

## МОДЕЛЬ НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ

Кашаев А.А.

*ОГБУ ДПО «Рязанский институт развития образования», Рязань, e-mail: kaandr@mail.ru*

В статье рассматриваются актуальные вопросы реализации непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Рязанской области на основе построения для них индивидуальных образовательных маршрутов, исследуются возможности включения муниципальных методических служб и общеобразовательных организаций в комплексный и многоуровневый процесс повышения компетенций учителей. Происходящие сегодня в российском образовательном пространстве процессы формирования и развития единой системы научно-методического сопровождения кадров требуют конкретизации технологий, позволяющих реализовать принцип непрерывности работы с педагогами, вовлечения их в целенаправленно организуемые события на протяжении как минимум трех лет: от одного периода курсовой подготовки в организациях дополнительного профессионального образования до другого. Необходимость использования региональными центрами непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ) как региональными операторами федеральной системы подготовки индивидуального подхода к работе со слушателями усиливает значение поиска методологических оснований, отвечающих миссии как самого ЦНППМ, так и субъектов, входящих в региональную систему совершенствования подготовки кадров. Определены противоречия, возникающие в теории и практике управления процессами повышения уровня профессиональных компетенций педагогов, предложена и обоснована региональная модель, позволяющая снять данные противоречия, уточнены условия ее успешной реализации. Сделана попытка развития методологических подходов, изложенных в «Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров», утвержденной Министерством просвещения Российской Федерации.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное развитие, индивидуальный образовательный маршрут, повышение квалификации педагогов.

## THE MODEL OF CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHING STAFF OF THE RYAZAN REGION: CONCEPTUAL APPROACHES

Kashaev A.A.

*Ryazan Institute for Education Development, Ryazan, e-mail: kaandr@mail.ru*

The article deals with topical issues of the implementation of continuous professional development of teaching staff in the Ryazan region on the basis of building individual educational routes for them, explores the possibility of including municipal methodological services and educational organizations in a complex and multi-level process of improving the competencies of teachers. The processes of formation and development of a unified system of scientific and methodological support of personnel taking place today in the Russian educational space require concretization of technologies that allow implementing the principle of continuity of work with teachers, involving them in purposefully organized events for at least three years: from one period of course training in organizations of additional professional education to another. The need for the use of regional centers for continuous professional development of teaching staff as regional operators of the federal system of training an individual approach to working with students reinforces the importance of finding methodological foundations that meet the mission of both the Center and the subjects included in the regional system of improving training. The contradictions arising in the theory and practice of managing the processes of increasing the level of professional competencies of teachers are identified, a regional model is proposed and justified that allows removing these contradictions, the conditions for its successful implementation are clarified. An attempt has been made to develop methodological approaches set out in the «Concept of Creating a Unified Federal System of Scientific and Methodological Support for Teaching Staff and Management Personnel» approved by the Ministry of Education of the Russian Federation.

Keywords: continuous professional development, individual educational route, professional development of teachers.

Проблема повышения уровня сформированности профессиональных компетенций педагогических работников в современной российской школе является одной из наиболее

актуальных. От ее решения во многом зависит качество образовательных результатов, на основе которых возможна оценка достижения целей Национального проекта «Образование», сформулированных Президентом Российской Федерации. На фоне широкого спектра решений сегодня в отечественном образовательном пространстве формируется единая система научно-методического сопровождения учителя. Ее появление продиктовано необходимостью использования общезначимых норм, принципов и правил работы с целью функционирования и развития национальной системы профессионального роста.

Единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – Система) – это совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального и муниципального уровней, обеспечивающих сопровождение педагогов и управленческих кадров в повышении квалификации, переподготовке, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества [1, с. 3].

Анализ данного определения позволяет сформулировать наиболее значимые составляющие Системы. Эффективность ее функционирования и развития зависит от тех процессов, которые имеют место на разных уровнях управления, представленных такими субъектами, как организации дополнительного профессионального педагогического образования, методические центры и службы, образовательные организации. Ключевыми аспектами, в значительной степени определяющими качество достижения результатов, являются: диагностика профессиональных компетенций как основа для анализа, результаты которого определяют направления всей работы, создание индивидуального образовательного маршрута как средства персонификации профессионального роста, а также обеспечение процесса его непрерывности. Сегодня мы отказываемся от подхода, при котором профессиональное развитие тождественно формальному прохождению курсовой подготовки с получением документа установленного образца в качестве ее результата. Значение индивидуального и непрерывного сопровождения учителя на основе объективных данных о его потребностях и запросах формирует новое понимание парадигмы «Образование через всю жизнь».

Поэтому актуальность исследования состоит в необходимости уточнения принципов и подходов к процессу организации повышения профессионального мастерства педагогов, к построению системы, отвечающей федеральным требованиям, на региональном уровне, к качеству ее моделирования. При этом модель здесь рассматривается в качестве системного

образа.

Проблема заключается в том, что сегодня у многих региональных систем образования нет четкого технологического понимания того, каким образом должен быть реализован принцип непрерывности профессионального развития педагога, какие условия необходимы для обеспечения процесса его подготовки, отсутствуют региональные модели, позволяющие выстраивать работу по повышению уровня профессиональных компетенций учителя на основе принципа системности и предусматривающие обязательную вовлеченность в реализацию индивидуальных образовательных маршрутов общеобразовательных организаций и методических служб.

Сегодня у субъектов Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников на региональном уровне обнаруживается объективная потребность в методологическом осмыслении утвержденных Министерством просвещения РФ соответствующих концепций, положений и рекомендаций. Ее удовлетворение позволит им обеспечить совершенствование своей работы и достичь установленных целей.

В связи с этим мы имеем возможность обнаружить противоречия между: необходимостью непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и недостаточностью ясных технологических решений для его реализации; большим потенциалом общеобразовательных организаций и муниципальных методических служб в повышении эффективности использования индивидуальных образовательных маршрутов слушателей в ЦНППМ и отсутствием их широкой вовлеченности в процесс научно-методического сопровождения учителя; потребностью в формировании региональных систем профессионального роста на основе современных методологических подходов и реализацией традиционных моделей развития учительских компетенций.

Данные противоречия определяют ключевую **проблему** исследования: каковы организационно-педагогические условия результативного управления региональной системой непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на основе современных методологических принципов и подходов.

Целью исследования является выявление организационно-педагогических условий эффективного управления региональной системой повышения профессионального мастерства учителя, созданной в соответствии с комплексной моделью, предусматривающей вовлечение в нее широкого круга соответствующих субъектов.

Гипотеза исследования состоит в том, что региональная модель непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников как образ системы будет эффективной, если:

- определить методологические принципы и подходы к ее формированию, отвечающие современной парадигме непрерывного образования;
- выявить и сформировать организационно-технологические механизмы ее реализации на основе федеральных требований к процессу профессионального развития;
- положить в ее основу полный управленческий цикл, позволяющий проводить анализ показателей исходного состояния системы и эффективности принимаемых мер;
- предусмотреть включение в системный процесс повышения уровня профессиональных компетенций учителей муниципальных методических служб и общеобразовательных организаций (ОО) слушателей в качестве субъектов деятельности.

### **Материал и методы исследования**

Нами были проанализированы утвержденные Министерством просвещения РФ и Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки РФ основополагающие документы. Среди них – «Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников», определяющая характер выстраиваемой государством системы профессионального роста учителей и отвечающего ей межсубъектного взаимодействия на разных управленческих уровнях; разработанные ФГБУ «Федеральный институт оценки качества образования» (ФИОКО) «Методические рекомендации по развитию механизмов управления качеством образования»; материалы информационных ресурсов региональных систем образования по направлению 2.2. «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников» раздела «Управление качеством образования». Мы опирались на исследования российских ученых в области рассматриваемой нами проблематики. В решении задач данного исследования были использованы научные труды И.С. Барыбиной, Е.Ю. Бухтиарова, Г.Я. Гревцевой, О.Д. Зайцевой, Н.Ф. Ильиной, Я.А. Ильинской, Л.А. Кальницкой, Т.А. Лунг, В.Б. Лебедкиной, О.И. Мезенцевой, О.А. Суйковой, Н.Н. Тулькибаевой, Е.В. Пасынковой, М.В. Циулиной.

При достижении цели и проверке гипотезы использовался комплекс методов: *теоретические методы* исследования (сопоставление и обобщение, анализ и синтез, абстрагирование и конкретизация), *эмпирические методы* (изучение документов и деятельности региональных органов управления образованием, ЦНППМ, общеобразовательных организаций).

Доказательство гипотезы потребовало от нас использования *системного подхода*.

### **Результаты исследования и их обсуждение**

Достижение целей Национального проекта «Образование» является комплексной задачей, решаемой в рамках нескольких направлений, одно из которых – повышение уровня компетенций педагогических работников. Современная парадигма профессионального

развития основана на принципе непрерывности, поскольку анализируемая и учитываемая информация постоянно меняется вследствие интенсификации социально-экономических процессов. Непрерывное повышение мастерства педагогических работников требует систематизации и совершенствования методологических подходов.

Вопросам непрерывного профессионального развития постоянно уделяют внимание российские исследователи. В своих работах они рассматривают отдельные его аспекты: принципы, технологические особенности, формы, методы и средства, условия, процессы и результаты.

Так, О.А. Суйкова, выделяя подходы и принципы к подготовке взрослых, подчеркивает, что в условиях смены традиционной парадигмы развития профессионального образования, ориентированной на стабильные формы и не учитывающей интересы и потребности личности на новую гуманистическую, исходящую из главенства экзистенциальной самореализации и саморазвития, «непрерывность образования взрослых превращается в жизненную необходимость» [2, с. 17]. Вместе с Н.Н. Тулькибаевой они говорят о приверженности непрерывного профессионального образования саморазвитию, и, исходя из анализа опыта зарубежных стран по формированию систем непрерывной подготовки, выделяют такие ее виды, как структурированное (активное обучение), рефлексивное (пассивное обучение) и самонаправленное (неструктурированное обучение) непрерывное профессиональное образование [3, с. 79]. Здесь имеет место их определенная корреляция с принятым сегодня делением видов образовательной деятельности на формальное, неформальное и информальное образование, обусловленная единством в использовании в России и за рубежом идентичных подходов в силу признания их эффективности.

Помимо изучения механизмов эффективности курсовой подготовки, являющейся примером формального образования, необходимо обобщение лучших практик по использованию неформального образования в процессе непрерывного повышения педагогического мастерства. В своем исследовании О.И. Мезенцева в качестве результативных направлений работы выделяет: «постоянно действующие семинары, а также вебинары по актуальным проблемам образования, организуемых в режиме посещения 1–2 раза в месяц; индивидуальное и тематическое консультирование педагогов, работа творческих групп по актуальным проблемам развития педагогической теории и практики, позволяющих учителям, ориентированным на самообразование, определить интересующую проблему и принять участие в ее разрешении; виртуальные методические кабинеты как формы сетевого взаимодействия пользователей ресурса, как в режиме реального, так и отложенного, и т.д.» [4, с. 131].

Такие принципы современного дополнительного непрерывного образования, как: «1)

индивидуальный подход, или индивидуальная образовательная траектория; 2) вариативность образовательных программ для всех возрастов; 3) преемственность образовательных программ в рамках образовательной траектории; 4) всеерный принцип включения слушателя в систему (на любом этапе ее реализации)», выделяет в своем исследовании Я.А. Ильинская [5, с. 119]. Данные принципы дают понятие об основных подходах к построению модели непрерывного профессионального образования, однако они требуют определенного развития и конкретизации.

В работах Г.Я. Гревцевой, Т.А. Лунг, Е.В. Пасынковой, М.В. Циулиной и других самообразование и саморазвитие являются основными условиями эффективной реализации инновационных технологий в системе непрерывного профессионального образования [6, 7, 8].

Выделяя место компетентного подхода в образовании, Е.Ю. Бухтиарова подчеркивает значение адресного характера профессионального развития [9, с. 18].

Пути формирования индивидуальной траектории профессионального развития в формате непрерывного образования, особенности диагностики профессиональных затруднений, опыт участия муниципальной методической службы в создании индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) описаны И.С. Барыбиной, В.Б. Лебедкиной, Л.А. Кальницкой и О.Д. Зайцевой в своем исследовании [10].

Особое место в эффективной реализации индивидуальных образовательных программ и маршрутов отводится школе. Это в своем исследовании подчеркивает Н.Ф. Ильина. Она рассматривает общеобразовательную организацию в качестве места создания индивидуальной образовательной программы, поскольку инфраструктура школы не только способствует выявлению проблем каждого, но и позволяет сформировать среду, в которой профессиональное взаимодействие будет способствовать повышению уровня профессиональных компетенций учителя [11, с. 200]. При этом вопросы создания и развития целостных и эффективных систем непрерывного повышения педагогического мастерства стали особо актуальными с началом реализации в нашей стране «Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (2020 г.) [1].

Однако, на наш взгляд, система требует определенного развития и конкретизации в части учета разработанного ФИОКО полного управленческого цикла, использования результатов диагностики профессиональных компетенций не только в качестве анализируемого материала – основы построения индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМов), но и в качестве фактора обеспечения непрерывности профессиональной подготовки.

Концепция предусматривает создание во всех регионах Российской Федерации центров

непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. Региональные ЦНППМ, согласно этому документу, в том числе призваны обеспечить: «координацию деятельности региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров; выстраивание единой системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, сопровождение индивидуальных траекторий их развития; внедрение в процесс профессионального развития педагогических работников программ формирования компетенций с учетом задачи по улучшению результатов участия российских школьников в международных исследованиях качества образования» [1, с. 15].

В 2021 г. в Рязанской области был создан региональный ЦНППМ на базе ОГБУ ДПО «Рязанский институт развития образования» (РИРО). Сегодня система работы Центра осуществляется на основе утвержденной Министерством образования и молодежной политики Рязанской области «Концепции совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Рязанской области» [12].

Для реализации данной Концепции в Рязанской области в части осуществления организации повышения квалификации специалистов в рамках реализации приоритетных *региональных* программ была сформирована система деятельности, в основу которой была положена Модель непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – Модель). Основными методологическими подходами к построению и реализации Модели являются: *системный* (здесь должно происходить формирование стабильно функционирующего и развивающегося организационного и образовательного пространства, субъекты и объекты деятельности которого осуществляют свою работу на основе единых подходов и принципов, правил и алгоритмов), *социализирующий* (при реализации данного подхода необходим учет возможностей вертикального и горизонтального взаимодействия с организациями, задачи которого отвечают достижению поставленных целей), *индивидуальный* (при нем учитываются индивидуальные профессиональные особенности педагогического работника, его объективные и субъективные профессиональные потребности) и *компетентностный* (здесь диагностика уровня сформированности профессиональных компетенций учителя является одной из базовых управленческих ценностей).

Основными принципами при разработке Модели стали: *научность, технологичность, открытость, равенство и непрерывность*. Принцип научности обуславливает использование методологических подходов к управлению качеством образования с опорой на эффективные и научно обоснованные федеральные и региональные практики. Технологичность всецело отвечает не только системному подходу, но и современной потребности в работе с большими

массивами данных в переводе части функционала в цифровой формат. Реализация принципов открытости и равенства делает возможным организовывать процесс профессиональной подготовки для каждого педагогического работника независимо от его места жительства и места профессиональной деятельности. Принцип непрерывности является одним из ключевых. Он способствует созданию условий для постоянного профессионального совершенствования.

Исходя из главенства названных принципов и подходов, за основу моделирования был взят полный управленческий цикл реализации механизмов управления качеством образования, разработанный ФИОКО. Он состоит из нескольких компонентов – этапов: цели и задачи – показатели (в том числе методы сбора и обработки информации) – мониторинг показателей – анализ результатов мониторинга – адресные рекомендации по результатам анализа – мероприятия, меры, управленческие решения – анализ эффективности принятых мер [13].

Формулировки компонентов данного цикла были нами уточнены (в том числе наименование этапа, связанного с показателями, учитывающего неоднократность учета значений показателей, а именно при оценке исходного состояния системы, а также при определении того, насколько принятые меры были эффективны), а сам цикл детализирован с целью повышения эффективности работы управленческих команд региона – субъектов реализации Модели – на региональном, муниципальном и школьном уровнях: появился компонент «Проведение мониторинга эффективности принятых мер» (рисунок).





*Полный управленческий цикл реализации механизмов управления качеством образования  
(в редакции автора)*

Рассмотрим в концептуальном виде, каким образом реализуется региональная Модель непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на основе уточненных этапов полного управленческого цикла.

Целеполагание и определение задач

*Целями* реализации Модели являются повышение качества образования и совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников Рязанской области.

*Задачи* по достижению цели реализации региональной Модели

1. Проводить региональную независимую диагностику и выявлять уровень сформированности профессиональных компетенций и профессиональных дефицитов педагогических работников.

Эта задача связана не только с восполнением выявленных в рамках диагностики пробелов, но и с развитием компетенций тех учителей, которые имеют возможность выйти на более высокий уровень эксперта.

2. Осуществлять построение индивидуальных образовательных маршрутов повышения профессионального мастерства педагогических работников на основе региональной независимой диагностики, организуемой ЦНППМ.

3. Учитывать результаты мониторинга исходного состояния системы (входящей и промежуточной независимой региональной диагностики) и эффективности принятых мер (итоговой независимой региональной диагностики) в качестве информационной основы персонализации научно-методического сопровождения педагогических работников и обеспечения непрерывности повышения их профессионального мастерства.

Промежуточная диагностика проводится по завершении формального образования – курсов повышения квалификации, и ее результаты определяют содержание тех образовательных событий, которые ЦНППМ организует на этапе неформального образования, реализуя индивидуальный образовательный маршрут.

Итоговая диагностика используется тогда, когда маршрут полностью реализован в течение учебного года.

4. Вовлекать в деятельность по реализации непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников общеобразовательных организаций, в которых они осуществляют свою деятельность, и муниципальные

методические службы.

5. Развивать цифровую образовательную среду дополнительного профессионального образования педагогических работников.

*Показатели* эффективности реализации Модели (в течение годового цикла)

1. Показатели выявления уровня сформированности профессиональных компетенций педагогических работников:

– доля педагогов – резидентов регионального ЦНППМ, прошедших независимую диагностику (входящую, промежуточную, итоговую) профессиональных компетенций, от общего числа прошедших обучение в ЦНППМ, %.

– доля педагогов – слушателей курсов повышения квалификации РИРО, прошедших независимую диагностику (входящую, промежуточную, итоговую) профессиональных компетенций, от общего числа прошедших обучение в РИРО, %;

– доля педагогов, прошедших независимую диагностику профессиональных компетенций, от общего числа педагогических работников региона, прошедших обучение, %.

2. Показатели учета индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных компетенций:

– доля учителей – резидентов регионального ЦНППМ, прошедших обучение по ИОМам, от общего числа прошедших обучение в ЦНППМ, %;

– доля педагогов – слушателей курсов повышения квалификации РИРО, прошедших обучение по ИОМам, от общего числа прошедших обучение в РИРО, %;

– доля педагогов, прошедших обучение по ИОМам, от общего числа педагогических работников региона, прошедших обучение, %.

3. Показатели учета результатов мониторинга исходного состояния системы и эффективности принятых мер как основы обеспечения персонализации профессионального развития учителей и непрерывности повышения их профессионального мастерства:

– доля педагогических работников – резидентов регионального ЦНППМ, вовлеченных в образовательные события в рамках ИОМов на основе результатов промежуточной диагностики профессиональных компетенций, от общего числа прошедших обучение в ЦНППМ, %;

– доля педагогов – слушателей курсов повышения квалификации РИРО, вовлеченных в образовательные события в рамках ИОМов на основе результатов промежуточной диагностики профессиональных компетенций, от общего числа прошедших обучение в РИРО, %;

– доля педагогов, вовлеченных в образовательные события в рамках ИОМов на основе

результатов промежуточной диагностики профессиональных компетенций, от общего числа педагогических работников Рязанской области, прошедших обучение, %;

– доля педагогических работников – резидентов регионального ЦНППМ, вовлеченных в образовательные события Центра на протяжении двух последующих за повышением квалификации лет на основе результатов итоговой диагностики профессиональных компетенций, от общего числа прошедших обучение в ЦНППМ, %;

– доля педагогов – слушателей курсов повышения квалификации РИРО, вовлеченных в образовательные события института на протяжении двух последующих за повышением квалификации лет на основе результатов итоговой диагностики профессиональных компетенций, от общего числа прошедших обучение в РИРО, %;

– доля педагогов, вовлеченных в образовательные события на протяжении двух последующих за повышением квалификации лет на основе результатов итоговой диагностики профессиональных компетенций, от общего числа педагогических работников региона, прошедших обучение, %.

4. Показатели степени вовлеченности общеобразовательных организаций и муниципальных методических служб в деятельность по реализации непрерывного повышения профессионального мастерства:

– доля школ, вовлеченных в процесс научно-методического сопровождения своих педагогических работников в рамках реализации ИОМов в ЦНППМ от общего числа ОО, направивших в Центр специалистов, %;

– доля школ, вовлеченных в процесс научно-методического сопровождения своих педагогических работников в рамках реализации ИОМов в РИРО от общего числа ОО, направивших в институт специалистов, %;

– доля школ, вовлеченных в процесс научно-методического сопровождения своих педагогических работников в рамках реализации ИОМов в организациях дополнительного профессионального педагогического образования, от общего числа ОО, направивших в данные организации своих специалистов, %;

– доля школ, вовлеченных в течение последующих за обучением в ЦНППМ двух лет в совместное с Центром научно-методическое сопровождение своих педагогических работников на основе результатов итоговой диагностики, от общего числа ОО, направивших специалистов в ЦНППМ на обучение, %;

– доля школ, вовлеченных в течение последующих за обучением в РИРО двух лет в совместное с институтом научно-методическое сопровождение своих педагогических работников на основе результатов итоговой диагностики, от общего числа ОО, направивших специалистов в РИРО на обучение, %;

– доля школ, вовлеченных в течение последующих за обучением в организациях дополнительного профессионального педагогического образования двух лет в совместное с ними научно-методическое сопровождение своих педагогических работников на основе результатов итоговой диагностики, от общего числа ОО, направивших специалистов на обучение, %.

5. Показатель развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования:

– наличие в ЦНППМ цифровых программ, платформ, порталов и экосистем, функционал которых отвечает выполнению целей и задач организации;

– наличие в РИРО цифровых программ, платформ, порталов и экосистем, функционал которых отвечает выполнению целей и задач организации;

– наличие в организациях дополнительного профессионального педагогического образования цифровых программ, платформ, порталов и экосистем, функционал которых отвечает выполнению целей и задач организаций.

Показатели всех пяти групп свидетельствуют о стимулировании тенденции к постепенному переходу всей системы дополнительного профессионального педагогического образования в регионе на принципы, подходы и управленческие механизмы, используемые в региональном ЦНППМ.

*Методами сбора информации* при работе с показателями являются: анализ, запрос, использование данных федеральных и региональных информационных систем и др.

*Методы обработки информации:* группировка, обобщение, сопоставление, расчет доли от общего числа.

*Мониторинг исходного состояния системы* проводится на основе разработанных показателей. На этом этапе определяются степень выполнения показателей, наличие или отсутствие элементов системы.

*Анализ результатов мониторинга исходного состояния системы* позволяет разработать адресные рекомендации по совершенствованию реализации Модели, планы действий, региональные программы и дорожные карты, направленные на достижение модельных показателей, а также на создание механизмов реализации образовательного и технологического процесса в организации дополнительного профессионального образования, работа которой осуществляется на основе Модели.

Реализация мер, проведение мероприятий, принятие управленческих решений происходят в трех содержательных контурах Модели непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (таблица).

### Содержательные контуры Модели

1-й контур	2-й контур	3-й контур
<p>Входящая региональная диагностика профессиональных дефицитов / уровня сформированности профессиональных компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных, цифровых, правовых), первичное построение ИОМ, формальное повышение квалификации на курсах ПК с выдачей удостоверений установленного образца</p>	<p>Промежуточная диагностика по остаточным знаниям, корректировка ИОМов, неформальное повышение квалификации в виде назначения региональных дополнительных образовательных событий с различной ролью – от слушателя до организатора</p>	<p>Анализ результатов диагностик и образовательных результатов обучающихся в образовательной организации слушателя (ГИА, ВПР и др.) и работа с ними, назначение муниципальных и школьных дополнительных образовательных событий в системе, мониторинг выполнения ИОМа слушателем со стороны муниципальной методической службы и общеобразовательной организации</p>

Здесь школа, становясь субъектом научно-методического сопровождения своего педагогического работника, с целью полноценной реализации его ИОМа должна работать не только с результатами диагностики профессиональных компетенций, но и с результатами оценочных процедур обучающихся у данного учителя (в том числе с результатами ГИА, ВПР, НИКО и т.п.).

По завершении реализации трех контуров результаты итоговой диагностики становятся основой для организации соответствующей работы в ЦНППМ, РИРО, других организациях ДПО, придерживающихся региональной Модели, на протяжении последующих двух лет, до проведения новой входящей диагностики профессиональных компетенций. За счет этого не только получает полноценную реализацию принцип непрерывности, но и происходит совершенствование работы школьных и муниципальных методических объединений, школьных и муниципальных методических служб – данные субъекты получают богатый аналитический материал для работы, и их деятельность обеспечивает процесс гармонизации на нескольких уровнях управления – от регионального до уровня образовательной организации.

*Мониторинг эффективности принятых мер* позволяет определить степень выполнения поставленных задач через выполнение показателей, которые на данном этапе управленческого цикла остаются теми же, что были взяты за основу при проведении мониторинга исходного состояния системы.

Получение результатов второго мониторинга обеспечивает возможность провести *анализ эффективности* принятых в рамках реализации Модели мер. Он направлен на

определение задач для следующего управленческого цикла.

Апробация Модели в Рязанской области началась в 2021 г. Сегодня субъектами ее реализации являются: РИРО, ЦНППМ, общеобразовательные организации, региональные предметные клубы, муниципальные методические службы. Институтом была создана и успешно развивается цифровая экосистема «Успех учителя», позволяющая автоматизировать ряд организационных и образовательных процессов в ЦНППМ: проведение диагностики профессиональных компетенций, предложение экосистемы резиденту Центра набора программ повышения квалификации, отвечающих результатам его профессиональной диагностики, формирование карточки полного маршрута слушателя. Появились возможности для создания личных кабинетов слушателей, тьюторов, руководителей ОО, автоматизации работы с документацией, фиксации достижений педагогических работников и их личного вклада в успешную реализацию ИОМов и т.д.

Работа на основе региональной Модели в ЦНППМ на базе РИРО позволила достичь 100% выполнения большей части показателей.

Перспективными направлениями работы ЦНППМ как центра реализации Модели стали:

- самодиагностика профессиональных компетенций педагогических работников;
- импорт данных о других видах и результатах диагностик для построения ИОМов;
- контроль фасилитации переноса совершенствуемых компетенций в реальную практику работы в образовательной организации;
- вовлечение в работу через создание личных кабинетов в цифровой экосистеме «Успех учителя» региональных методистов, закрепление их за резидентами ЦНППМ.

Региональная модель непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников была представлена в октябре 2022 г. на Всероссийском совещании «Индивидуальный образовательный маршрут – путь к профессиональному росту и повышению качества образования» в Академии Минпросвещения России и получила высокую оценку экспертного сообщества.

### **Выводы**

Региональная Модель формирует систему, направленную на обеспечение непрерывности:

- 1) повышения профессионального мастерства педагогических работников;
- 2) использования управленческого цикла реализации ее базовых подходов и принципов.

Процесс ее внедрения демонстрирует свою успешность в силу того, что:

- определены отвечающие федеральным требованиям к организации непрерывного

профессионального педагогического образования методологические принципы и подходы к формированию Модели;

– выявлены и сформированы организационно-технологические механизмы ее реализации;

– в основу разработки Модели положен полный управленческий цикл;

– предусмотрено включение в процесс непрерывного повышения уровня профессиональных компетенций учителя муниципальная методическая службы и общеобразовательная организация в качестве субъектов образовательной и управленческой деятельности.

Проведенное нами исследование может способствовать совершенствованию процесса персонификации повышения квалификации и повышению качества дополнительного профессионального педагогического образования.

### Список литературы

1. Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. [Электронный ресурс]. URL: <https://fioco.ru/Media/Default/Documents/>(дата обращения: 27.11.2022).
2. Суйкова О.А. Андрагогические аспекты непрерывного образования // Инновационное развитие профессионального образования. 2019. № 1 (21). С. 16-22.
3. Суйкова О.А., Тулькибаева Н.Н. Непрерывное профессиональное образование в Европе // Инновационное развитие профессионального образования. 2020. № 2 (26). С. 78-83.
4. Мезенцева О.И. Индивидуальная образовательная программа как условие компетентностного развития педагога в системе повышения квалификации // Мир науки, культуры, образования. 2011. №6 (31). С. 129-131.
5. Ильинская Я.А. История формирования концепции дополнительного непрерывного образования // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2013. №4. С. 110-125.
6. Гревцева Г.Я., Циулина М.В. Креативно-деятельностный подход к развитию профессионального мастерства педагогов. // Инновационное развитие профессионального образования. 2021. № 2 (30) С. 76-82.
7. Лунг Т. А. Профессиональное развитие педагога в системе непрерывного образования. // Научно-методический журнал Поиск. 2016. № 3 (55). С. 78-81.
8. Пасынкова Е.В. Индивидуальная образовательная программа как показатель непрерывного повышения квалификации педагога // Аспирант. Приложение к журналу

Вестник Забайкальского государственного университета. 2022. Т. 16. № 1. С. 71-75.

9. Бухтиярова Е.Ю. Новые технологии в системе непрерывного дополнительного образования педагога. // Мир науки, культуры, образования. 2020. № 5 (84). С. 17-19.

10. Барыбина И.С., Лебекина В.Б., Кальницкая Л.А., Зайцева О.Д. Формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута педагога в рамках работы Валуйского межмуниципального методического центра // Вестник БелИРО. 2021. Т. 8. № 3 (21). С. 60-75.

11. Ильина Н.Ф. Технология разработки и реализации индивидуальной образовательной программы педагога // Народное образование. 2010. № 7. С. 197-202.

12. Концепция совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Рязанской области. [Электронный ресурс]. URL: <https://disk.yandex.ru/i/bXuIc5WtEqJYFg> (дата обращения: 27.11.2022).

13. Методические рекомендации по развитию механизмов управления качеством образования. [Электронный ресурс]. URL: <https://fioco.ru/Media/Default/Documents/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5%20%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%D0%A0%D0%A3%D0%9C-2022.pdf> (дата обращения: 27.11.2022).