

*Н.Г. Милованова, д.п.н., профессор, проректор,
Тюменский областной государственный институт развития
регионального образования,
г. Тюмень, Россия
Ю.А. Бояркина, к.п.н., доцент,
Тюменский государственный университет,
г. Тюмень, Россия*

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

***Аннотация.** За последние годы в России произошли существенные изменения в образовательной политике, которые затронули процессы систем подготовки и непрерывного сопровождения профессионального развития педагогических кадров. Министерство Просвещения РФ утвердило два ключевых документа, регламентирующих деятельность по данным направлениям для организаций высшего педагогического образования и образовательных организаций системы дополнительного профессионального образования (далее, ДПО) (Распоряжение Министерства Просвещения № Р-33 от 4.02.2021 г. и «Ядро высшего педагогического образования», Письмо Министерства Просвещения от 14.12.2021 г. № АЗ-1100/08). Возникла необходимость в пересмотре подходов к разработке программ бакалавриата и дополнительных профессиональных программ повышения квалификации (далее, ДПП ПК), с позиции преемственности и непрерывности процесса подготовки педагогических кадров. **Проблема** нашего исследования заключается в поиске путей и способов построения непрерывной системы профессионального развития педагогических кадров на основе совершенствования содержания программ педагогических направлений подготовки Тюменского государственного университета (далее, ТюмГУ) и ДПП ПК Тюменского областного государственного института развития регионального образования (далее, ТОГИРРО), развития форм профессионального самосовершенствования и профессионального развития педагогов, а также скоординированной деятельности всех социальных партнеров, участвующих в процессе подготовки педагогов. **Цель исследования:** разработать модель непрерывного профессионального развития педагогов на основе построения вариативной, мобильной системы профессиональной подготовки и профессионального развития педагогов с учетом их профессиональных потребностей и затруднений и оценить ее эффективность. В рамках проведения исследования мы использовали следующие **методы:** анализ нормативно-правовых документов, моделирование, экспертная оценка эффективности реализации модели, мониторинг муниципальных управленческих механизмов построения процесса и оценку эффективности системы профессионального развития педагогических кадров Тюменской области. В статье представлены результаты дискуссии специалистов в сфере профессиональной подготовки и развития педагогов, показатели эффективности системы профессионального развития педагогических кадров. В статье рассмотрены особенности модели профессионального развития и повышения квалификации педагогических кадров Тюменской области: ключевые задачи, принципы, «зонтичная» структура модели. Использование «зонтичной» структуры позволяет визуализировать модель профессионального развития педагогов, с ее помощью они могут самостоятельно выстроить программу профессионального развития через набор модулей (по развитию «гибких» компетенций). **Выводы и рекомендации.** Определены направления совместной деятельности ТОГИРРО и ТюмГУ по разработке и реализации модели подготовки и непрерывного профессионального развития педагогов Тюменской области. Разработана модель непрерывного профессионального развития педагогов (далее, Модель), которая нацелена на построение вариативной, мобильной системы профессиональной подготовки и развития педагогов с учетом их профессиональных потребностей и затруднений, а также обеспечения готовности педаго-*

гов к работе в условиях изменений профессиональной деятельности в цифровой образовательной среде и социальных взаимодействий. – Модель реализуется на основе двух подходов: дефицитарного и ресурсного (систематизированы и описаны проф. Синягиным Ю.В.). Проанализирована эффективность реализации модели в муниципальных районах Тюменской области, направленная на построение вариативной, мобильной системы профессиональной подготовки и профессионального развития педагогов с учетом их профессиональных потребностей и затруднений. Описан процесс организации партнерства, которое обеспечивает эффективный механизм управления системой ДПО Тюменской области.

Ключевые слова: модель профессионального развития, ресурсный подход, дефицитарный подход, социальное партнерство, оценка эффективности.

*N.G. Milovanova, doctor of pedagogical sciences, professor,
Tyumen Regional State Institute for the Development of Regional Education
Tyumen, Russia*

*Y.A. Boyarkina, Dr.PhD Associate professor,
Tyumen State University
Tyumen, Russia*

FEATURES OF THE SYSTEM OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PEDAGOGICAL PERSONNEL IN THE TYUMEN REGION

Abstract. During last years, significant changes have taken place in the educational policy in Russia. they have affected the processes of training systems and continuous support for the professional development of teaching staff. The Ministry of Public Education of the Russian Federation approved two basic documents regulating activities in these areas for organizations of higher pedagogical education and educational organizations of the system of additional professional education. Methodological recommendations were formulated for the implementation of measures to form and ensure the functioning of a unified federal system of scientific and methodological support for teachers and management personnel (Decree of the Ministry of Public Education No. R-33 dated 04.02.21, Methodological recommendations for the training of teaching staff for undergraduate programs unified approaches to their structure and content (“The core of higher pedagogical education”) (Letter of the Ministry of Education of December 14, 2021 No. AZ-1100/08). Based on the above, it became necessary to revise approaches to the development of undergraduate programs and additional professional advanced training programs, from the standpoint of continuity in the process of training teaching staff. **The problem** of our research is to find different methods for ways and means building a continuous system of professional development of teaching staff based on improving the content of undergraduate programs in pedagogical areas of training of the Tyumen State University and additional professional advanced training programs of the Tyumen Regional State Institute for the Development of Regional Education (hereinafter, TOGIRRO). It's necessary to develop forms of professional self-improvement and professional development of teachers, as well as the coordinated activities of all social partners involved in the process of training teachers. **The purpose of the study:** to develop a model of continuous professional development of teachers based on the construction of a variable, mobile system of professional training and professional development of teachers, using their professional needs and difficulties, and evaluate its effectiveness. As a result of the research, we used the following **methods:** analysis of legal documents, modeling, expert evaluation of the effectiveness of the implementation of the model, monitoring of municipal management mechanisms for building the process and evaluating the effectiveness of the system of professional development of teaching staff in the Tyumen region. The article presents the results of the discussion of specialists in the field of professional training and development of teachers, as well as indicators of the effectiveness of the system of professional development of teaching staff. The article discusses the features of the model of professional development and advanced training of teaching staff in the Tyumen region: key tasks, principles, “umbrella” structure

of the model. The use of an “umbrella” structure allows visualizing a model of teachers' professional development. The use of this structure allows teachers to make an independent choice for building a professional development program (a set of modules) for the development of soft skills.

Conclusions and recommendations. The directions of joint activities of TOGIRRO and Tyumen State University on the development and implementation of a model for the training and continuous professional development of teachers in the Tyumen region were determined. A model of continuous professional development of teachers has been developed, which is aimed at building a variable, mobile system of professional training and development of teachers, taking into account their professional needs and difficulties. As well as ensuring the readiness of teachers to work in the face of changes in professional activity in a digital educational environment and social interactions. The model is implemented on the basis of two approaches: scarce and resource (systematized and described by Prof. Sinyagin Yu.V.). The model of continuous professional development of teachers, looking for the teacher's constructive path in the profession, the path of creation, building up one's creative potential, and updating resource opportunities. The effectiveness of the implementation of the model aimed at building a variable, mobile system of professional training and professional development of teachers, taking into account their professional needs and difficulties, was analyzed, and the effectiveness of its implementation in the municipal districts of the Tyumen region was evaluated. In the article is given the description of the partnership organization, which is considered as a social mechanism for managing the system of additional professional education and training, which ensures the centralization of resources, the collective use of resources; development and implementation of additional professional programs and modules in a network form; organization of internships, etc.

Keywords: model of professional development of teaching staff, resource approach, deficit approach, efficiency assessment.

По результатам международного исследования учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения TALIS [1] выявлено, что учителя школ в России регулярно, раз в год, проходят формальное повышение квалификации по своей специализации, однако, испытывают дефицит профессионального развития по таким направлениям как: коммуникация, управление креативностью, развитие критического мышления.

На современном этапе развития системы дополнительного профессионального образования в регионе, возникла необходимость в пересмотре подходов к разработке и формированию ДПП ПК педагогических кадров в Тюменской области на основе региональной модели непрерывного профессионального развития педагогов, реализация которой на практике требует совершенствования содержания программ ДПО, развития форм профессионального самосовершенствования и профессионального развития педагогов, а также скоординированной деятельности всех социальных партнеров. ТОГИРРО является системообразующей организацией ДПО в Тюменской области и осуществляет сопровождение реализации модели непрерывного профессионального развития и сопровождения педагогических кадров (далее, модель).

Цель статьи – описать структуру и ключевые подходы, которые заложены в основу разработки модели, представить промежуточные результаты реализации модели и оценить ее эффективность.

Модель нацелена на построение вариативной, мобильной системы профессионального развития педагогов с учетом их профессиональных потребностей и затруднений, а также обеспечения их готовности педагогов к работе

в условиях изменений профессиональной деятельности в цифровой образовательной среде и социальных взаимодействий.

Ключевыми задачами в реализации модели становятся:

1) Создание единого регионального образовательного пространства непрерывного профессионального развития кадров образования, обеспечивающего интеграцию и мобильность субъектов, ресурсов, кадров образовательной инфраструктуры региона и Российской Федерации, вариативность форм сетевого взаимодействия, использование федерального и регионального реестров ДПП ПК.

2) Модернизация содержания персонифицированных программ и технологий обучения, обеспечивающих учет региональной составляющей и социокультурного потенциала региона; обновление содержания персонифицированных программ в зависимости от потребностей и затруднений педагогов.

3) Расширение возможностей профессионального и карьерного роста педагогов, в том числе за счет использования потенциала цифровой образовательной среды.

4) Методическое сопровождение повышения уровня профессионального мастерства педагогов, развития института наставничества и тьюториала.

Модель реализуется на основе двух подходов: дефицитарного и ресурсного (систематизированы и описаны проф. Синягиным Ю.В.).

Дефицитарный подход нацелен на ликвидацию конкретных профессиональных дефицитов, актуальных для педагогов. По результатам оценки формируется индивидуальная матрица профессиональных дефицитов как пространство для профессионального развития педагогических кадров. Кроме того, дефицитарный подход позволяет выделить дифференцированные группы педагогов со своим путем сопровождения: индивидуальный образовательный маршрут, творческие группы, наставничество, тьюторство, стажировки, включение педагогических кадров в мероприятия профессиональных методических объединений, ликвидация дефицитов за счет повышения квалификации и др. Разрабатывается адресная персонифицированная программа профессионального развития педагога.

Ресурсный подход основан на выявлении личностно-профессиональных ресурсов педагога с целью создания условий для их дальнейшего развития через выявление «точек роста», базирующихся на индивидуальном профессиональном опыте педагога, для создания индивидуальной программы сопровождения педагога через демонстрацию его сильных сторон в профессиональном сообществе, привлечению его к экспертной деятельности, вовлечению как лидера и наставника в работу профессиональных сообществ педагогов.

Педагогические работники нуждаются в помощи при выборе направления повышения квалификации и профессионального роста, которое соответствует именно их индивидуальным потребностям или профессиональным дефицитам, а также нуждаются в сопровождении при формировании индивидуальных образовательных маршрутов карьерного роста.

На рисунке 1 представлен механизм реализации модульно-сетевой и каскадно-сетевой моделей профессионального развития педагога с учетом дефицитарного и ресурсного подходов.

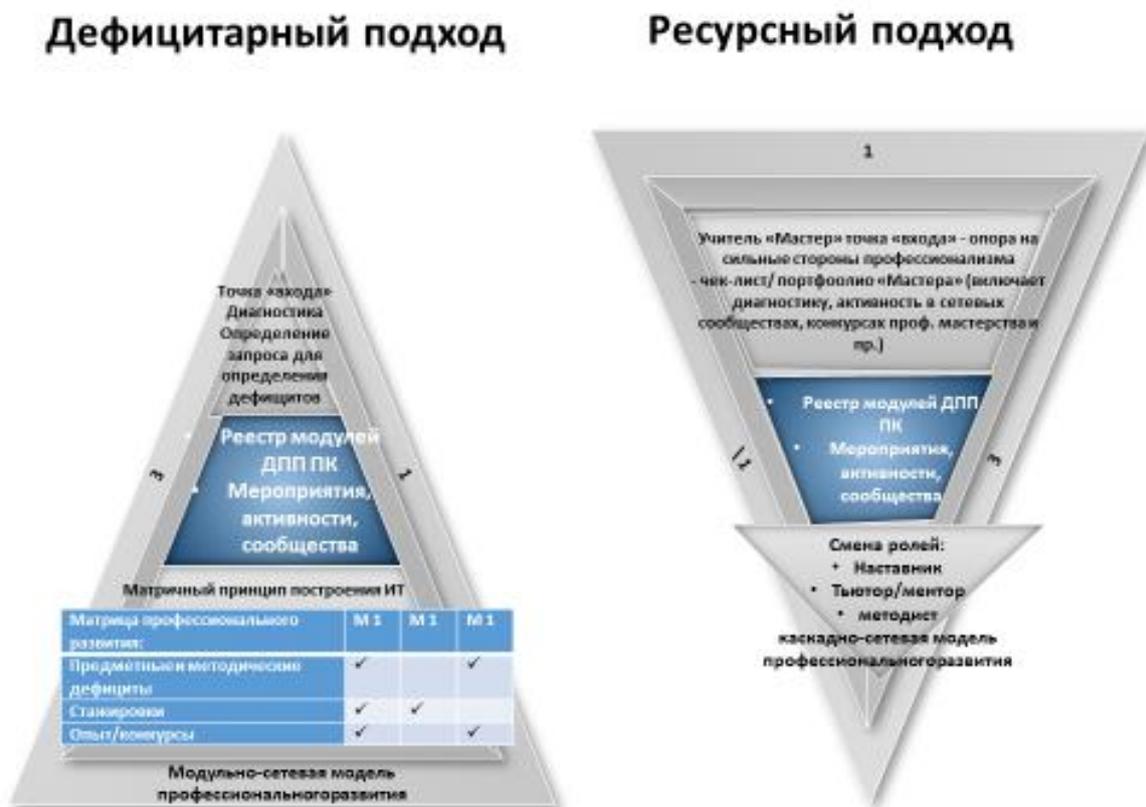


Рисунок 1. Актуальное образование для профессионального развития педагога

В процессе реализации модели мы руководствовались системным подходом в построении индивидуальных траекторий профессионального развития каждого педагога через вариативные формы реализации программ, а точнее модулей программ, каждая из которых нацелена на формирование определенного навыка.

Важным в получении актуального образования является то, что педагог может сам выбирать не только содержания своей индивидуальной траектории, но и выбор формы освоения и способа своего сопровождения (наиболее комфортного для конкретного педагога, его профессиональных запросов и дефицитов) (рис. 1).

Рассмотрим более подробно механизм выбора и освоения педагогом ДПП ПК [2, С. 6-9]. Разработанная нами модель профессионального развития педагогических кадров имеет «зонтичную» [3] структуру (рис. 2):



Рисунок 2. «Зонтичная» структура модели профессионального развития и повышения квалификации педагогических кадров (пример)

В центре «зонтичной» структуры модели [4, 5] расположен Учитель будущего (УБ), для которого выстраивается образовательный трек вокруг его личностных дефицитов (сектор 1), тех «гибких» компетенций, которые необходимо совершенствовать [6]. В секторе 2 представлены навыки, которыми должен обладать педагог по 4, выделенным нами направлениям. В 3 секторе представлен пример набора тем модулей/ программ для педагогов (выборочно), в 5 секторе – указан руководитель программы и результат освоения программ.

Поясним, механизм «зонтичной» структуры модели. В основе повышения квалификации заложен матричный принцип управления программами [7, с. 21], который заключается в вариативности не только выбора (наборности) образовательного трека для педагога, но и в вариативности выбора форм освоения программ.

Любая программа может изучаться самостоятельно, либо может стать частью индивидуальной образовательной траектории и может быть освоена через различные организационные формы. Компетенции, заложенные в содержание

программ, можно развивать у слушателей с помощью различных форм на основе нескольких методов, с учетом потребностей, связью с практикой и пр.

Неотъемлемой частью реализации модели профессионального развития является организация партнерства. Партнерство нами рассматривается в качестве социального механизма управления системой ДПО, через реализацию модулей в сетевой форме с участием организаций партнеров.

Целью партнерства является обеспечение мобильности системы ДПО в современных условиях цифровой трансформации образования, удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей педагогических кадров [8, с. 107–111].

Теоретические, методологические и технологические проблемы повышения квалификации, изучались в трудах И.Ю. Алексашиной, Н.И. Булаева, М.И. Коваленко, М.Л. Субочева и др.

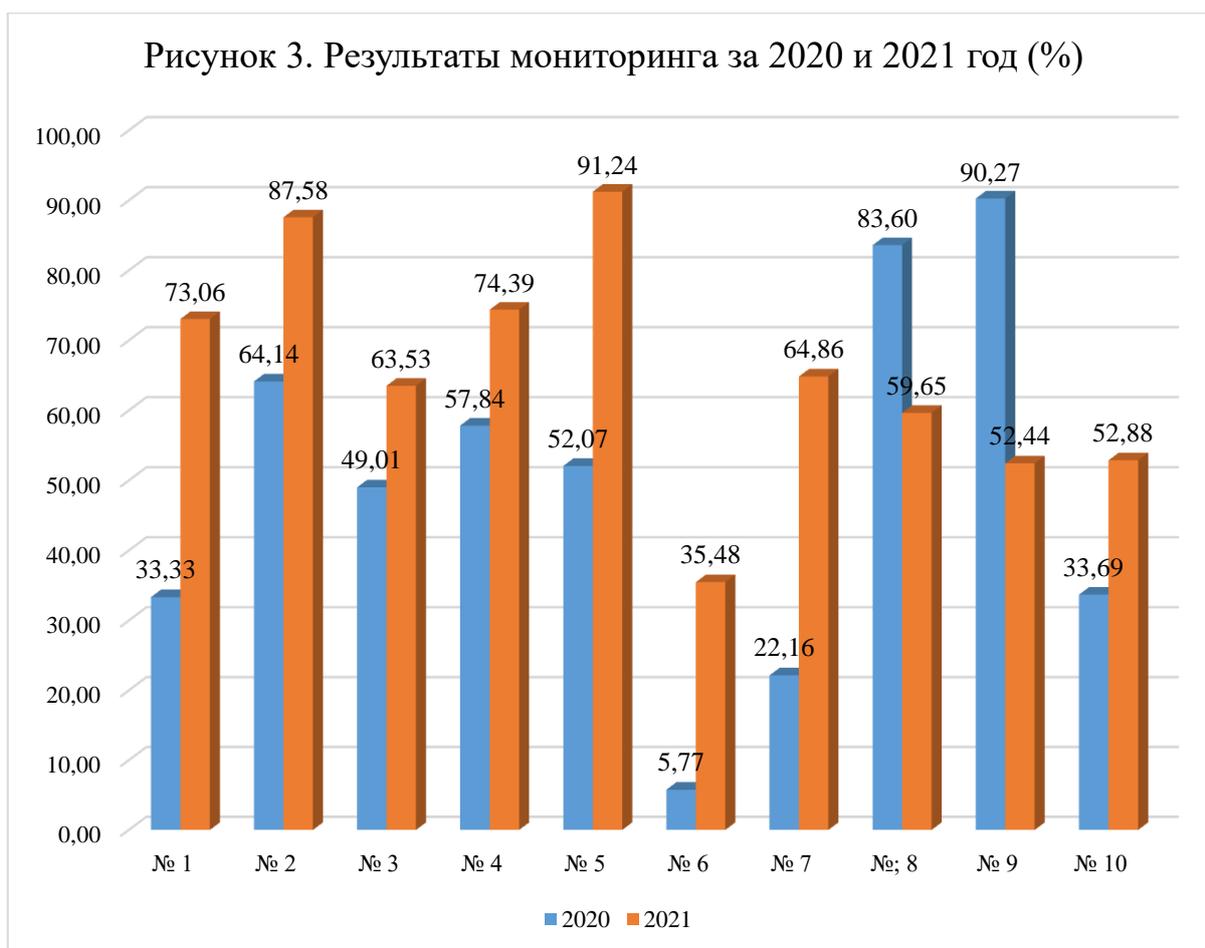
Психолого-педагогическое обеспечение профессиональной деятельности учителя, управление развитием профессионального мастерства педагогических работников на муниципальном уровне, непрерывное профессиональное развитие педагогических работников, личностно-профессиональное развитие учителя освещены в работах Андреевой Н.Ю., Ильясова Д.Ф., Кеспикова В.Н., Коптелова А.В. [9], Машукова А.Е., Митина Л.М., Селивановой Е.А. и других.

Персонифицированная образовательная стратегия как механизм непрерывного профессионального развития представлена в работах Кандауровой А.В., Миловановой Н.Г. [10, с. 74–81].

В рамках проведения исследования мы оценивали эффективность реализации модели. В качестве критериев эффективности были выбраны показатели мониторинга механизмов управления качеством образования в муниципальных районах Тюменской области.

Для более наглядной демонстрации результатов исследования мы остановимся на показателях десяти районах, что составляет порядка 40 % от общего количества муниципальных районов региона. С целью соблюдения конфиденциальности измерений присвоим каждому муниципальному образованию номера № 1 – № 10. Для получения репрезентативных и валидных результатов исследования в выборку включены как крупные города, так и далеко удаленные от мест культурного и научного центра региона, муниципальные районы.

В исследовании использовались результаты мониторинга управления качеством образования за 2020 и 2021 гг. В каждый отчетный год исследовалось состояние системы профессионального развития педагогических кадров за предшествующий учебный год: 2019–2020 и 2020–2021 учебный годы, соответственно (рис. 3).



Из диаграммы видно, что большая часть муниципалитетов, улучшили свои результаты за год, практически вдвое, усовершенствовав нормативно-правовую базу и отрегулировав процесс управления качеством образования на муниципальном уровне. Однако, в муниципальных образованиях № 8 и № 9 наблюдается значительное снижение качества управления данным процессом.

Для проведения мониторинга, муниципалитет представлял пакет нормативно правовых документов, регламентирующих систему реализации модели. Видно, что средний процент качества сформированности муниципальных механизмов управления качеством системы профессионального развития педагогических кадров образования 64 %. От 50–79 % – получили два муниципальных района; от 80–90 % – также два муниципальных района.

Одним из дискуссионных вопросов среди специалистов в области профессионального развития педагогических кадров является отбор и обоснование показателей эффективности системы профессионального развития педагогических кадров:

- Наличие методик выявления профессиональных дефицитов педагогических кадров и запросов педагогических коллективов, на основании анализа которых можно выстроить актуальные программы повышения квалификации и разработать траектории профессионального развития.

- Изучение деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов в региональном пространстве для формирования про-

грамм поддержки и вовлечения самих педагогов в экспертную деятельность по предмету и оценке педагогического труда коллег.

- Организация сетевых форм взаимодействия педагогов на региональном уровне и осуществление научно-методического сопровождения педагогических кадров.

Изменения в государственной образовательной политике, необходимость учета региональной составляющей – потребность в подготовке, повышении квалификации и непрерывном профессиональном развитии педагогических кадров потребовали обновления направлений деятельности ТОГИРРО.

1. Адресное методическое сопровождение педагогов; школьных, муниципальных команд; профессиональных педагогических сообществ; сообществ, объединяющих школы (школы-партнеры; школы-наставники; школы-партнеры АПК и др.).

2. Повышение квалификации педагогических коллективов (методический абонемент).

3. Посткурсовое (межкурсовое) сопровождение деятельности педагога на «рабочем месте».

4. Методическое сопровождение профессионального становления и развития молодых педагогов.

5. Поддержка конкурсного, олимпиадного движения педагогов, команд педагогов.

6. Поддержка деятельности профессиональных общественных организаций, объединений.

Перспективными в плане реализации модели для нас является создание единого регионального образовательного пространства, включающего современную инфраструктуру ДПО, вариативные формы сетевого образования, обеспечивающие действенные механизмы профессиональной поддержки работникам образования, обеспечение мониторинга качества повышения квалификации кадров образования Тюменской области, реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях Тюменской области, разработка системы научно-методического сопровождения профессионального развития кадров образования Тюменской области.

Литература

1. *Результаты международного исследования учительского корпуса по вопросам обучения TALIS (Teaching and Learning International Survey) режим доступа: <https://fioco.ru/Talis-18-results>*

2. Бояркина Ю.А. Реализация модели зонтичного механизма управления проектами в системе среднего профессионального образования Тюменской области // *Специфика педагогического образования в регионах России: сборник научных статей. Тюмень-Санкт-Петербург – 2017. – № 1 (10). – С. 6–9.*

3. Резанов В.К., Резанов К.В., Тай Юйлян. Зонтичные структуры как инструмент повышения эффективности трансграничного сотрудничества и элемент приграничной кластеризации // *Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. – 2016. – № 4 (48). – Номер статьи: 4839. Дата публикации: 2016-12-15. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eee-region.ru/article/4839/>*

4. Митина Л.М. *Личностно-профессиональное развитие учителя: стратегии, ресурсы, риски: монография.* – «Нестор-История», 2020. – 590 с.
5. Нугайбеков Р.А. *Корпоративная система управления проектами: От методологии к практике / Р.А. Нугайбеков, Д.Г. Максин, А.В. Ляшук.* – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 236 с.
6. Шипилов В. *Перечень навыков soft-skills и способы их развития – Корпоративный менеджмент,* <https://www.cfin.ru> – Режим доступа: https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml
7. Холл Р. *Организации: структуры, процессы, результаты / пер. с англ. / под ред. И.В. Андреевой.* – СПб.: Питер, 2001. – 512 с.
8. Степанова И.Ю. *Управление качеством дополнительных профессиональных программ по результатам исследования запросов слушателей // Научно-методические обеспечение оценки качества образования.* 2017. – С. 107–111.
9. *Управление развитием профессионального мастерства педагогических работников на муниципальном уровне [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.А. Абрамовских, А.В. Коптелов, А.М. Королева, А.В. Машуков.* – Челябинск: ЧИППКРО, 2020. – 48 с.
10. Кандаурова А.В., Милованова Н.Г. *Персонафицированная образовательная стратегия как механизм непрерывного профессионального развития педагога // Профессиональное образование в России и за рубежом.* – 2020. – С. 74–81.

УДК 37.062

М.П. Михеева
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 34»
г. Зеленодольск, Россия
Е.Г. Соколикова
МБДОУ «Детский сад 132 комбинированного вида»
г. Казань, Россия
Е.Я. Евстифеева
МАДОУ «Детский сад 233»
г. Казань, Россия
А.Р. Мухаммадиева, магистрант
Казанский (Приволжский) федеральный университет
г. Казань, Россия

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ ДОУ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассматривается проблемы профессионального развития педагогов ДОУ в условиях цифровизации образования. **Целью исследования** является готовность педагогов к использованию цифровых технологий. **Методом исследования** является опрос педагогов ДОУ. Основными **выводами** является то, что в настоящее время основными проблемами профессионального развития педагогов ДОУ в условиях цифровизации образования является проблема оснащённости ДОУ современными технологиями и психологическая готовность педагогов. Основной **рекомендацией** является привлечение спонсорских средств, а также создание условий в ДОУ для перемещения цифровых устройств между педагогами.

Ключевые слова: профессиональное развитие, цифровизация, дошкольное образование, психологическая готовность, современные технологии, цифровая образовательная среда.