



Дорогие читатели!

Современная образовательная ситуация в условиях перехода к непрерывному образованию в течение всей жизни человека и глобальная информатизация требуют обеспечения качественного, постоянно адаптирующегося к потребностям общества и самого ученика школьного образования, что невозможно без решения задач постоянного профессионального развития педагога. И профессиональное развитие нужно рассматривать в широком спектре направлений: предметные и метапредметные компетенции, информатизация и электронные образовательные ресурсы, сетевая реализация образовательных программ, воспитательная работа, взаимодействие с родителями и многое другое.

Но нельзя забывать и о развитии индивидуальности и личности педагога, о его общекультурном развитии, о сформированности личной позиции и внутреннего мировоззрения, о нравственных установках.

Два века назад великий педагог К.Д. Ушинский писал актуальные и на сегодняшний день слова: «Только личность может действовать на развитие и определение личности, только характером можно образовать характер».

Человек, работающий в школе, не может «просто жить» и механически выполнять свою работу. Сегодня нашим детям просто необходим учитель-личность, обладающий глубокими познаниями в области науки о человеке и его развитии, владеющий эффективными педагогическими технологиями, неординарным стилем научно-педагогического мышления, человек, способный и готовый к принятию творческих решений, чувствующий и поддерживающий детей в разных ситуациях.

Поэтому не случайно 2023 год в нашей стране объявлен Президентом В.В. Путиным, как «Год педагога и наставника», что в очередной раз говорит о важности профессии педагога для нашего общества, о его значимом общественном статусе и о его высоком уровне профессионального развития.

*Реброва Вероника Ивановна,
Председатель комитета общего
и профессионального образования
Ленинградской области,
кандидат педагогических наук, доцент*

О направлениях поддержки профессионального развития педагогических работников в Ленинградской области

Ключевые слова: профессиональное развитие педагога, профессиональный дефицит, наставничество, региональный методист, профессиональные компетенции, мониторинг.

Аннотация: в статье рассматриваются основные направления развития региональной системы научно-методического сопровождения и поддержки педагога в профессиональном становлении и развитии.

Реброва Вероника Ивановна,
Председатель комитета общего и
профессионального образования
Ленинградской области, к.п.н.,
доцент (г. Санкт-Петербург, РФ).

В условиях модернизации системы образования России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Одним из стратегических направлений как федеральной, так и региональной повестки является развитие системы профессионального роста педагога.

Система образования Ленинградской области объединяет более 24 000 педагогических работников. И именно реализация региональных мероприятий по научно - методическому сопровождению педагогических и управленских работников в регионе позволяет придать необходимый импульс развития всей системы образования региона.

Региональная система научно-методического сопровождения педагогических и управленских работников Ленинградской области включает следующие субъекты:

Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области;

Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Ленинградский областной институт развития образования»;

Государственное автономное образовательное учреждение высшего

образования «Ленинградский государственный университет им.А.С.Пушкина»;

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Ленинградской области;

Ассоциация молодых педагогов Ленинградской области;

Муниципальные методические службы и муниципальные методические объединения (советы);

Методические (научно-методические) советы образовательных организаций.

Для принятия и реализации эффективных управленческих решений необходимы взаимодействие и слаженная работа всех составляющих системы сопровождения. Важным механизмом, обеспечивающим слаженность в принятии управленческого решения, являются исследования, проводимые на всех уровнях управления. **Особое место в исследованиях занимает мониторинг, дающий возможность сбора, обработки, распространения, хранения информации об образовательном процессе, принимаемым управленческим решения и т.д.** Мониторинговые исследования, используемые в управленческой деятельности, позволяют выявлять и проанализировать состояние исследуемой системы, реализацию целей, достигнутые результаты, видеть проблемные зоны и т.д., а также разрабатывать на основе диагностики прогноз развития социальной системы, педагога, управленца.

Для руководителей любого уровня важно не просто достижение цели, но и включение всех механизмов управления, внутренних и внешних ресурсов, работающих на результат. Выявить ресурсы, обеспечивающие дальнейшее развитие исследуемой системы, и помогает мониторинг.

При планировании и проведении мониторинга важно учитывать региональные особенности на любом уровне управления: уровне организации, муниципальном или региональном уровне.

Требования, на основании которых выстраивается система многоуровневого мониторинга педагогической деятельности, организации воспитательного и

образовательного процессов, разрабатываются на основе соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов, требований нормативно-правовых актов, регулирующих организацию образовательной деятельности.

В качестве примера приведем мониторинг готовности образовательных организаций региона к введению обновленных ФГОС НОО и ООО в 2022 году. Данные проведенного мониторинга позволили на первом этапе определить проблемные зоны, направления адресной помощи и траектории научно-методической поддержки школ и педагогов. Итогом этапа стало проектирование дорожной карты подготовки к проекту, планирование ориентированных мероприятий поддержки и обновления. Второй этап мониторинга был проведен уже в ходе реализации проекта для оценки эффективности управленческих решений и проводимых мероприятий.

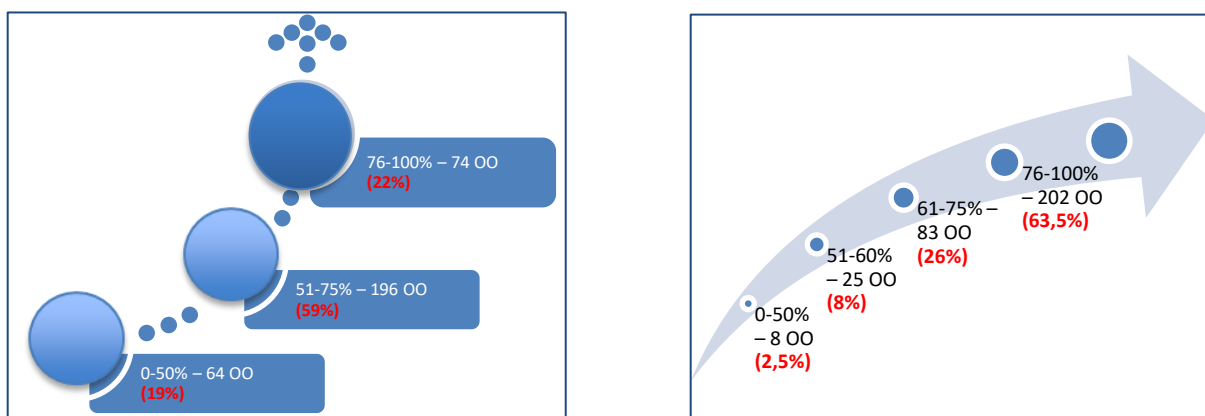


Рисунок 1. Динамика роста степени готовности образовательных организаций к введению обновленных ФГОС НОО и ООО по итогам реализации мероприятий проекта по подготовке к изменениям.

Итоги промежуточного мониторинга показали значительную динамику, выраженную в росте показателей готовности к введению обновленных ФГОС, особенно по таким критериям, как соответствие структуры и содержания образовательной программы, по учебно-методическому и нормативно-правовому обеспечению введения обновленных ФГОС. Изменения в степени готовности образовательных организаций к введению обновленных ФГОС в процентном соотношении к максимальной степени готовности представлена на Рисунке 1 и показывает явную эффективность

реализуемого проекта, основанного на реальных потребностях и профессиональных дефицитах педагогического сообщества региона: степень готовности от 76 до 100% на промежуточном этапе проекта продемонстрировали более 63% образовательных организаций при 22% на старте проекта. Спектр критериев и динамика роста показателей готовности по сравнению с начальным этапом представлена на Рисунке 2.

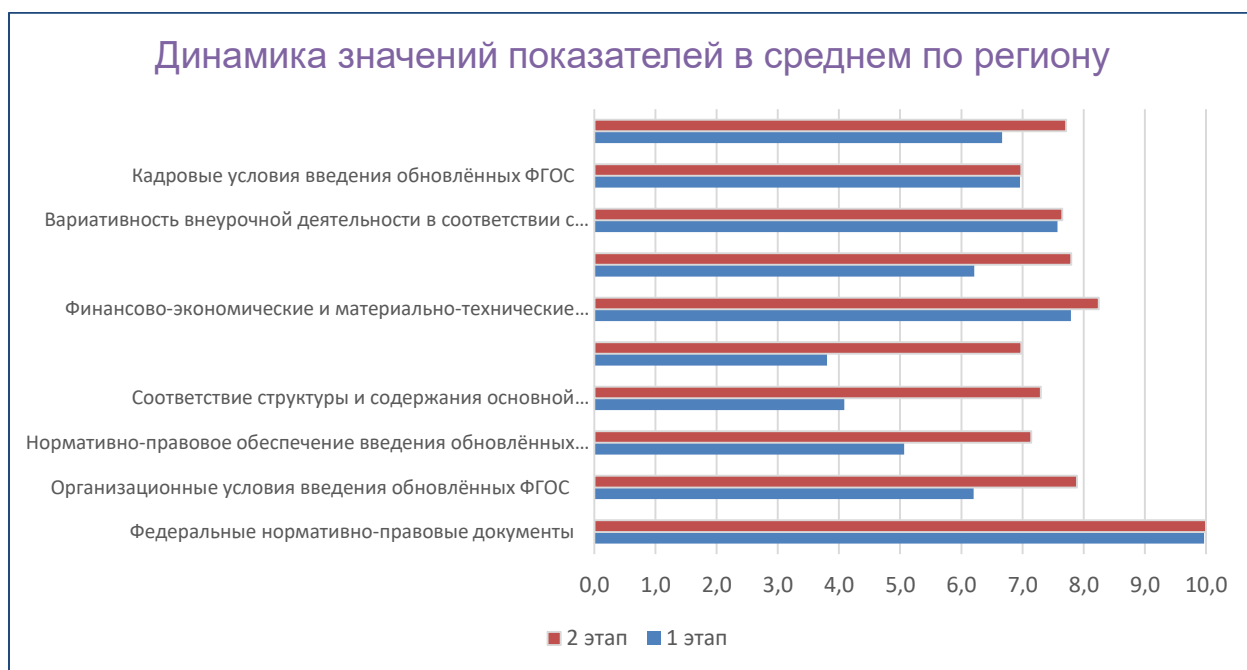


Рисунок 2. Динамика роста показателей готовности образовательных организаций к введению обновленных ФГОС НОО и ООО по отдельным критериям мониторинга.

Еще один пример из практики проведения адресного тематического мониторинга по вопросам качества реализации рабочих программ воспитания в образовательных организациях. В марте 2022 года в ходе проведения экспертной сессии в рамках областной конференции «Современное воспитание: задачи, проблемы, перспективы развития» экспертному сообществу был представлен опыт апробации и реализации рабочих программ воспитания в образовательных организациях региона, и проведен опрос по ключевым вопросам обсуждаемой воспитательной тематики. В ходе опроса свое мнение высказали представители всех уровней системы образования Ленинградской области: представители дошкольного, общего и профессионального образования (Рисунок 3).

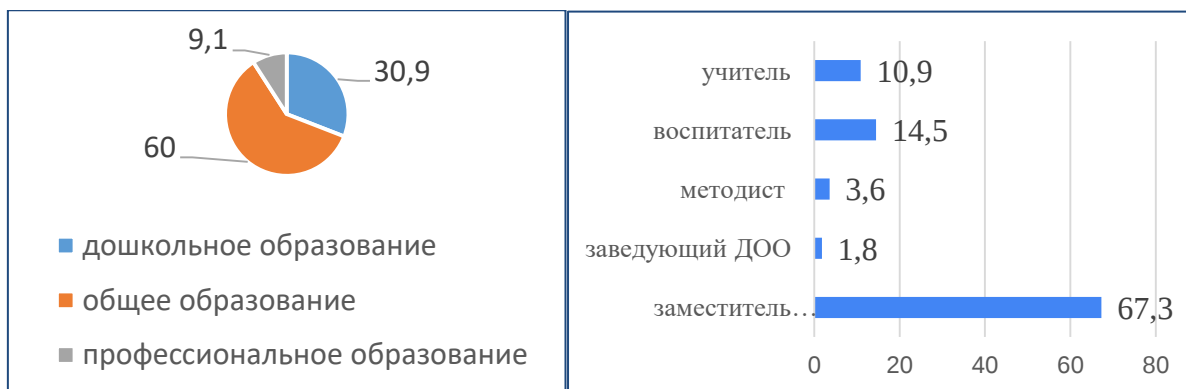


Рисунок 3. Распределение респондентов по уровням системы образования и занимаемым должностям

Материалы, полученные по итогам экспертной сессии и в ходе тематического мониторинга, позволили сделать ряд важных выводов и принять адекватные управленческие решения. Согласно мнению 32,7% участников опроса, такой компонент рабочей программы воспитания, как требования к ресурсному обеспечению воспитательной работы, нуждаются в доработке и корректировке. 27,3% полагают, что существует необходимость совершенствования компонента, раскрывающего основные направления самоанализа. Для 20% респондентов оказалась востребованной корректировка целевых ориентиров и планируемых результатов примерной рабочей программы воспитания (*Рисунок 4*).

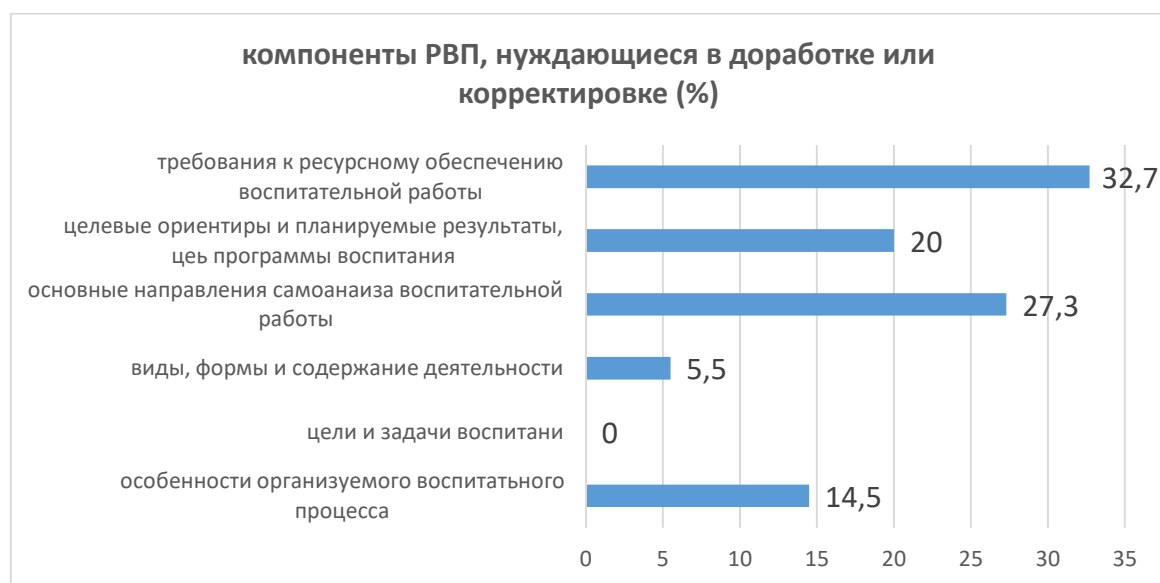


Рисунок 4. Распределение ответов относительно необходимости доработки или корректировки компонентов РВП (%).

Оценивая рабочую программу воспитания с точки зрения раскрытия воспитательного потенциала урока, учебного занятия, самоуправления, волонтерства, медиа в ОО 67,3% опрошенных посчитали, что она в значительной степени влияет на эти процессы. Незначительную степень влияния на раскрытие воспитательного потенциала основных компонентов образовательного процесса отметили 30,9% респондентов (Рисунок 5).



Рис. 5. Распределение оценок респондентами степени содействия РВП в раскрытии урока, учебного занятия, самоуправления, волонтерства, медиа в ОО (%).

Полученный аналитический материал способствовал принятию ряда управленческих решений на разных уровнях управления по совершенствованию процесса реализации рабочей программы воспитания в образовательных организациях региона, по проектированию адресных мероприятий поддержки и профессиональной помощи.

Одним из важных направлений, постоянно развивающихся и совершенствующихся в нашем регионе – **система деятельности муниципальных и региональных методических служб**. В текущем году Ленинградским областным институтом развития образования проведен мониторинг удовлетворенности педагогов и руководителей общеобразовательных организаций региона деятельностью муниципальных методических служб. В исследовании приняли участие 1046 руководителей и заместителей руководителей из 314 образовательных организаций Ленинградской области всех 18 муниципальных образований. Проводимый

мониторинг является частью региональных исследований качества образования.

Руководители и заместители руководителей школ Ленинградской области отмечают, что нуждаются в методической помощи и деятельности муниципальных методических служб и их структурных подразделений (93% респондентов). Мониторинг позволил определить и востребованные формы методической поддержки - руководители чаще выбирают традиционные формы: семинары, совещания, курсы повышения квалификации (три первых строчки в рейтинге). Эти направления поддержки выбрали более 50% опрошенных (Таблица 1).

Таблица 1. Формы методической поддержки

	Формы методической поддержки	Кол-во ответов	% выбора
1.	Проблемные семинары, семинары-практикумы	631	60,33
2.	Открытые мероприятия на базе других ОО	604	57,74
3.	Информационные совещания	580	55,45
4.	Курсы повышения квалификации	501	47,90
5.	Творческие мастерские, мастер-классы, педагогические лаборатории	442	42,26
6.	Банк инновационных идей, практик	350	33,46
7.	Конкурсы профмастерства	287	27,44
8.	Тренинги, коуч-сессии, стажировки	258	24,67
9.	Профессиональные сетевые сообщества и ассоциации	228	21,80
10.	Акции, творческие отчеты, фестивали, форумы	154	14,72
11.	Деловые, ролевые, организационно-деятельностные игры	152	14,53
12.	Профессиональные выставки	104	9,94

13.	Издательская деятельность, подготовка публикаций	78	7,46
14.	Педагогические чтения	58	5,54
15.	Другое: олимпиадное движение, индивидуальная консультация и др.		<1%

По итогам исследования в методической работе муниципальной службы особое внимание обращено на освоение новых форм деятельностного взаимодействия сотрудников методических служб с руководителями и педагогами, проведение тренингов, коуч-сессий, стажировок, проб, игровых симуляций, стратсессий, мастерских, т.е. практико-ориентированных форм сопровождения педагога.

Аналитические материалы использованы в том числе и при подготовке методических рекомендаций, при разработке программ и содержания курсов повышения квалификации.

Несколько слов и о серии направлений поддержки профессионального роста педагогов и управленцев, реализуемых в Ленинградской области.

Ключевым направлением в системе образования нашего региона является **создание условий для личностного и профессионального развития учителей, особенно – молодых педагогов.**

В Ленинградской области создана и активно развивается региональная модель работы с молодыми педагогами, которая включает в себя следующие основные направления:

- система мотивации молодых педагогов к профессиональному росту;
- повышение квалификации и методическая поддержка молодого педагога;
- поддержка инициатив и развитие профессиональных сообществ молодых педагогов.

Важным стратегическим направлением является **формирование условий для мотивации молодых педагогов к профессиональному росту.** На сегодняшний день регион предлагает учителю широкий спектр траекторий

профессионального роста. Активно развивается, осваивая новые форматы, конкурсное движение среди профессионалов в системе образования. Учителя-предметники, педагоги-психологи, учителя-дефектологи, воспитатели дошкольных учреждений, педагоги дополнительного образования – все специалисты педагогических профессий имеют возможность участвовать в конкурсах профессионального мастерства. «Ленинградский областной конкурс профессионального мастерства» по 7 номинациям, «Классный, самый классный», «Сердце отдаю детям», «За нравственный подвиг учителя» - это неполный перечень региональных конкурсов, победители которых ежегодно участвуют во всероссийских этапах.

Специально для молодых педагогов в Ленинградской области ежегодно проводится конкурс «Педагогические надежды». Победители регионального отбора не первый год становятся победителями и лауреатами всероссийского конкурса «Педагогический дебют».

В 2021-2022 учебном году в конкурсах профессионального педагогического мастерства регионального и федерального уровней приняли участие более 1600 работников системы образования Ленинградской области, из них треть – молодые педагоги.

Стремление к профессиональному росту и постоянному саморазвитию позволяет педагогам Ленинградской области занимать лидирующие позиции в профессиональных конкурсах федерального уровня – более 20 победителей и призеров за последние пять лет.

С 2020 года Ленинградская область начала реализацию федеральной программы «Земский учитель», благодаря которой 7 учителей из различных регионов пришли на работу в школы Ленинградской области. Каждый из них получил служебное жилье и 1 миллион рублей.

Продолжается работа по повышению уровня профессионализма молодых педагогов:

- за счет расширения перечня ведущих федеральных вузов, на базе которых наши педагоги не просто повышают свою квалификацию, но и работают над созданием муниципальных и школьных образовательных проектов, лучшие из которых получают поддержку региона;

- за счет включения в государственное задание для института развития образования наиболее актуальных программ (например, «Проектное управление в образовательной организации», «Школа молодого руководителя» и др.);

- за счет участия наших педагогов в инновационных проектах (например, региональный проект «Психологическая безопасность образовательной среды»; обучение по комплексной программе переподготовки «Большие вызовы» на базе образовательного центра «Сириус»; взаимодействие с Фондом развития интернет-инициатив Агентства стратегических инициатив и др.).

В течение трех лет в регионе реализуется проект по знакомству педагогических работников Ленинградской области с успешными образовательными практиками других субъектов Российской Федерации. Данный проект, направленный на повышение квалификации муниципальных команд, реализуется нами при поддержке Правительства Ленинградской области и в рамках одного из мероприятий государственной программы «Современное образование Ленинградской области». Ежегодно организуется образовательный выезд 70-ти педагогов и управленцев региона в г.Сочи для обучения по программе повышения квалификации «Эффективные практики системной работы по выявлению, поддержке и сопровождению талантливых детей и молодежи» на базе образовательного фонда «Талант и успех» (центр «Сириус»).

Система образования Ленинградской области совместно с Российским государственным педагогическим университетом имени А.И. Герцена в 2020 году начала реализацию инновационного проекта «Команда педагогов «под ключ». Благодаря реализации проекта в школу № 2 поселка

Бугры, которая является школой-новостройкой, а также в ее дошкольное отделение пришли сразу 25 молодых педагогов – выпускников университета (конкурс на эти вакансии составил 3 человека на место). После открытия школы продолжается научно-методическое сопровождение ее деятельности, а также внутрифирменное повышение квалификации педагогов. В этом году «команда под ключ» формируется для новой школы Ломоносовского района – МОУ «Инженерно-технологическая школа».

В рамках сотрудничества Ленинградской области и Российской академии образования выстроено взаимодействие между Ассоциацией молодых педагогов региона и молодыми учеными РАО. Они осуществляют обмен успешными практиками исследований в области психолого-педагогического сопровождения участников образовательных отношений.

В 2019 году Ленинградская область стала инициатором проведения Форума молодых педагогов и уже на протяжении трех лет ленинградский форум - место притяжения молодых учителей со всей России. Министерством просвещения Российской Федерации принято решение о поддержке инициативы и о ежегодном проведении Форума на территории Ленинградской области.

Стратегическим вектором является **развитие региональной системы наставничества**, которая осуществляется с целью повышения эффективности научно-методического сопровождения педагогических работников, совершенствования механизмов непрерывного повышения их профессионального мастерства, выявления и поддержки лучших практик в образовательных организациях региона и имеет уровневую структуру, включая региональный, муниципальный и институциональный уровни.

Основные образовательные мероприятия регионального уровня:

- региональный конкурс на лучшую организацию наставничества в образовательной организации;
- включение как приоритетного направления научно-методического сопровождения педагогов и управленцев муниципальной системы

образования в региональный конкурс на лучшую муниципальную методическую службу;

- проведение регионального мониторинга по организации наставничества на муниципальном и институциональном уровнях;
- включение вопросов о развитии наставничества в программу расширенного регионального методического совета;
- КПК для наставников;
- разработка рекомендаций для развития системы наставничества на институциональном уровне.

В систему наставничества включены, в зависимости от выбранной модели, как опытные педагоги, так и молодые учителя: наставнические пары «опытный - опытный», «опытный - молодой», «молодой - молодой». У наставника могут быть 3-4 наставляемых одного предмета, разных предметных областей и др. Выбор модели наставничества определяется кадровым ресурсом, пожеланиями наставляемых, а главное - выявленными профессиональными дефицитами.

В 2021 году образовательную экосистему региона пополнил **Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагога (ЦНППМ)**, созданного на базе Ленинградского областного института повышения квалификации, целью которого является создание условий для непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, устранение профессиональных дефицитов, повышение уровня овладения ключевыми профессиональными компетенциями, актуальными образовательными технологиями.

По итогам докурсового тестирования слушателей курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки по выявлению предметных, надпредметных профессиональных дефицитов, мониторинговых исследований на базе ЦНППМ разработано и реализуется более 1500 индивидуальных образовательных маршрутов для педагогов и управленцев, имеющих профессиональные затруднения.

Продолжаем и развитие системы формального повышения квалификации педагогических работников, включающую следующие актуальные направления, определяемые федеральными проектами и разрабатываемые на основе проведенных мониторингов:

- оценка качества образования в образовательной организации;
- функционирование школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;
- выявление, поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодежи;
- формирование функциональной грамотности обучающихся;
- самоопределение и профессиональная ориентация обучающихся;
- организация воспитания обучающихся;
- повышение качества дошкольного образования.

С 2021 года происходит снастройка механизма формирования методического актива - кураторов индивидуальных образовательных маршрутов, тьюторов. Методический актив - это лучшие педагоги образовательных организаций, в том числе молодые учителя, наставники, имеющие большой педагогический стаж, методисты муниципальных и школьных методических служб. Численность актива постоянно увеличивается. Среди задач методического актива – поддержка и развитие деятельности муниципальных и школьных методических служб, разработка и сопровождение процесса реализации индивидуального образовательного маршрута, нивелирование профессиональных педагогических затруднений, а также выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона, рекомендации по осуществлению профессиональной подготовки педагогов.

В период 2020 - 2022 гг. более 5000 педагогов Ленинградской области прошли повышение квалификации по программам, включенным в Федеральный реестр дополнительных профессиональных педагогических программ, в том числе тьюторы и специалисты новых образовательных

сущностей, создаваемых в рамках реализации национального проекта «Образование». Непрерывность функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленских работников Ленинградской области обеспечивается реализацией формального, информального и неформального повышения квалификации. При этом особая роль в данном аспекте отводится отработке новых программ дополнительного профессионального образования эксклюзивного содержания, основанных на диагностике профессиональных дефицитов, селективном отборе и построении индивидуального образовательного маршрута.

Формат статьи позволяет лишь кратко представить направления поддержки профессионального роста и развития педагогических работников, но системность и комплексность работы в данном направлении, ориентация планируемых мероприятий и управленческих решений на выявленные дефициты и потребности, гибкое реагирование на запросы и вызовы современной образовательной действительности позволяет максимально насыщенно и адресно выстроить систему профессиональной поддержки педагогического сообщества в регионе и достичь необходимого качества образования.