодействие педагогической команды преподавателей ДПО, осуществляющей образовательную и</p>

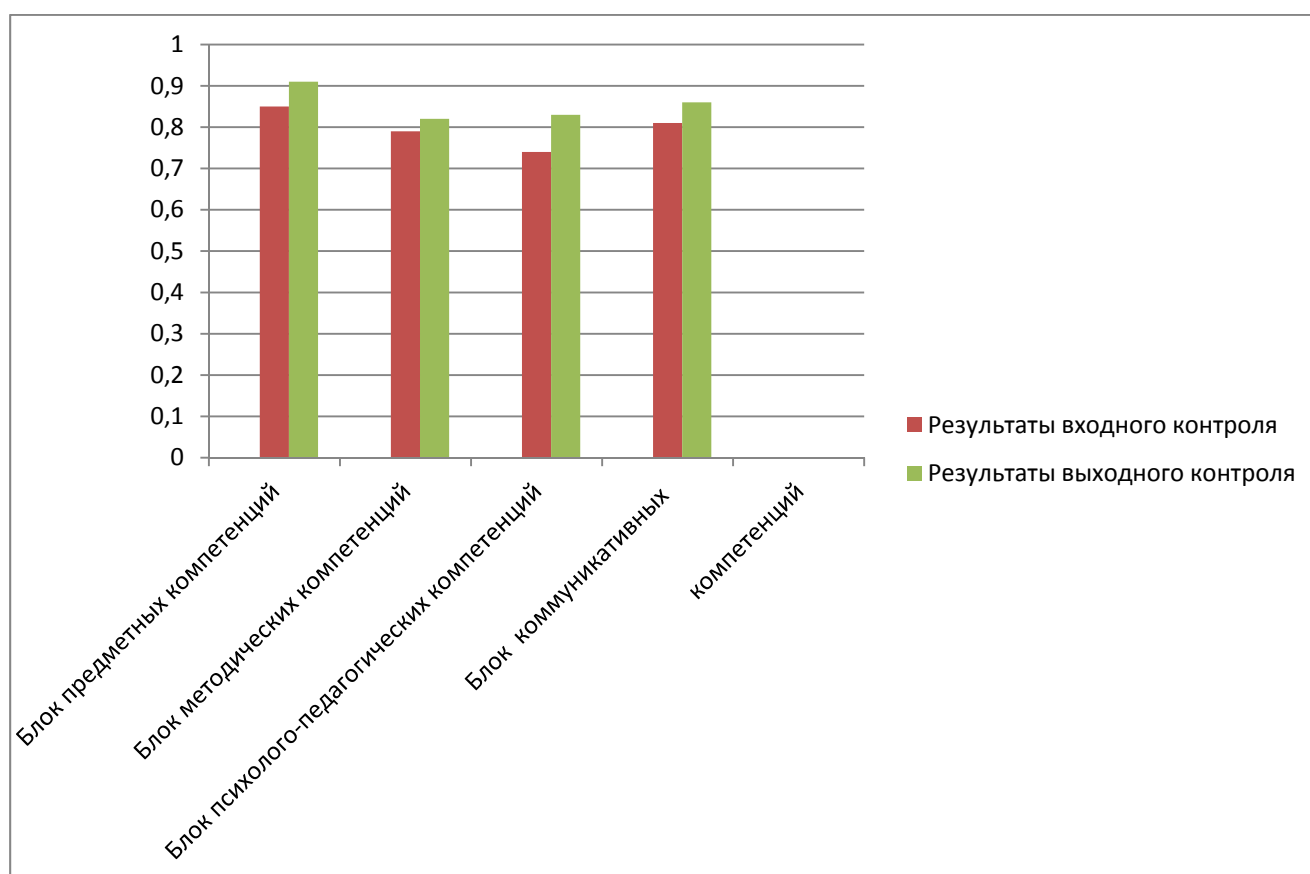
		<p>информационную деятельность по отношению к слушателям курсов переподготовки, учитывая выполнение следующих позиций:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Какие инстанции осуществляют управление и вправе требовать от преподавателей, реализующих программу, выполнение своих указаний. • На основе каких нормативных актов, соглашений, различных форм мотивации управляющие субъекты могут требовать выполнение своих указаний и быть уверенными в их выполнении. • Согласование между управленцами действий разных субъектов, обеспечение ими ресурсов программы.
9	Мониторинг результатов реализации ППР	<p>Построение этого раздела выполняется с учетом содержания разделов 1 и 3 данной программы. Необходимо описать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Конкретные измеримые результаты, ожидаемые от переподготовки. • Критерии оценивания достижений компетентностных результатов слушателя и их качества.
10	Дальнейшее использование и развитие результатов ППР	<p>Необходимо описать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Условия, при которых сам слушатель сможет в дальнейшем использовать результаты, достигнутые благодаря программе. • Как коллектив организации ДПО и весь круг субъектов, реализовавших программу, использует ее результаты, чтобы создать для слушателей возможность новых достижений.

Содержание ППР определяется образовательными потребностями, индивидуальными способностями, интересом и возможностями слушателя (уровнем готовности к освоению программы) в достижении необходимого уровня компетентности.

Согласно коучинг-технологии, преподаватель образовательного учреждения ДПО организует общение с обучающимися на принципах, «согласующихся с принципами лично-ориентированного обучения» [5, с. 9].

Результаты исследования и их обсуждение. Пилотное исследование внедрения индивидуального плана профессионального развития слушателя (ППР), основанное на коучинг-технологии, было проведено в Институте развития образования Башкортостана (ИРОРБ) во втором полугодии 2019 года в рамках программы профессиональной переподготовки учителей начальных классов. Программа направлена на совершенствование профессиональной компетенции слушателей в реализации программ начального общего образования с учетом актуальных требований к профессии.

Для оценки результатов своего компетентностного приращения слушатели курсов проходят компьютерное тестирование в начале обучения (входной контроль) и в конце обучения (выходной контроль). Банк тестов состоит из четырех групп заданий, соответствующих четырем группам профессиональных компетенций, предусмотренных ЕФОМ. Содержание тестов адекватно формируемым компетенциям, указанным в нормативных документах об образовании [6; 7]. Компьютер случайным образом выбирает для каждого слушателя индивидуально 30 тестов, после ответа на которые выдает цифровой результат. Сравнивая входной результат с результатом, полученным после окончания программы, слушателем определяется самооценка о качестве дополнительного профессионального образования на курсах переподготовки. Результаты входного и выходного контроля слушателей курсов (самооценка) повышения квалификации ИРО РБ (в условных единицах) представлены на рисунке 1.



*Рис. 1. Результаты самооценки слушателей курсов повышения квалификации
(в условных единицах)*

Обучение в системе дополнительного профессионального образования связано с профессионально-личностным развитием и саморазвитием специалиста, который после прохождения переподготовки перестает быть только персонификацией нормативной

деятельности. «Он становится активным субъектом, реализующим в избранной профессии свой способ жизнедеятельности, готовность доопределять задачи, принимать на себя ответственность за их решение, раздвигать рамки деятельности» [8, с. 36].

Для получения объективной оценки эффективности обучения на пройденных курсах повышения квалификации слушателями мы дополнительно запросили информацию от работодателей о положительных изменениях в практической деятельности педагога.

Поскольку обладание компетентностью проявляется только в реализуемом педагогом образовательном процессе, то именно положительные изменения в его деятельности в послекурсовой период, представленные далее на рисунках 2-4, по сути, и есть один из отсроченных показателей его эффективности.

На рисунке 2 отражена положительная динамика профессиональной компетентности педагога, основанная на увеличивавшихся (по численности) результатах учебы и воспитания младших школьников (количество участия в олимпиадах, конкурсах, конференциях, смотрах, выставках).

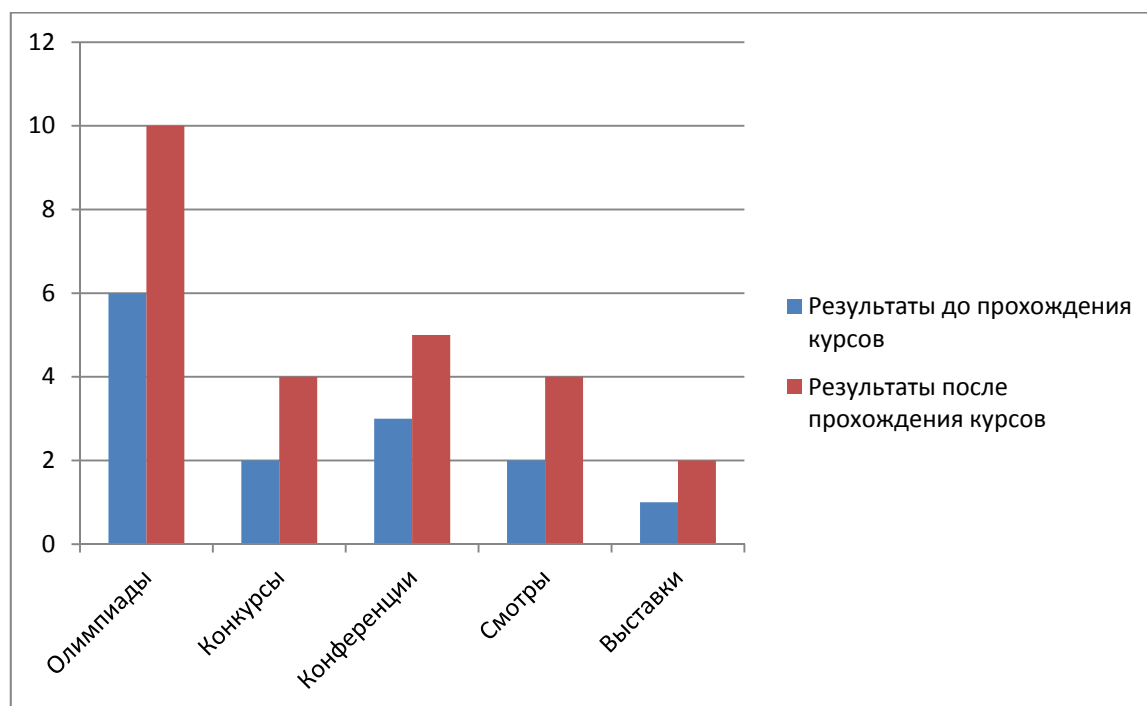


Рис. 2. Динамика профессиональной компетентности педагога (по количеству мероприятий)

На рисунке 3 отражена положительная динамика профессиональной компетентности педагога в послекурсовой период, основанная на увеличении результатов (в количественном отношении) использования новых технологий, приемов, систем оценивания, средств обучения и воспитания.

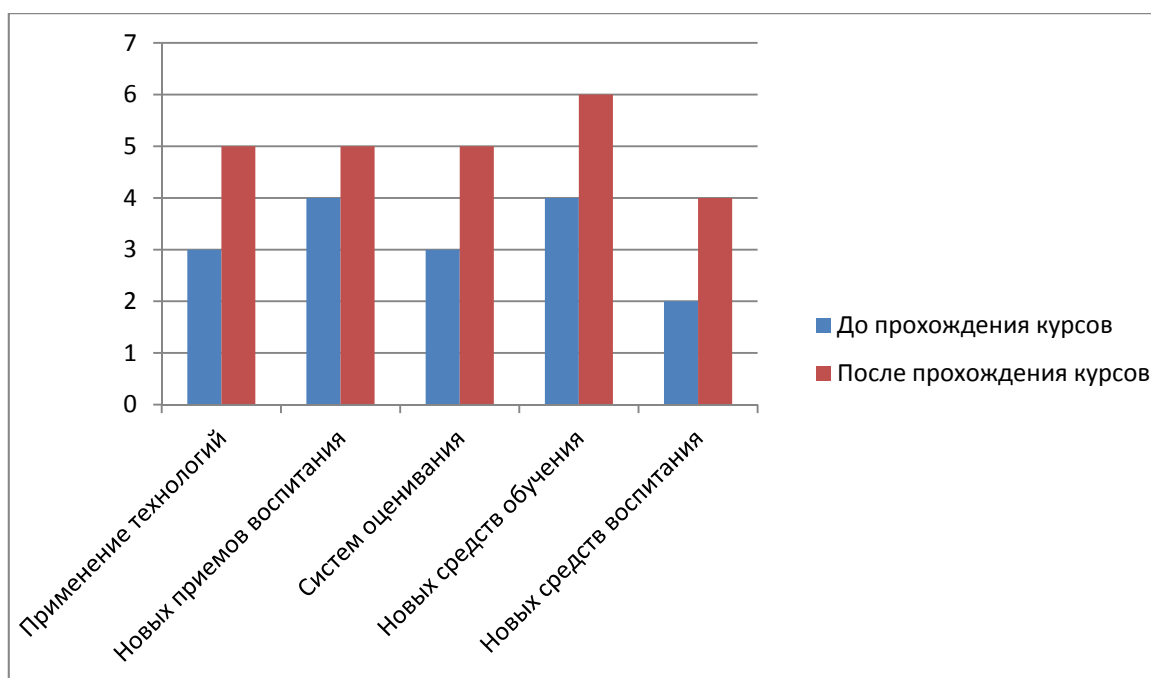


Рис. 3. Динамика профессиональной компетентности педагога по применению новых технологий (в количественном отношении)

На рисунке 4 отражена положительная динамика профессиональной компетентности педагога (в количественном отношении), основанная на проявлении активности методической деятельности педагога в дидактических разработках, в статьях, выступлениях, в презентации своей деятельности, прохождении аттестации, участии в конкурсах.

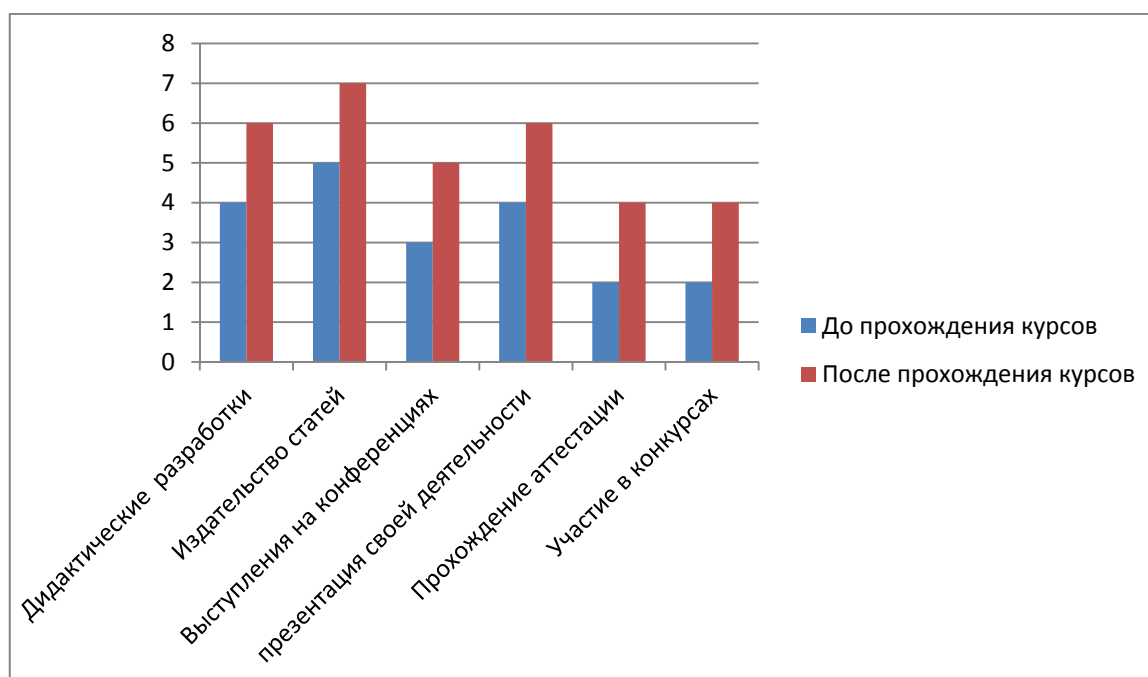


Рис. 4. Динамика проявления методической активности педагога

(в количественном отношении)

Выводы. Внедрение в систему переподготовки педагогов персонифицированного плана профессионального развития слушателя, этапы и содержание которого основаны на принципах коучинг-технологии, что является новой эффективной моделью повышения квалификации слушателей.

Использование коучинг-технологии повышения квалификации приводит к развитию имеющихся и становлению новых компетенций учителей начальных классов.

Эффективность и качество повышения квалификации педагогов оценивалось на основе реальных изменений. Результаты самооценки слушателей релевантны с оценкой, подтвержденной работодателями, отправившими педагога на курсы повышения квалификации в Институт развития образования.

Независимое подтверждение обоснованности сделанных выводов об эффективности реализации персонифицированной формы повышения квалификации педагогов можно получить, анализируя информацию, представленную в тексте статьи в виде рисунков (1–4).

В целом представляется возможным говорить о том, что внедрение коучинг-технологии проектирования стратегии профессионального развития учителя начальных классов в практику дополнительного образования удовлетворяет требованиям к качеству подготовки, предъявляемым новой моделью его аттестации.

Список литературы

1. Шубин С.В., Клейман И.С. Как оценить эффективность курсовой подготовки педагогов? На примере Пермского края // Народное образование. 2019. № 5. С.97-104.
2. Осмоловская И.М. Общее среднее образование в России: состояние и проблемы // Педагогический журнал Башкортостана. 2019. Вып.2 (81). С.14-20.
3. Занин Д.С. Коучинг-технологии проектирования индивидуальной стратегии профессионального развития специалиста // Педагогический журнал Башкортостана. 2019. Вып.2 (81). С.44-52.
4. Поташник М.М. Коучинг – вершина профессионализма руководителя в работе с людьми // Народное образование. 2010. № 9. С. 110-119.
5. Аткинсон М. Пошаговая система коучинга: Наука и искусство коучинга / М. Аткинсон, Рае Т. Чойс. – Краснодар: Изд-во Companion Group, 2009. 256 с.
6. Постановление от 23 мая 2015 г. N 497 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2016 - 2020 годы» [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/71044750/> (дата обращения: 06.04.2020).

7. Примерная основная образовательная программа начального общего образования. Протокол от 8 апреля 2015 г. № 1/15 [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_220258/ (дата обращения: 06.04.2020).
8. Степанова И.Ю. Становление профессионального потенциала педагога в процессе подготовки: монография. Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2012. 399 с.