

УТВЕРЖЕНА
распоряжением комитета общего и
профессионального образования
Ленинградской области
« 22 » ноября 2019 года № 2460-р

КОНЦЕПЦИЯ развития системы профессионального и личностного совершенствования педагогических работников Ленинградской области

I. Общие положения

Концепция развития системы профессионального и личностного совершенствования педагогических работников Ленинградской области является стратегическим документом по реализации основных положений регионального проекта «Учитель будущего».

В основу Концепции заложена интеграция учительского роста и профессионального развития педагогических кадров как направлений личностного развития педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта и модернизации педагогического образования, в том числе дополнительного профессионального образования педагогических кадров.

Разработка Концепции вызвана необходимостью обеспечения непрерывного характера профессионального развития педагогических кадров в условиях системных изменений в образовании Российской Федерации.

Основаниями для разработки концепции являются:

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

стратегические цели Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы;

федеральный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование»;

перечень поручений Президента Российской Федерации (по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 г.) о формировании национальной системы учительского роста.

Федеральный проект «Учитель будущего», утвержденный Проектным комитетом по национальному проекту «Образование» (протокол №3 от 07.12.2018 года), аккумулирует систему государственных мер, направленных на поддержку российских педагогов.

Система профессионального и учительского роста основана на профессиональном развитии педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта и предполагает модернизацию педагогического образования, в том числе дополнительного профессионального образования педагогических кадров.

В рамках Концепции необходимо обеспечить реализацию следующих основных направлений:

1. Персонализированное повышение компетенций педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов:

развитие системы ДППО;

осуществление внешней оценки качества программ дополнительного профессионального образования;

совершенствование процедуры аттестации педагогических работников, направленной на повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

построение индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов с учетом потребностей региона;

развитие конкурентной среды в повышении квалификации педагогических работников.

2. Проведение мониторинговых исследований освоения программ дополнительного профессионального образования.

3. Стимулирование профессионального роста педагогов:

вовлечение педагогов в экспертную деятельность;

развитие профессиональных педагогических сообществ;

осуществление профилактики профессионального выгорания педагогов.

II. Реализация концепции:

Реализация Концепции предусматривается в 2 этапа:

I-й этап – 2019-2021 годы – проектирование и апробация устойчивых моделей системы профессионального и личностного совершенствования педагогических работников Ленинградской области в условиях непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических кадров, введения новых моделей аттестации, независимой оценки квалификаций, сопровождения и поддержки молодых педагогов.

II-й этап – 2022-2024 годы – диссеминация эффективных моделей системы профессионального и личностного совершенствования педагогических работников Ленинградской области в условиях непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических кадров, введения новых моделей аттестации, независимой оценки квалификаций, сопровождения и поддержки молодых педагогов.

Для реализации настоящей Концепции формируется соответствующий План мероприятий.

III. Персонализированное повышение компетенций педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов

Персонализированное повышение компетенций педагогов основано на развитии дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ДППО).

Развитие ДППО в регионе осуществляется с учетом актуальной ситуации с качеством образования, учитывающей анализ диагностики профессиональных дефицитов, структуру сети образовательных учреждений.

Основными направлениями развития региональной системы ДППО являются:

стимулирование педагогических кадров к непрерывному профессиональному развитию через введение системы независимой оценки профессиональной компетентности (новая модель аттестации педагогов, независимая оценка (сертификация) квалификации педагогических кадров, дистанционная самооценка профессиональных компетенций педагога и др.);

организационно-правовое, кадровое и научно-методическое обеспечение персонифицированного повышения квалификации учителей с возможностью устранения профессиональных дефицитов четырех групп профессиональных компетенций учителя (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные) как ядра содержания программ повышения квалификации;

обеспечение непрерывного характера развития профессионального мастерства педагогов в рамках профессиональных сообществ: ассоциации и клубы молодых педагогов, инновационная и проектная деятельность, наставничество, самообразование, внутришкольные практики профессионального становления педагога.

Ключевой задачей ДППО является обеспечение непрерывного характера профессионального развития педагога.

Персонифицированная модель повышения компетенций педагогов реализуется в рамках основного мероприятия «Реализация программ дополнительного профессионального образования» подпрограммы «Развитие кадрового потенциала социальной сферы» государственной программы Ленинградской области «Современное образование Ленинградской области», утвержденной постановлением Правительства Ленинградской области от 14 ноября 2013 года № 398.

Региональным координатором реализации выступает государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Ленинградский областной институт развития образования» (далее – ГАОУ ДПО «ЛОИРО»).

Ежегодно региональным координатором (20 мая) осуществляется мониторинг потребностей педагогов и выявляет приоритетные направления профессионального развития педагогических работников.

На основании результатов мониторинга ежегодно (01 июня) формируется перечень основных направлений и перспективных мероприятий развития системы повышения профессиональных компетенций педагогов Ленинградской области.

В целях отбора программ ДППО для реализации в Ленинградской области региональный координатор ежегодно осуществляет приём заявок образовательных организаций на участие в экспертизе для включения в сводный реестр программ ДППО.

Реализация в Ленинградской области персонифицированной модели повышения компетенций педагогов осуществляется на базе следующих образовательных организаций:

ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования»;

ГАОУ ВО ЛО «Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина»;

ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена»;

ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики»

ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В.И. Ульянова (Ленина);

Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Президентской академии);

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет».

Кроме того, с 2020 года повышение компетенций педагогических работников осуществляется на базе открытых в регионе «Кванториумах», что позволяет обеспечить конкурентную среду в данном направлении профессионального педагогического роста.

Эффективность профессиональной деятельности педагога зависит от уровня сформированности его профессиональных компетенций и личностных качеств.

Оценка уровня владения профессиональными компетенциями педагога осуществляется по средствам аттестационных процедур.

По результатам аттестации формируется индивидуальная карта «профессиональных дефицитов» как пространство профессионального развития педагога.

Содержание данных карт учитывается при разработке и реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации на основе принципа дифференциации, в том числе проектирования в их структуре дифференцированных образовательных маршрутов педагогов.

В настоящее время остаются вопросы, требующие скорейшего решения, а именно:

устаревшая методология ДПО;

отсутствие целостных современных научных концепций развития ДПО;

несформированное единое правовое и единое терминологическое поле ДПО;

разрыв между потребностями работодателей, рынка труда и содержанием программ и технологий;

слабую преемственность программ ДПО и профессионального образования;

устаревание содержания программ ДПО и технологий их реализации;

отставание при проектировании программ, ориентированных на индивидуальные потребности и запросы педагогов.

Основные направления трансформирования ДПО:

1. Изменение методологических подходов к организации образовательного процесса на основе принципов деятельностного подхода, внедрение инновационных кредитно-модульной системы, методов и технологий обучения, ориентированных на интерактивный, имитационно-игровой образовательный процесс, существенное увеличение роли самостоятельной работы слушателей и изменение структуры учебной нагрузки преподавателей в сторону увеличения внеаудиторной нагрузки, обеспечение индивидуализации образовательных траекторий, получение слушателями практических компетенций, оцениваемых при выполнении деятельности в реальных условиях или максимально приближенных к ним.

2. Корректировка целей и результатов дополнительного профессионального педагогического образования под влиянием социокультурных изменений и рынков труда. Цели и результаты образования формулируются в терминах профессиональных компетенций и направлены на развитие опыта обучающегося взрослого и реализацию Национальной системы профессионального и учительского роста.

3. Корректировка статуса преподавателя. Статус преподавателя определяется изменением его функций и ролей от транслятора знаний к организатору-координатору учебно-познавательной и самообразовательной деятельности обучающегося по развитию профессиональных компетенций и разработчику методического обеспечения развития педагога на основе учебно-методических ресурсов нового поколения.

4. Корректировка статуса обучающегося взрослого, который берет на себя полную ответственность за собственное обучение и реализацию образовательного маршрута. Статус обучающегося определяется его субъектностью, самостоятельностью и активностью, что предполагает широкий выбор программ и модулей обучения и направленность на продуктивность.

5. Изменение статуса знаний и содержания образования, отраженного в образовательных программах деятельностного и поведенческого типов. В этом смысле образовательные программы выступают в качестве целостных «единиц» содержания образования. Каждая такая «единица» является законченным циклом деятельности, нацеленной на конкретные изменения умений, навыков и компетенций педагогов.

6. Изменение педагогических и образовательных технологий под влиянием процесса информатизации. Современные педагогические и образовательные технологии обеспечивают обучающемуся активную позицию.

7. Изменение системы оценивания, оценочной деятельности преподавателя и оценочной деятельности обучающегося. Оценочная деятельность преподавателя строится на основе компетентностного подхода с учетом субъектности обучающегося взрослого, предполагает учебное проектирование и выбор обучающимся форм оценивания. Оценочная деятельность обучающегося предполагает само- и взаимооценивание, определение показателей и критериев оценивания, широкий выбор форм, темпа, средств оценивания как формируемых компетенций, так и образовательных достижений в целом.

8. Создание расширенной информационно-образовательной среды, обеспечивающей открытость, взаимодополнительность ресурсной базы и возможность работы в учебных обучающихся сообществах.

IV. Проведение мониторинговых исследований освоения программ дополнительного профессионального образования

Целью мониторингового исследования в системе ДПО является диагностика социально-педагогической ситуации, социальная оценка качества ДПО и соответствия деятельности учреждения ДПО запросам и ожиданиям обучающихся. Вместе с тем ДПО – часть непрерывного образования личности, его содержание непосредственно связано с проблемами качества образования в целом.

Комплексный подход к измерению качества ДПО заключается в оценке степени соответствия федеральным государственным требованиям (образовательным стандартам) и потребностям заказчика.

Мониторинг качества ДПО обеспечивает не только оценку успешности обучения, но и получение регулярной информации о соответствии социально-педагогической ситуации, которая складывается в учреждении ДПО, социальным запросам, личностным потребностям обучающихся.

На основании мониторинга вырабатываются управленческие решения, направленные на наиболее полное удовлетворение требований социального заказа и социального запроса.

Основные цели мониторинга:

диагностика, выявление проблем (по отношению к стандартам, социальному заказу и представлению об идеале);

исследование закономерностей, выявление новых тенденций;

прогнозирование, построение сценариев развития;

рекомендации, управленческие решения (меры для выполнения стандартов или основания для их изменения).

Особенности мониторинга в системе ДПО следуют из специфики данной образовательной системы, а именно: из краткосрочности (по сравнению со школьным и высшим образованием) курсовой подготовки, образовательных мероприятий, качество которых мы хотим как-то оценить; из отсутствия единых стандартов содержания образовательных программ, постоянного изменения этих программ; из особенностей взрослых обучающихся, имеющих значительный социальный и профессиональный опыт, который и становится основным источником оценок в мониторинговых исследованиях.

В мониторинг могут включаться показатели всех следующих компонентов образовательной системы, причем оцениваемые различными субъектами (обучающимися, преподавателями, администрацией):

интересы, запросы, цели;

результаты, непосредственные и отсроченные эффекты;

процессы, протекающие в системе;

содержание образовательных программ;

применяемые методы, технологии;

условия (материальные, кадровые и др.);

затраты (в том числе нематериальные – время, нагрузка, здоровье).

Можно рассматривать мониторинг в двух «измерениях»: временном и пространственном. В первом случае проводится сравнение одного и того же объекта в динамике, во втором – сравнение различных сопоставимых объектов между собой (например, сравнение качества обучения, предоставляемого различными подразделениями, кафедрами).

В основе образовательного социологического мониторинга ДПО Ленинградской области лежит метод массового анкетного опроса обучающихся, заканчивающих курсовое обучение, как наиболее адекватному для получения информации социологического характера.

Однако для получения полной и достоверной информации данный метод дополняется:

индивидуальными и фокус-групповыми интервью;

анализом эссе педагогов;

анализом выполнения проектных заданий (итоговых работ) слушателей;

анализом листов и дневников прохождения стажировок;

и т.д.

Система мониторинга качества встраивается в функционирующую образовательную систему ДПО и влияет на принятие управленческих решений:

корректировка содержания, методов, технологий и условий деятельности учреждения ДПО;

корректировка системы ДПО путем кооперации учреждений ДПО для реализации программ ДПО;

внедрения индивидуализации и персонификации обучения;

корректировка самой системы оценки качества ДПО.

Таким образом, мониторинг качества образования становится важнейшим фактором развития образовательной системы.

Инструментарий образовательного социологического мониторинга

Проектирование системы мониторинга качества ДПО основывается на:

концепции непрерывного образования и общих для современного образования критериях качества;

специфике педагогического образования (высшего и постдипломного) и критериях, обусловленных представлениями о современном качестве общего образования и педагогических условиях его достижения;

андрагогическом подходе и критериях, общих для любого постдипломного образования;

принципе паритета контрольной и исследовательской функций мониторинга.

Главная специфическая особенность ДПО связана с краткосрочностью отдельных образовательных мероприятий, большой вариативностью образовательных программ и неоднородностью контингента слушателей.

В данном случае велика роль начального уровня подготовки специалиста, пришедшего на обучение. Относительная краткость ДПО затрудняет

выявление объективного приращения в таком сложном показателе, как личностно-профессиональное развитие педагога.

Этот интегральный критерий целесообразно оценивать качественно, на базе самоанализа, а также дополнять другими критериями, которые соответствуют принципам качества процесса и условий обучения. К ним относятся, в частности:

- партнерские отношения преподавателей и слушателей;
- выбор форм обучения и контроля;
- учет запросов слушателей, работодателей, а также государственного заказа при формировании образовательной программы курса;
- реализация индивидуальных образовательных потребностей.

Таким образом, базовым методом сбора первичной социологической информации для мониторинга качества ДПО служит анкетирование слушателей-выпускников курсов, дополненное опросами преподавателей, администрации и контент-анализом документов (образовательных программ, выпускных работ и др.).

Для разработки анкетного инструментария мониторинга необходимо провести декомпозицию основных выбранных критериев качества или объектов ситуативной рефлексии в индикаторы, и для каждого индикатора определить:

тип вопроса анкеты для данного индикатора – открытый (свободное словесное выражение мнения респондента) или закрытый (с заданным перечнем значений для выбора);

тип измерительной шкалы для закрытых вопросов (номинальная, порядковая или интервальная шкала);

собственно перечень вариантов для выбора для закрытого вопроса.

В анкетных опросах часто используются вопросы с множественным выбором (поливариантные), предполагающие, что можно отметить сколько угодно из перечисленных вариантов, либо – не более какого-то указанного количества (это должно быть указано в пояснении к вопросу). Часто в таких вопросах дается возможность самостоятельного дополнения респондентом предложенного списка вариантов, для чего предоставляется позиция «Другое».

При проектировании анкеты учитывается, что она должна быть достаточно технологичной и компактной. Объем – сильный ограничитель для содержания анкеты, не дающий, как правило, спросить все, что хотелось, заставляющий отбирать самые важные для исследования вопросы.

При разработке анкеты принято решение, что следующие о включении в нее следующих блоков:

- оценка слушателем себя, своего прогресса, усвоенных знаний и технологий;
- оценка содержания, тематики курса;
- оценка уровня и методов преподавания;
- оценка системы отношений.

При заполнении анкеты на выходе курса не просто фиксируется оценка слушателями себя и курса, но проявляется и рефлексия, позволяющая направить респондента к дальнейшему самообразованию.

Одним из критериев успешности курсов можно считать сформированное у слушателей желание продолжить обучение, сохранив контакты с подразделением, кафедрой, преподавателями.

Организация мониторинга: сбор и обработка данных

Мониторинговое исследование для оценки качества ДПО на уровне региона целесообразно проводить один раз в год.

Основные цели мониторинга:

выявление и описание ситуации в целом по ДПО на данный момент, его соответствие нормативным требованиям и запросам;

диагностика «слабых мест»;

выявление динамики ситуации в ДПО по основным показателям;

прогнозирование;

выявление зависимостей показателей результатов от различных «параметров управления образовательной системой»;

составление перспектив развития ДПО и предложения по принятию управленческих решений.

Для проведения мониторинга проектируется выборочная совокупность респондентов. Обычно к опросам привлекаются по 30% педагогов, получивших ДПО, перечень которых согласуется на этапе разработки программы ежегодного мониторингового исследования.

Такая направленная выборка не является статистически строго репрезентативной в отношении всей системы ДПО, однако качественно сообразна с целями мониторинга и вполне представительна для обоснованного анализа результатов по главному направлению исследования.

Алгоритм мониторинга качества ДПО включает в себя:

анкетирование слушателей 1-2 раза в год

статистическую обработку и таблично-графическая интерпретацию данных;

анализ и обобщение результатов, выработку рекомендаций, подготовку аналитического отчета;

организацию внутреннего и сравнительного анализа результатов мониторинга;

представление результатов мониторинга и аналитического отчета заказчику (комитету общего и профессионального образования Ленинградской области);

публикацию результатов и выводов научного характера для обсуждения педагогической общественностью.

Статистическая обработка данных предусматривает:

контроль данных, выявление и исправление ошибок ввода информации;

расчет и анализ линейных распределений ответов респондентов;

контент-анализ открытых вопросов;

выявление статистических закономерностей и зависимостей, которые позволяют сделать обобщения и выводы;

корреляционный анализ для установления связи оценок качества с показателями управления и выявления факторов влияния на приоритетные показатели качества;

индексно-рейтинговый и ситуативный анализ рефлексивных оценок;

анализ динамики показателей для формирования представления о региональной норме для относительно стабильных во времени показателей и показателей, имеющих выраженную тенденцию роста или убывания. Нужны соответствующие компьютерные программы

Создание программного обеспечения, автоматизированных баз данных и программу обработки первичной социологической информации.

Итогом мониторингового исследования является синтез всех проанализированных численных значений показателей, их динамики, взаимосвязей в текстовый документ, представляющий качественные выводы исследования и их иллюстрации.

V. Стимулирование профессионального роста педагогов

Основные направления:

разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников;

модернизация конкурсов профессионального мастерства для педагогов;

формирование различных траекторий карьерного роста для педагогических работников.

В рамках реализации указанных направлений в регионе реализуются следующие мероприятия:

1. Создание «мобильного кадрового резерва» руководителей образовательных организаций. Работа в данном направлении открывает возможности эффективного выстраивания вертикального карьерного роста перспективных педагогов. А также позволяет обеспечивать преемственность в управлении образованием. За 2019 год из мобильного кадрового резерва были назначены на руководящие должности системы образования 13 человек.

2. 10 января 2020 года в регионе стартовала федеральная программа «Земский учитель», которая предусматривает выплату 1 миллиона рублей учителю, прибывшему на работу в сельские населенные пункты, рабочие поселки, поселки городского типа либо города с населением до 50 тысяч человек.

3. В регионе формируется единый реестр педагогических вакансий, обеспеченных служебными жилыми помещениями.

4. Повышение престижа педагогической профессии являются:

Поддержка и развитие конкурсного движения. Ежегодно совершенствуется содержание конкурсных процедур с учетом современных подходов и требований времени. Кроме этого, начиная с 2019 года, в два раза увеличено материальное поощрение победителям и лауреатам педагогических конкурсов.

В 2020 году в Ленинградской области стартовал единый конкурс профессионального педагогического мастерства «Учитель будущего», который объединяет в себе 6 номинаций, в том числе для молодых педагогов.

5. Поддержка профессиональных сообществ педагогов:

Активно развивается Ассоциация молодых педагогов, клуб «Учитель года», Совет руководителей общеобразовательных организаций Ленинградской области.

В регионе реализуется проект «Сводный хор молодых учителей Ленинградской области», который во второй раз принял участие в областном празднике, посвященном Международному дню учителя в Мариинском театре.

6. Привлечение в образовательные организации и поддержка молодых педагогов, развитие системы морального и материального стимулирования педагогических работников.

для молодых специалистов предусмотрены меры социальной поддержки, как на региональном, так и на муниципальном уровнях (денежные выплаты в течение 3 первых лет работы (по 56 500 рублей), обеспечение служебным жильем, льготная ипотека).

В настоящее время запланировано увеличение денежных выплат для молодых педагогов.

Развивается система взаимная система наставничества сопровождения опытных педагогов над молодыми и наоборот. В настоящее время формируется комплексная программа поддержки молодых педагогов «Наставничество».

Одним из важных направлений является осуществление профилактики профессионального выгорания педагогов.

VI. Ожидаемые эффекты и результаты от реализации Концепции

В результате реализации Концепции будут обеспечены:

Развитие профессиональных компетенций и квалификаций педагогами, приобретение ими новых профессиональных возможностей, повышение трудовой мобильности за счет компенсации профессиональных дефицитов.

Удовлетворенность педагогов качеством реализованных адресных программ ДППО, организации стажировок и программ «горизонтального обучения».

Повышение мобильности, гибкости и открытости системы ДППО в конкурентной среде.

Конструирование нового, актуального и востребованного содержания дополнительных профессиональных программ, прошедших внешнюю экспертизу и сертификацию.

Технологические, организационные и образовательные инновации в реализации новой модели аттестации педагогов, независимой оценки квалификации, сопровождении и поддержки молодых педагогов.

Обеспечение согласованности форм, подходов, моделей, реализуемых в системе подготовки, переподготовки, повышения квалификации и отбора и аттестации педагогических кадров.

Обеспечение мониторинговой деятельности в системе ДППО, и ее анализ с принятием адресных рекомендаций и управленческих решений.

Широкое внедрение сетевых форм повышения квалификации.

Повышение качества общего образования и инновационного потенциала общества.