

Вебинар 1

«Институциональные модели повышения квалификации педагогов: новые решения»

ФАЯЗОВА АЛЬФИЯ ФАРИТОВНА,
ДОЦЕНТ КАФЕДРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
МАСТЕРСТВА ЦНППМПР ГАУ ДПО «ИРО ПК», К.П.Н.



Программа вебинара

1. Знакомство с планом работы «Школы завуча по методической работе» на 2024 год.
2. Тенденции непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в РФ.
3. Региональная практика реализации институциональных моделей повышения квалификации педагогов.



Школа завуча по методической работе

Вебинар 1 “Институциональные модели повышения квалификации педагогов: новые решения”	27.02.2024г Начало: 15:00-17.15 Ссылка для регистрации: http://cub.iro.perm.ru/event/registration/65b8b466e5153
Вебинар 2 “Активные и интерактивные формы повышения квалификации педагогов: новые решения”	23.04.2024г Начало: 15:00-17.15 Ссылка для регистрации: http://cub.iro.perm.ru/event/registration/65b8e0aa65c2c
Вебинар 3 “Внутренняя система оценки качества образования в школе: опыт и новые решения”	25.06.2024г Начало: 15:00-17.15 Ссылка для регистрации: http://cub.iro.perm.ru/event/registration/65b8e10943ce5
Вебинар 4 “Планирование методической работы в учреждении: тренды и новые решения”	27.08.2024г Начало: 15:00-17.15 Ссылка для регистрации: http://cub.iro.perm.ru/event/registration/65b8e1477d4cc
Вебинар 5 “Проектный подход к сопровождению и подготовке педагогов к процедуре аттестации”	29.10.2024г Начало: 15:00-17.15 Ссылка для регистрации: http://cub.iro.perm.ru/event/registration/65b8e1c040542



Цель школы завуча по МР

Осуществление научно-методической поддержки завучей по методической работе по вопросам непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

Концептуальные идеи деятельности:

- теоретическое осмысление трендов в образовании;
- представление и распространение практики;
- обсуждение проблемных вопросов практики.



Понятия

Распоряжение Минпросвещения России от 16.12.2020 N P-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

«непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров» - **комплекс образовательных мероприятий**, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития. Может осуществляться как в процессе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, так и в рамках неформального образования педагогических работников и управленческих кадров;

«неформальное образование педагогических работников и управленческих кадров» - **комплекс образовательных мероприятий**, не сопровождающихся выдачей документов об образовании и (или) о квалификации, а также документов об обучении, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития.



Понятия

В соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» «педагогические работники обязаны выполнять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания, систематически повышать свой профессиональный уровень».

Основные цели повышения квалификации педагогических работников:
развитие их профессиональной компетентности; формирование устойчивых навыков системной рефлексии педагогического процесса и его результатов; формирование структурной целостности педагогической деятельности каждого работника.



Понятия

Повышение квалификации педагогических работников – это целенаправленный процесс, ориентированный на постоянное совершенствование профессионализма, развитие мастерства и формирование новых навыков педагогической деятельности.

От качества деятельности педагога, его квалификации, навыков креативного и проективного мышления зависит эффективность процесса организации педагогической работы и качество образования обучающихся.

Модель непрерывного профессионального развития педагогов



формальное

- Курсы повышения квалификации;
- Курсы проф. переподготовки.

• Плановое образование, завершается итоговой аттестацией и выдачей документов установленного образца

неформальное

- Семинары;
- Стажировочные площадки;
- Методические дни/недели/декадники;
- Круглые столы;
- Проблемные/творческие/ научно-исследовательские/ временные творческие ;
- Клубные формирования.

• Образование по добровольному выбору, нерегламентированное местом , сроком и формой обучения, нет государственной аттестации, подтверждается участие справкой или сертификатом

информальное

- Участие в конкурсах;
- Выступления на конференциях;
- Написание статьи;
- Проведение мастер-классов;
- Самообразование;
- Общение, чтение, посещение учреждений культуры, путешествия и т.д.

• Спонтанное образование посредством СМИ, сети Интернет, медиасферы, индустрии досуга

1. Тенденции непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в РФ



1.1. Всероссийское совещание «Развитие методической службы в Российской Федерации» (28 апреля 2022 года, г. Москва)

В ходе работы совещания были обсуждены вопросы, касающиеся стратегических приоритетов развития методической службы в системе образования Российской Федерации, законодательных инициатив в области образования, современных цифровых инструментов в системе методической помощи, научно-методического сопровождения педагогов по введению обновленных федеральных государственных образовательных стандартов общего образования.



Решение Всероссийского совещания

- способствовать созданию условий (кадровых, материально-технических, методических) для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами современными образовательными цифровыми ресурсами;
- стимулировать развитие профессиональных сообществ, ассоциаций педагогов (в том числе метапредметных);
- поддерживать развитие экспертного сообщества профессионально-педагогических конкурсов;
- осуществлять научную деятельность, экспертизу и последующее тиражирование эффективных педагогических практик, инновационных педагогических и методических инициатив;



Решение Всероссийского совещания

- разрабатывать, апробировать и внедрять модели опережающего профессионального развития педагогических работников;
- определять формы адресной поддержки и сопровождения педагогических работников (до 35 лет) в первые три года профессиональной педагогической/управленческой деятельности;
- обеспечивать комплексное взаимодействие с Центрами непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников с целью координации методической деятельности, научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих...



Решение Всероссийского совещания

- осуществлять дополнительное профессиональное образование педагогических работников на основе диагностики профессиональных компетенций, с учетом анализа запросов педагогических работников;
- обеспечивать разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников;
- продолжить работу по развитию компетенций педагогов по формированию функциональной грамотности обучающихся;



Решение Всероссийского совещания

- способствовать активному использованию в образовательном процессе имеющейся в регионе образовательной инфраструктуры, в том числе созданной в ходе реализации национального проекта «Образование»;
- обеспечивать комплексное взаимодействие с Федеральными центрами научно-методического сопровождения педагогов на базе образовательных организаций высшего образования с целью координации методической деятельности, научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров...

1.2. Исследование

«Характеристики непрерывного профессионального развития педагогических кадров в субъектах РФ» (2023г)

Лаборатория проблем непрерывного профессионального развития педагогических кадров центра развития педагогического образования РАО

Раис Рамазанович Загидуллин, заведующий лабораторией, кандидат педагогических наук, доцент

Александр Ильич Савенков, научный руководитель лаборатории, член-корреспондент РАО, доктор педагогических наук, доктор психологических наук, профессор



Объект исследования

Мероприятия по непрерывному профессиональному развитию педагогических работников в субъектах РФ

Предмет исследования

Институциональные инструменты непрерывного профессионального развития педагогических работников: содержание, формы организации, условия и средства



Актуальность исследования

- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 N 3273-р "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста" (с изменениями...)
- Распоряжение Минпросвещения России от 17.12.2019 N Р-140 "Об утверждении методических рекомендаций по созданию центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и центров оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов в рамках региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта "Учитель будущего" национального проекта "Образование»
- Распоряжение Минпросвещения России от 16.12.2020 N Р-174 "Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров" (две последовательные редакции...)
- Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 N Р-201 "Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана".



Характеристики непрерывного профессионального развития

Формы мероприятий по непрерывному повышению профессионального мастерства (неформального образования), %





Характеристики непрерывного профессионального развития

Выявляется:

- 1) значительный рост неформальных форм дополнительного обучения учителей, требующих организационного и социально-экономического упорядочения
- 2) смешение двух видов обучения – формального и неформального.

Сравнение охвата вовлеченности учителей в плановые и внеплановые образовательные мероприятия

37,33%



численность учителей общеобразовательных организаций, освоивших в 2022 г. дополнительные профессиональные программы на плановых (один раз в три года) курсах повышения квалификации,

34,28%



численность учителей организации, освоивших в 2022 г. ДПП на внеплановых программах обучения (в том числе в рамках неформального образования)

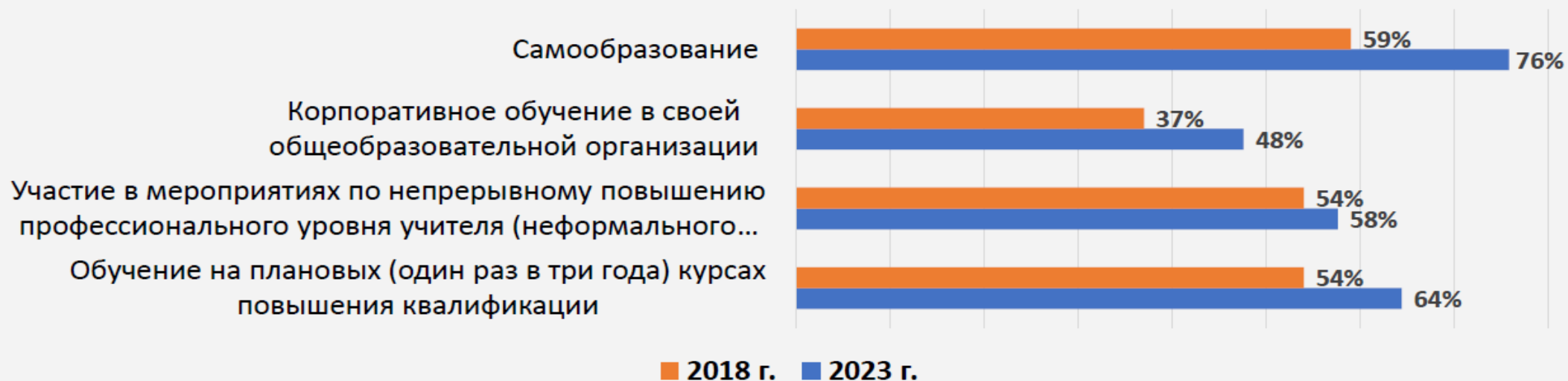


Характеристики непрерывного профессионального развития

Выявляется:

- 1) рост осознания значимости различных форм непрерывного профессионального образования для удержания уровня профессионального мастерства

Оценка учителями различных факторов профессионального развития как наиболее значимых





Выводы исследования

1. Исследованием подтверждается тенденция на интенсификацию вовлечения и охвата учителей общеобразовательных организаций мероприятиями по их дополнительному профессиональному образованию в региональных системах научно-методического сопровождения учителей.

Это подтверждается данными доли учителей, вовлеченными в мероприятия по их дополнительному профессиональному образованию – в среднем по выборке в региональных организациях дополнительного профессионального образования это доля за 2022 год составила 51% от общего количества учителей региональной системы образования. При этом в некоторых регионах процент охват выше: 1) Белгородский ИРО – 86%; 2) Брянский ИПК – 86%; Орловский ИРО – 85%.



Выводы исследования

2. Исследованием выявлено отсутствие устойчивой связи дополнительного профессионального образования учителей со структурой их педагогической компетенции, формируемой в рамках реализации федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по направлению подготовки «Педагогическое образование»: выявлено отсутствие преемственности в комплексном развитии всех компонентов педагогической компетенции, а именно в развитии универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций. Системное развитие всех компонентов педагогической компетенции, как проблема и образовательная задача системы дополнительного профессионального развития кадров, не институализирована.



Выводы исследования

3. Исследованием выявлен значительный рост процедур и мероприятий по оценке компонентов профессионально-педагогической компетенции учителей при отсутствии законодательных норм и правил по оценке компетенций учителей.

Такая оценка может являться только частью программ дополнительного профессионального образования педагогических кадров с последующим влиянием исключительно на содержание такого образования.

Зафиксирована тенденция распространения модели оценки компетенций учителей, при которой оцениваются её четыре составляющие – предметная, методическая, психолого-педагогическая, коммуникативная – на другие должности педагогических работников, без учета дефектов такого распространения, связанного с различием в структуре и содержании профессиональных компетенций других категорий работников.



Выводы исследования

4. Исследованием выявлено общее снижение объема учебных часов, на реализацию дополнительных профессиональных программ для учителей.

В региональных организациях дополнительного профессионального образования 25% учителей обучались по программам объемом менее 36 часов; на базе образовательных организаций высшего образования - 56% учителей.

Это актуализирует постановку вопроса о поиске институциональных условий и возможностей обеспечения высокого качества дополнительного профессионального образования и его прикладного характера.

Более того, возможна общая постановка вопроса о проблеме качества дополнительного профессионального педагогического образования.



Выводы исследования

5. Исследованием выявлено существенное увеличение доли обучения с использованием дистанционных образовательных технологий.

Объем очного обучения по программам дополнительного профессионального образования для учителей общеобразовательных организаций существенно сокращается: количество учителей, которые в региональных системах непрерывного профессионального развития в 2022 г. осваивали программы дополнительного профессионального образования дистанционно, составляет 50% вне зависимости от ее продолжительности.

Экономический фактор в реализации дистанционного формата обучения учителей общеобразовательных организаций (привлекательность экономии финансовых расходов) превалирует над другими факторами дополнительного профессионального педагогического образования, тем самым снижая его качество и доступность.



Выводы исследования

6. Исследованием зафиксирован рост личных финансовых затрат учителей и их личного времени на удержание профессионализма.

Данные анкетирования учителей показывают, что 16,7% учителей расходовали на свое обучение личные средства.

Рост личных затрат (финансовых, временных и иных) является косвенным свидетельством ситуации, при которой удовлетворение возросших потребностей и запросов для обеспечения процедур непрерывного профессионального развития учителей и других педагогических работников системы образования, в отсутствие дополнительного финансирования новой модели научно-методического сопровождения профессионального развития учителей, осуществляется в том числе за их личный счет.



Выводы исследования

7. Исследованием подтверждается необходимость нормативного обеспечения новых институциональных запросов к системе дополнительного профессионального образования как компоненты системы непрерывного профессионального развития учителей и иных педагогических работников.

Ключевые механизмы и инструменты регулирования системы непрерывного профессионального развития педагогических работников нормативно не закреплены: задача перевода норм дополнительного профессионального образования в нормы непрерывного профессионального развития не инструментирована.



Выводы для деятельности завуча по МР

1. Система институциональных моделей повышения квалификации должна включать в себя все элементы непрерывного профессионального развития: формальное образование (курсы ПК и ПП), неформальное образование (семинары, мастер-классы и др.), информальное образование (участие в конкурсах, написание статьи, подготовка и выступление на конференции и др.).
2. Институциональные модели должны быть направлены на удовлетворение профессиональных потребностей педагогов, соответственно, на устранение их профессиональных дефицитов.



Выводы для деятельности завуча по МР

3. Институциональная модель повышения квалификации должна включать в себя информационное обеспечение педагогов о проводимых мероприятиях на разных уровнях.
4. Формы повышения квалификации педагогов должны быть активными и интерактивными по способам реализации, проблемными и технологичными по содержанию.
5. Должна быть проработана форма обратной связи по итогам методической работы за отчетный период (уч.год)

1.3. Персонализированное повышение квалификации педагогов



Персонализированное образование - это, как минимум, индивидуальный, лично ориентированный процесс, направленный на максимальное социально-профессиональное развитие личности и базирующийся на присущем ей стремлении к самоактуализации, самосовершенствованию.

Персонализированная деятельность - адресная, ориентированная на удовлетворение конкретных потребностей, обеспечение дефицитов в профессиональной компетентности.

Дополнительное профессиональное образование в контексте персонализированного обучения представляет собой целенаправленный, социально востребованный и лично обусловленный процесс профессионального обучения, воспитания и развития человека, способствующий усвоению им научных достижений, культурно-исторических, духовно-нравственных ценностей, формирующихся в процессе освоения ДПП.

Персонализированная система повышения квалификации (ПСПК)



Общепеда-
гогическая
составляю-
щая

- Повышение квалификации в области, в которой осознаются проф.дефициты (не менее 1 раза в 3 года).
- Связь ПК с содержанием проф. деятельности педагога в коллективе.
- Ожидаемые изменения на уровне результатов деят-ти педагога, персональная ответственность за изменения.

Экономичес-
кая состав-
ляющая

- Разработка и реализация финансово-экономических механизмов.
- Выбор организации для прохождения ПК и ПП.



Методологические принципы ПСПК

- кластерный подход к организационной структуре;
- модульная схема построения системы повышения квалификации;
- обновление образовательного процесса в соответствии с изменениями ситуации, вызванными появлением в деятельности педагога новых технологий;
- формирование устойчивых навыков практической реализации новых технологий на основе профессиональной рефлексии педагога.



Организационные принципы СППК

- Обеспечение открытого образовательного пространства в рамках системы;
- сочетание форм индивидуальной и групповой работы;
- реализация сетевого взаимодействия;
- использование внешних информационных ресурсов, технологии дистанционного обучения/общения, консультационного сопровождения;
- наличие контролирующей и информационной обратной связи.



Выводы для деятельности завуча по МР

6. Персонализация должна происходить на основе имеющегося в каждом учреждении графика повышения квалификации педагогов и годового плана методической работы по реализации Программы развития учреждения.

7. Организационно персонализированное повышение квалификации должно осуществляться на основе разработанной индивидуальной программы повышения квалификации, которая должна содержать личные достижения и недостатки в профессиональной деятельности в контексте требований, предъявляемым к педагогическим работникам, требований современной модели профессионального образования и представлять собой персональный (индивидуальный) образовательный маршрут преодоления недостатков и повышения профессиональной компетентности.

3. Региональная практика реализации институциональных моделей повышения квалификации педагогов



1. Першина Светлана Владимировна, заместитель директора по НМР МАОУ «СОШ с УИОП № 3», Яборова Анна Владимировна, заместитель директора по УР МАОУ «СОШ № 8» г. Березники **«Институциональные механизмы развития методической работы в школе».**

2. Мизева Любовь Аркадьевна, заместитель директора по МР, Сивковская Любовь Валерьевна, заместитель директора по УВР МБОУ «Большекустовская СОШ» Куединского района **«Сетевая модель методического сопровождения профессионального развития педагогов».**

Благодарю за внимание и приглашаю на мероприятия в 2024 году!



Фаязова Альфия Фаритовна, доцент кафедры профессионального мастерства ЦНППМПР ГАУ ДПО ИРО ПК, кандидат педагогических наук, коуч, 89504743428, faf-cub@iro.perm.ru

«От новых смыслов к качеству жизни»



ВСТРЕЧАЕМСЯ 23 апреля 2024г в 15.00

Приглашаю на авторские бюджетные курсы

**«Индивидуальный методический проект как способ непрерывного развития профессионального мастерства педагога в условиях обновленных ФГОС НОО, ООО, СОО»
(24 часа)**

Категория обучающихся:

заместители директоров образовательных организаций и специалисты муниципалитетов, курирующие вопросы методической работы, учителя, методисты.

Форма: очно-заочная с ДОТ

Даты проведения: 05.03.-26.03.2024г

