



ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования»

**Региональный
институт развития образования
как ресурс учительского роста**

**Зуева Марина Леоновна
проректор ИРО, к.п.н., доцент,
Золотарева Ангелина Викторовна,
ректор , д.п.н., профессор**

20 декабря 2016



Профессиональный стандарт и НСУР

Введение ПС и системы учительского роста



Актуализация потребности
в разноуровневом профессиональном развитии учителя



Актуализация вариативного подхода в повышении квалификации



Обновление программ ДПО



Последовательность шагов

1

- Выделить проблемы в деятельности педагога (дефициты, потребности)

2

- Предложить систему, которая поможет педагогу оценить, вычленить его проблемы определить профессиональный уровень

3

- Разработать программы, в которых он сможет конструировать собственную траекторию развития (ИОМ)



Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников

Федеральный уровень

- Исследования компетенций учителей
- Мониторинг образовательных результатов (ЕГЭ, ОГЭ, НИКО, ВПР...)

Проблемы:

- не все категории педагогических работников охвачены, инструменты в стадии апробации
- дефициты не относятся к деятельности конкретного учителя

Региональный уровень

- Процедура аттестации педагогических работников
- Мониторинг образовательных результатов (ЕГЭ, ОГЭ, НИКО, ВПР...)

Проблемы:

- обобщённые результаты об уровне компетентности и выявленных дефицитах отсутствуют, высокая степень формализации процедуры,
- дефициты не относятся к деятельности конкретного учителя



Практика выявления дефицитов в ДПО

Анализ **нормативных документов** (запрос ДО ЯО), **учебно-методического обеспечения** приоритетных направлений

Анализ **результатов мониторингов** (ГИА, НИКО, ВПР, данные Фонда помощи детям, мониторинги ФИРО)

Исследования в рамках ППК, ППП (анкетирование, опросы, анализ учебной продукции, деловые игры)

Анализ мнения членов педагогического сообщества (МО, сетевые сообщества и др. Методы - беседа, опрос, интервьюирование)

Анализ **результатов работы** лабораторий, выполнения проектов, материалов конференций

Анализ **личного опыта участия в экспертной деятельности** (аттестация, аккредитация, конкурсы проф мастерства)



Практика выявления дефицитов в ДПО

Достоинства

- Разнообразие методов и источников получения информации о профессиональных дефицитах
- Многолетняя практика, опыт
- Не большая ресурсоемкость

Недостатки

- Разная степень общности в формулировании дефицитов
- Нет единых оснований для структурирования дефицитов, критериев и показателей оценивания
- Используются только субъективные методы оценивания
- Адресное выявление дефицитов строится преимущественно на методах самооценки
- Отсутствуют массово ориентированные методы оценивания
- Практически отсутствует опыт применения «технологий выявления дефицитов»
- Разрозненность / отсутствие требований, показателей и критериев для оценивания
- Отсутствие единого понимания всех субъектов о системе выявления профессиональных дефицитов



Моделирование системы оценки компетенций, профессиональных дефицитов





Выявление дефицитов педагогов на основе анализа сформированности профессиональных компетенций

Разработка регионального пакета инструментов выявления профессиональных дефицитов педагогов с использованием потенциала:

- Межвузовских научно-исследовательских лабораторий;
- Профессиональных педагогических сообществ;
- Ресурсных центров, базовых площадок ИРО и др.

Создание информационного ресурса на сайте ИРО «Тестинг» по проведению тестирования педагогов для выявления их профессиональных дефицитов и разработки соответствующих программ педагогического роста





Модель профессиональных компетенций педагога (опыт в Ярославской области)

Кластер ключевых компетенций

Общенаучные компетенции

Инструментальные компетенции

Социально-личностные и общекультурные компетенции

Кластер общих профессиональных (метапредметных) компетенций

Мотивационная

Целеполагания

Проектировочная

Информационная

Методическая

Организационно-технологическая

Контрольно-оценочная

Коммуникативная

Кластер специальных профессиональных компетенций

Педагогов, работающих в разных предметных областях

Педагогов, работающих с одаренными детьми

Педагогов, работающих с детьми с ОВЗ

Педагогов разных педагогических должностей

Педагогов, работающих с детьми в трудной жизненной ситуации



Тест как инструмент выявления дефицитов сформированности компетенций педагога

Предполагается введение единой федеральной оценки на основе новой редакции профессионального стандарта «Педагог» - по новым обобщенным трудовым функциям, в т.ч. с участием независимых разработчиков (профессиональные сообщества)

Опыт Ярославской области: развитие системы тестирования потребности и дефицитов педагога в профессиональном развитии

Тест содержит задания в виде кейсов с вариантами ответов и рекомендациями по каждому варианту ответа

Результаты тестирования:

каждый тестируемый получит

- средний балл оценки по каждой компетенции, характеризующий уровень оценки ее освоения;
- лист рекомендаций, содержащий текст оценок и рекомендаций по каждой компетенции;
- перечень программ (модулей) для повышения квалификации

По результатам тестирования предполагается формирование **базы статистики сформированности компетенций педагогов.**

На основе результатов тестирования будут определяться **дефициты педагогов и разрабатываться программы ПК для их устранения**



Разработка и реализации новых программ ПК и ПП, направленных на педагогический рост и повышение качества образования

- Программы ПК и ПП, направленные на совершенствование актуальных направлений развития образования
- Модульные вариативные программы с ЗНС ПК и ПП, направленные на профессиональное развитие педагога (профессиональные компетенции общие и специальные)
- Программы ПК и ПП, направленные на формирование дополнительных квалификаций





Программа с ЗНС

«Актуальные вопросы развития РСО»

№	Тип модуля	Наименование модуля	Кол-во часов
1	Инвариантный	Региональная система образования на современном этапе	3
2	Инвариантный по выбору	Актуальные вопросы <ul style="list-style-type: none">• Управления ОО• Инклюзивного образования• Дополнительного и неформального образования• Воспитания и социализации• Модернизации и содержания предметных областей (математика, русский язык, ...)• Педагогической инноватики• ...	2
		Тестирование по модулям 1 и 2	1
3	Вариативные модули по выбору	Маршруты по направлениям (совокупность мастер-классов, проектировочных семинаров и проч.)	18-54
		Выполнение итоговой работы	4



Программа с ЗНС

«Актуальные вопросы развития РСО»

Пример: Маршрут для участников конкурсов профессионального мастерства

Программа модуля: «*Ступени профессионального роста*» для участников (в том числе потенциальных) конкурсов профессионального мастерства, организаторов школьных и муниципальных этапов конкурсов профессионального мастерства, членов конкурсных комиссий и общественного жюри конкурсов

Цель программы: развитие профессиональной компетентности педагогов через подготовку к участию в конкурсах профессионального мастерства

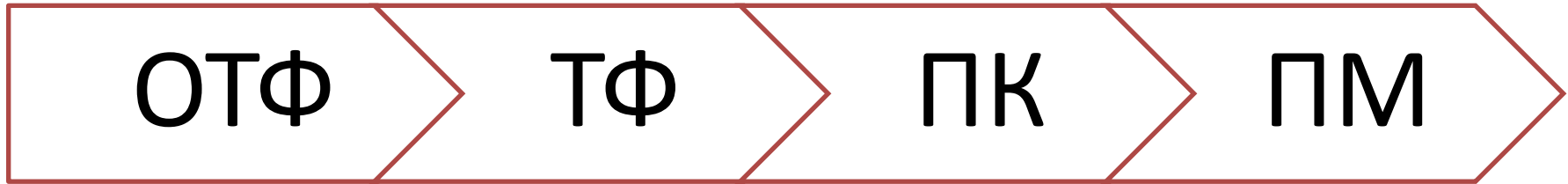
Учебно-тематический план (фрагмент)

№	Наименование мероприятия (модуля)	Врем я	Дата
1	Обучающий семинар «Значение конкурсов профессионального мастерства в становлении педагогов»	6 ч.	21.01.2016
2	Мастерская лидера «Освоение технологий самоанализа педагогического опыта»	6 ч.	28.01.2016
3	Мастерская лидера «Подходы к написанию эссе и проектированию конкурсных уроков и мастер-классов»	6 ч.	04.02.2016

Контролируемые результаты по модулю: эссе, проекты уроков и мастер-классов, творческие презентации к «Методическому семинару»



Проектирование модульных программ, основанных на компетенциях



Пример: ППК для педагогов доп образования (науч. Руководитель А.В. Золотарева)





Порядок обновления ДПО на основе ПС

1. Обеспечение преемственности требований, предъявляемых ФГОС ВО, проф. стандартом педагога, положениями аттестации кадров



2. Определение комплекса компетенций педагога

3. Разработка паспортов компетенций, выявление профессиональных дефицитов, заказа на обучение и развитие

4. Разработка пакета инструментов для формирования и отслеживания сформированности компетенций





Предложение к разработке ПС педагога с учетом НСУР

Сформулировать ОТФ без содержательных пересечений и с учетом дифференциации деятельности учителя и воспитателя

Пример содержательного пересечения:

ОТФ	ТФ	ТД	
А Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса	Обучение	Планирование и проведение учебных занятий	Владеть формами, методами обучения...
В Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ	Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования	Планирование специализированного образовательного процесса для группы, класса...	Использовать разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения...

Процесс выделения ПК, формирования показателей и критериев их оценки, проектирования учебных модулей затруднен



Предложения к разработке ПС педагога с учетом НСУР

Если

ОТФ - совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате **разделения труда** в конкретном производственном или (бизнес) процессе,

ТФ - система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых **бизнес-процессом** и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения

то имеет смысл выделить ОТФ по аналогии с ПС педагога дополнительного образования и ПС педагога профессионального образования



Предложения к разработке ПС педагога с учетом НСУР

Например

ОТФ:

- Проектирование (разработка) и реализация образовательных программ **дошкольного образования**
- Проектирование (разработка) и реализация образовательных программ **начального общего образования**
- Проектирование (разработка) и реализация образовательных программ **основного и среднего общего образования**
- Организационно-педагогическое **сопровождение группы (класса)**

ТФ:

- Организация учебной деятельности по освоению программ
- Разработка программно-методического обеспечения предмета курса
- Педагогический контроль и оценка
- Взаимодействие с родителями
- И т.д.

В этом случае должности могут выстраиваться не от ОТФ (как в предложенной модели), а от ТФ