

О ПРОБЛЕМЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА

*Жамбалова Э.Ч.,
проректор по НМР
Агинского института
повышения квалификации
работников социальной сферы
Забайкальского края*

В статье рассматривается проблема развития профессиональных компетенций учителя, описана технология развития компетенций учителя, которая может быть использована в системе дополнительного профессионального образования в условиях введения национальной системы учительского роста. Утверждается мысль о том, что только технологии, основанные на принципах деятельности и индивидуализации, способствуют развитию субъектной позиции учителя по отношению к собственному повышению квалификации.

Ключевые слова: *профессиональные компетенции, технологии, повышение квалификации*

Стратегическая политика обновления всей системы образования, реализуемая в последнее десятилетие, не только привела к введению ряда нормативно-правовых механизмов, регламентирующих образовательную деятельность, но и способствовала возникновению острой проблемы поиска новых путей для решения поставленных задач. Введение Федеральных государственных образовательных стандартов, профессионального стандарта педагога актуализировали проблему поиска новых подходов, как к организации образовательного процесса, так и к организации системы подготовки педагогических кадров. Меры, предпринимаемые государством в отношении создания единых требований к системе образования, привели к постановке новой задачи - формированию национальной системы учительского роста. Задача по формированию данной системы была обозначена в поручении Президента России на заседании Государственного Совета Российской Федерации.

Национальная система учительского роста (далее – НСУР), план введения которой регламентирован приказом Министерства образования и науки РФ № 703 от 26 июля 2017 года, становится сегодня стратегическим ориентиром всей системы образования, поскольку именно НСУР аккумулирует все ранее предпринимаемые меры по модернизации образования. Система учительского роста не только создает условия для выстраивания иерархической карьеры учителя, но и становится эффективным механизмом для непрерывного развития профессиональных

компетенций учителя, а значит и инструментом для повышения качества образования в целом.

Вместе с тем, для внедрения НСУР нужно адекватно оценивать готовность педагогического сообщества к введению данной системы, которая предполагает обновление модели аттестации работников образования на основе единых федеральных оценочных материалов (далее – ЕФОМ). Как известно, любая оценочная деятельность вызывает напряжение со стороны тех, кого оценивают. Проблема может усугубиться ввиду того, насколько готов к оцениванию объект оценки. Согласно новой модели аттестации объектом оценивания становятся 4 группы компетенций: предметная, методическая, психолого-педагогическая и коммуникативная. Формирование и развитие данных компетенций систематически велось учителями, однако впервые обозначен ориентир на целенаправленное оценивание с применением специального диагностического инструментария. Данный факт становится рычагом для мобилизации всех механизмов развития профессиональных компетенций учителя: от самообразования до обращения к системе дополнительного профессионального образования.

Становится очевидным, что для введения системы учительского роста нужны новые формы и методы развития профессионализма учителя, направленные именно на формирование 4 типов компетенций, обозначенных в НСУР. Не смотря на то, что в содержании программ курсов повышения квалификации всегда отражались вопросы, посвященные изучению методики, психологии и педагогики, ранее не имелось опыта прямого оценивания данных компетенций. Данный факт требует разработки и освоения нового содержания, форм и методов развития компетенций учителя, которые могут стать основой новых моделей повышения квалификации.

Особенностями новых моделей повышения квалификации и векторами развития системы дополнительного профессионального образования могут стать следующие положения:

- необходимо создать условия для возникновения мотивации профессионального сообщества к совместному творчеству как фактору развития субъектности участников творческого процесса, что, в конечном счете, приведет к возникновению у учителя субъектной позиции по отношению к процессу повышения собственной квалификации;
- нормой может стать персонифицированное повышение квалификации, которое должно быть основано на диагностике индивидуальных затруднений учителя с последующей разработкой и реализацией индивидуальной программы развития профессиональных компетенций;
- содержание программ дополнительного профессионального образования по предметам должно стать основой для работы методических служб школьного и муниципального уровней, что может стать концептуальной основой для построения единого методического образовательного пространства;
- требуется изменение технологии повышения профессиональных компетенций – переход от деятельностного подхода к событийному подходу

или, другими словами, от проектирования к сценированию, поскольку способность учителя к сценированию становится показателем высокого уровня профессиональных компетенций, нежели способность проектирования и реализации разного рода проектов.

Говоря о технологии повышения профессиональных компетенций, термин «технология» понимается нами как последовательность определенных операций, реализация которых приводит к заранее запланированному результату или как совокупность действий по достижению поставленной цели. При таком понимании понятия «технология» в качестве варианта развития профессиональных компетенций, создающей условия для развития способности учителя к сценированию, может быть следующая технология, которая включает 7 шагов:

1 шаг:

посещение уроков и консультаций учителей-мастеров в качестве "наблюдателя" - в течение 1 полугодия;

2 шаг:

разработка индивидуальной программы развития профессиональных компетенций (далее – ИПР ПК) на 3 года;

3 шаг:

посещение уроков и консультаций учителей-мастеров в качестве активного участника стажировки (отличается от седьмого шага тем, что предполагается участие только в анализе посещенного урока и выражение отношения к проведенным мероприятиям)- в течение 2 полугодия;

4 шаг:

прохождение проблемных курсов АИПК с участием экспертов ЕГЭ, преподавателей ВУЗов (согласно ИПР ПК);

5 шаг:

разработка современного урока или "модельной консультации" по подготовке к ЕГЭ, экспертиза данных разработок, получение рекомендаций (согласно ИПР ПК);

6 шаг:

реализация авторского стажировочного модуля на базе своей образовательной организации с приглашением учителей-мастеров и получение рекомендаций экспертов после проведения урока в своей образовательной организации (согласно ИПР ПК);

7 шаг:

участие в стажировке других образовательных организаций или учителей-мастеров в качестве активного участника, задачей которого является выражение экспертного отношения и коррекция сценариев посещенных мероприятий, разработка и реализация сценария урока на базе другой образовательной организации в незнакомой ситуации.

Описанная технология развития профессиональных компетенций учителя может стать мотивирующим фактором для пробуждения всех внутренних ресурсов учителя, развития его субъектной позиции и стремления к самосовершенствованию. При построении дорожной карты

мероприятий индивидуальной программы развития подобным образом учитель изначально будет видеть свой конечный результат и, соответственно, будет стремиться его реализовать. При соблюдении предложенной технологии и реализации всех шагов будет происходить «наглядная эволюция» профессиональных компетенций конкретного учителя, что может быть подтверждено профессиональным диагностическим инструментарием. Вопрос о времени, которое необходимо для реализации всех шагов, зависит от начального уровня профессиональных компетенций учителя (от 1 года до 2 лет). Один или два года работы в выше описанном режиме может стать мощным импульсом развития, как конкретного учителя, так и конкретной образовательной организации, если в ней данную технологию реализует группа учителей.