

# Теория и методика профессионального образования

УДК 37.018.46

DOI 10.37386/2413-4481-2021-4-7-11

Л.А. Веретенникова

*Алтайский государственный педагогический университет, г. Барнаул, Россия*

## ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА<sup>1</sup>

В статье проанализированы основные качественные характеристики, определяющие процесс развития системы дополнительного образования в педагогическом университете. Раскрыт потенциал системы постдипломного образования как ресурса развития региональной системы образования. Определен диагностический потенциал проектов постдипломного сопровождения молодых педагогов. Раскрыт механизм проектирования персонализированных образовательных маршрутов повышения квалификации молодых педагогов.

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, система постдипломного сопровождения молодых педагогов, диагностика профессиональных затруднений, проектирование образовательного маршрута.

L.A. Veretennikova

*Altai State Pedagogical University, Barnaul, Russia*

## DESIGNING OF PERSONALIZED TRAINING FOR YOUNG TEACHERS

The article analyzes the main qualitative characteristics that determine the development process of additional education at the pedagogical university. The potential of the postgraduate education system as a resource for the development of the regional education system is revealed. The diagnostic potential of projects of postgraduate support of young teachers has been determined. The mechanism of designing personalized educational routes for advanced training of young teachers is disclosed.

**Key words:** additional professional education, a system of postgraduate support for young teachers, diagnostics of professional difficulties, designing an educational route.

Система дополнительного профессионального педагогического образования претерпевает стремительные изменения как следствие влияния социальных вызовов, контекстных факторов и трансформации процессов внутри системы [1, 2]. В качестве актуальных характеристик системы выделим следующие.

**Конкуренция.** На протяжении десяти лет, с момента выхода ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012, система дополнительного профессионального образования (ДПО) развивается в условиях напряженной конкуренции. Субъекты региональных рынков перестают быть монополистами, появляются участники, работающие в дистанционном формате, из других регионов, пред-

лагающие низкую стоимость программ. Потенциальные слушатели покупают услуги по выгодным ценам, на начальном этапе развития процесса ориентируясь только на данный критерий. Структуры ДПО, работающие на региональном рынке, вырабатывают стратегию стресс-менеджмента, развивая конкурентные механизмы.

**Индивидуализация.** Организация процесса ДПО ориентируется на предоставление возможности педагогу самостоятельно проектировать образовательный маршрут. Данная позиция обусловлена постепенным внедрением Национальной системы учительского роста, в рамках которой происходит переход от устаревшей и достаточно формальной системы аттестации педагогических кадров к

<sup>1</sup> Статья подготовлена при финансовой поддержке Министерства просвещения РФ в рамках реализации государственного задания на выполнение прикладной НИР по теме «Разработка программы психолого-педагогического сопровождения и персонализации образовательных маршрутов молодых педагогов в системе повышения квалификации» (Государственное задание № 073-00037-21-01 от 14.07.2021).

профессиональному квалификационному испытанию педагогов с оценкой их компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных). Следовательно, повышается значимость диагностических процедур, на основе которых педагог сможет выбрать образовательный маршрут, с учетом компенсации выявленных дефицитов по компетентностным группам.

*Качество образовательного контента.* Практически 80 % программ ДПО реализуется дистанционно. Слушатель самостоятельно осваивает программу в удобном для него режиме, зачастую не контактируя с преподавателем: изучает материал, слушает лекции, проходит тесты. 20 % программ включают очную (контактную) работу с преподавателем и группой, иногда через онлайн-подключение. В этом случае большинство заданий также выполняется дистанционно. Тенденция переносит акцент с качества содержания образования на качество образовательного контента, последний, совпадая по характеристикам с содержанием образования, имеет еще дополнительные показатели. Приведем требования к качеству образовательного контента: уникальность, полезность, грамотность, красочность, достоверность, актуальность, лаконичность, информативность, логичность, структурированность, наглядность, наличие ссылок на источники. Очевидно, что требования к разработке содержания программ ДПО многократно усложнились.

*Технологичность.* Для эффективного достижения высокого уровня заявленных выше показателей необходимо высокое качество информационно-компьютерных ресурсов, которые определяют скорость работы программ, их функциональность, комфортность в использовании. Также важной составляющей является цифровая компетентность преподавателей и методистов, способных поддерживать высокую технологичность образовательной деятельности. Материальные ресурсы имеют существенное значение – своевременное обновление программного обеспечения, замена устаревшей техники, систематическое повышение квалификации кадров.

Приведенные выше характеристики наглядно демонстрируют интегративные включения инновационных показателей качества в систему ДПО, обновление ее ключевых критериев эффективности образовательной деятельности [1].

Система ДПО Алтайского государственного педагогического университета развивается в контексте заявленных трендов. Вместе с тем, являясь структурным элементом сложной педагогической системы образовательной организации, структура

ДПО, ориентированная на выполнение образовательной функции, осуществляет и другие виды деятельности: аналитическую, проектную, конкурсную. Все направления работы тесно взаимосвязаны и дают определенный синергетический эффект качественной динамики в каждом из них.

Рассмотрим представленные виды деятельности на примере одной из самых значимых для университета целевых категорий – категории молодых педагогов. Ключевой статус данной профессиональной группы обусловлен социальной ответственностью университета за эффективное развитие региональной системы образования, в первую очередь ее кадрового обеспечения. Молодые педагоги, в подавляющем большинстве выпускники педагогического университета, являются приоритетным кадровым ресурсом региона. Во многом от усилий вуза зависит их трудоустройство в образовательные организации Алтайского края, которые в большинстве своем находятся в сельской местности; закрепление молодых педагогов в профессии; обеспечение роста их профессионализма, а следовательно, качества профессиональной самореализации; поддержка социальной активности, как результат, развитие краевых региональных субъектов.

Комплексная концепция взаимодействия с молодыми педагогами выстраивается с использованием интеграции еще двух целевых категорий – студентов выпускных курсов педагогического университета и работодателей.

Цель включения выпускников в систему мероприятий для молодых педагогов обусловлена потребностью в повышении их мотивации к трудоустройству в систему образования. Студенты педагогического университета проходят процесс двойной профессиональной мотивации. Первый уровень мотивации определяется при поступлении, когда абитуриент выбирает вуз, возможно, заключает договор о целевом обучении; второй уровень мотивации формируется в процессе обучения, именно на этом уровне университет должен поддерживать ее активность и способствовать ее трансформации в устойчивое намерение стать педагогом. Важнейшим мотивационным фактором в процессе профориентационной работы со студентами является проектирование организационно-педагогических условий для их взаимодействия с молодыми педагогами. Успешные молодые педагоги, которые обрели свою профессиональную идентичность, являются лучшим примером для построения карьерной траектории выпускника педагогического университета.

Целью включения работодателей в систему мероприятий для молодых педагогов и выпускни-

ков является создание условий – информационных, коммуникативных, нормативно-правовых, социально-психологических – для их успешной адаптации в системе образования. Студенты выпускных курсов, включаясь в мероприятия, приобретают понимание проблем, которые будут определять их профессиональное будущее.

Система постдипломного сопровождения молодых педагогов в Алтайском государственном педагогическом университете более десяти лет развивается под брендом «*Молодой учитель. Формула успеха*». За этот период было разработано и апробировано более 15 проектов мероприятий для молодых педагогов, проанализированы результаты их реализации и определена степень эффективности в достижении ключевой цели – создания комплексных условий (учебно-методических, организационных, технологических, коммуникативных) для закрепления выпускников педагогического университета в профессии.

Большинство из проектов позволяли осуществить диагностику профессиональных затруднений молодых педагогов, определить проблемное поле для компенсации выявленных профессиональных дефицитов. Проанализируем с данной позиции основные кейсы проектов «*Молодой учитель. Формула успеха*».

Проект «*Мобильная модераторская площадка*». Организационным условием реализации проекта является выезд его участников в сельскую образовательную организацию, в которую по итогам последних трех лет трудоустроилось большое количество выпускников университета. Участниками проекта выступают молодые педагоги образовательных организаций муниципалитета, администрация школы, студенты выпускного курса, преподаватель – куратор проекта. Преподаватель университета выступает в статусе модератора мероприятия. Каждой группе участников предлагается составить рейтинг проблем, определяющих начало профессиональной деятельности педагога. На следующем этапе осуществляется сопоставление результатов, обсуждение и определение консолидированной позиции по рейтингу профессиональных затруднений. Далее организуется взаимодействие по разработке стратегий профессионального развития молодого педагога, направленных на преодоление обозначенных «точек напряжения». Дополнительным эффектом проекта является погружение выпускников в практику работы сельской школы, круг проблем молодых специалистов, что создает благоприятные условия для их последующей адаптации.

Проект *форума «Молодой учитель. Формула успеха»* реализуется с использованием образо-

вательно-проектировочной технологии, направленной на уточнение и проработку профессиональных затруднений молодого педагога. Образовательное пространство форума включает множество мастер-классов, воркшопов, тренингов, объединенных в так называемый «*Портфель компетенций*» молодого педагога. Генеральной линией форума выступает работа проблемных интерактивных площадок, темы которых сформулированы самими начинающими специалистами в процессе подготовительных мероприятий. В 2016 году на всесибирском форуме «*Молодой учитель. Формула успеха*» действовало десять проблемных интерактивных площадок: школа ответственного родительства; технология организации оперативной кадровой поддержки школ региона современным педагогическим вузом; траектории профессионального развития молодого педагога; здоровьесберегающее образовательное пространство и технологии формирования здорового образа жизни; специфика обучения и воспитания одаренных и высокомотивированных детей в современном образовательном пространстве; социальные сети как инструмент профессиональной коммуникации педагога; роль цифровых технологий и робототехники в развитии образовательного пространства; организация образовательного процесса с детьми с ограниченными возможностями здоровья; стратегия развития дополнительного образования школьников в условиях образовательной организации; развитие и совершенствование профессиональной компетентности специалиста малокомплектной школы. Международный форум «*Молодой учитель. Формула успеха*» в 2018 году был представлен двенадцатью проблемными интерактивными площадками: ответственное родительство – ресурс эффективного образовательного партнерства; дошкольное образование – территория старта; вариативность профессионального развития молодого педагога; образование, инклюзия, коммуникации – неограниченные возможности; организация детско-юношеского туризма – дополнительные возможности педагога; развитие одаренности дошкольников и младших школьников в условиях образовательных учреждений сельских территорий; малокомплектная сельская школа – социальный лифт для молодого педагога; целевой набор как инновационный механизм кадрового обеспечения региональной системы образования; развитие цифровой образовательной среды; социально-экономический потенциал добровольчества в деятельности молодого педагога; потенциал дополнительного образования в эффективной социализации детей с девиантным поведением; настав-

ничество как эффективный механизм профессионального развития молодого педагога.

В 2020 году всероссийский онлайн-форум «Молодой учитель. Формула успеха» был посвящен сопровождению профессиональной деятельности начинающего педагога по реализации дистанционного обучения. Спикеры и эксперты подняли целый пласт взаимосвязанных задач: эффективное использование технологий дистанционного обучения; нормативно-правовое обеспечение качества обучения посредством использования дистанционных технологий; организация работы с родителями в условиях дистанта; психологическое сопровождение субъектов педагогической деятельности в условиях дистанционного общения. Следовательно, каждый форум – это диагностическая постановка и технологическая проработка целого блока профессиональных затруднений молодых педагогов.

Определенным диагностическим потенциалом обладает *проект диалоговой площадки университета и работодателей «Ярмарка вакансий»*. Это ежегодное мероприятие, которое собирает руководителей системы образования всего Алтайского края. Обсуждается круг вопросов по условиям трудоустройства выпускников, объем учебной нагрузки, круг проблем, с которыми сталкивается молодой педагог, система наставничества, действующая в образовательных организациях. В апреле 2021 года прошла очередная «Ярмарка вакансий», в которой приняли участие 90 работодателей из восьми городов и двадцати пяти районов Алтайского края. Сбор необходимой для развития постдипломного сопровождения молодых специалистов информации осуществлялся в том числе и посредством анкетирования. Интересно отметить, что все 100 % опрошенных руководителей подтвердили наличие всех позиций списка профессиональных затруднений, не добавив ни одного дополнительного параметра: взаимодействие с родителями; взаимодействие с коллегами внутри коллектива; взаимодействие с обучающимися; организация воспитательной работы; выполнение обязанностей классного руководителя; организация дополнительного образования детей; участие в социальном проектировании; проектирование рабочих программ по учебному предмету; самоорганизация адаптации в новых условиях. При анализе полученной информации стало очевидным, что невозможно составить рейтинг значимости каждой из позиции, в порядке убывания ее значимости. Полученный результат еще больше укрепил нас во мнении, что рейтинг профессиональных затруднений молодого педа-

гога должен быть персонифицированным, то есть определяться в индивидуальном порядке. В каждой образовательной организации на доминирование тех или иных позиций влияет наличие дополнительных факторов: психологический климат в коллективе; качество развития института наставничества; профессионализм администрации; сложившиеся традиции; организационная культура и пр.

После того как нами был очерчен общий круг профессиональных психолого-педагогических затруднений молодого педагога и произведен компетентностный анализ его дефицитных состояний, мы приступили к проектированию персонифицированной диагностики начинающего специалиста и построению индивидуальных образовательных маршрутов. Для достижения поставленной цели была сформирована проектная команда из двенадцати преподавателей профильных психолого-педагогических кафедр университета. Они уточнили двенадцать позиций профессиональных затруднений, структурировав их на две конкретные компетенции в данной области. Таким образом, проблемная область была разделена на сегменты из двадцати четырех компетенций, по каждой из них был составлен опросник для начинающих специалистов на выявление степени владения конкретными технологиями, умениями и навыками. На основе компетентностного анализа каждый преподаватель разработал программу повышения квалификации на 36 часов, направленную на преодоление профессиональных дефицитов молодого педагога именно по своему компетентностному блоку.

Приведем список выявленных компетенций, определяющих профессиональные дефициты молодых педагогов:

- способность реализовывать в профессиональной деятельности технологии конструктивного общения и эффективного поведения в конфликте в контексте взаимодействия с субъектами образовательного процесса;
- способность воспринимать, понимать и познавать поведение субъектов образовательного пространства, прогнозировать свое воздействие на них, моделировать и регулировать собственное поведение в различных деловых ситуациях;
- способность к саморазвитию, самообразованию, выстраиванию личностного маршрута профессионального роста, к самореализации своего потенциала и принятию решений, адекватных целям, ситуации и особенностям одаренных учащихся;

- способность выявлять и толерантно воспринимать одаренных детей с учетом их особенностей, реализовывать нестандартные программы обучения и воспитания, взаимодействовать с другими участниками образовательного пространства с целью реализации детской одаренности и предупреждения отклонений в социальном и личностном развитии одаренных детей;
  - готовность проектировать содержание образования, специфичное для использования различных инновационных образовательных технологий;
  - готовность эффективно использовать возможности образовательной среды школы в процессе применения ресурсов инновационных образовательных технологий для обеспечения качества образования;
  - готовность к применению информационно-компьютерных технологий в образовательном процессе;
  - готовность создавать и использовать образовательный контент, созданный при помощи актуальных информационных технологий;
  - готовность к проектированию и формированию воспитательного пространства общеобразовательной организации с учетом положений актуальных документов в области воспитания, особенностей региона, интересов и потребностей обучающихся;
  - способность эффективно управлять воспитательной системой общеобразовательной организации, обеспечивая ее стабильное развитие;
  - способность взаимодействовать с детьми группы риска, в том числе в сложных социально-педагогических ситуациях;
  - способность реализовывать педагогические и психологические технологии, ориентированные на личностный рост детей и подростков, их гармоничное развитие, формирование установок в отношении здорового образа жизни, толерантности во взаимодействии с окружающими, продуктивного преодоления жизненных трудностей;
  - способность определять и реализовывать приоритеты профессиональной деятельности с учетом своих индивидуально-психологических особенностей;
  - готовность применять организационные технологии в совершенствовании индивидуального стиля профессиональной деятельности;
  - способность организовать эффективное взаимодействие с родителями обучающихся;
  - готовность решать культурно-просветительские задачи в рамках урочной и внеурочной деятельности во взаимодействии с родителями;
  - готовность к изучению рынка услуг дополнительного образования;
  - способность к разработке и реализации дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программы для детей с разными образовательными потребностями;
  - готовность к методическому сопровождению, контролю и оценке качества реализации дополнительной общеобразовательной программы;
  - готовность создавать безопасную и комфортную образовательную среду, руководствуясь правовыми нормами;
  - готовность к взаимодействию с участниками образовательного процесса по решению конфликтов в правовом поле;
  - информационно-навигационная компетенция продвижения проектов;
  - способность оптимально сочетать современные воспитательные технологии, в том числе инновационные и традиционные, согласно целям воспитания коллектива класса и развития личности конкретного ученика;
  - способность выявлять и интегрировать воспитательный потенциал всех участников образовательного процесса в школе: малого педагогического коллектива, родителей, заинтересованной общественности и самих учащихся.
- Следовательно, в диагностическом арсенале проектной группы находится программа персональной онлайн-диагностики молодого педагога, состоящая из 120 уточняющих вопросов, которые он должен оценить по степени выраженности затруднения. На основе количественной обработки полученных результатов, которые будут представлены респонденту в порядке ранжирования, выстроится индивидуальный образовательный маршрут с выходом в информационную образовательную среду проекта.
- На начальном этапе исследования планируется осуществить персональную диагностику профессиональных затруднений 85 молодых педагогов, выстроить индивидуальные образовательные маршруты повышения квалификации и реализовать обучение по теме, занявшей первое место в рейтинге профессиональных затруднений.

### Библиографический список

1. Козилова Л. В., Ратова И. В., Чвякин В. А. Дополнительное образование в условиях системных изменений: монография. Ногинск, 2017. 236 с.
2. Современное дополнительное образование взрослых: монография / З. В. Глебова, Т. И. Дуброва, Л. П. Шустова и др. М., 2019. 203 с.