

Региональная модель введения профессионального стандарта педагога в Красноярском крае

Андреева С.Ю.,

кандидат педагогических наук, проректор по учебно-методической работе краевого государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», Красноярск, Россия, andreeva@kipk.ru

Бутенко А.В.,

кандидат физико-математических наук, доцент федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Сибирский федеральный университет», Красноярск, Россия, buten-and@yandex.ru

Представлен опыт стажировочной площадки Министерства образования и науки Российской Федерации Красноярского края по внедрению профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (далее – Профессиональный стандарт педагога). Рассматриваются три ключевых процесса, выстроенных в региональной образовательной системе, обеспечивающих профессиональный рост, развитие педагога в соответствии с профессиональным стандартом. Определены основные критерии совершенства трудовых действий, на основе которых задана иерархия квалификационных уровней профессионального мастерства педагога. Построенная модель квалификационных уровней профессионального мастерства педагога была использована при организации деятельности стажерских площадок. Кратко описаны и обсуждены новые практики оценивания профессиональной квалификации учителей на уровне образовательной организации и региональной образовательной системы.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, профессиональное развитие педагогов, оценка компетенций.

Для цитаты:

Андреева С.Ю., Бутенко А.В. Региональная модель введения профессионального стандарта педагога в Красноярском крае [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2016. Том 8. № 2. С. 56–64. doi: 10.17759/psyedu.2016080206

For citation:

Andreyeva S.Yu., Butenko A.V. Implementing Professional Standard for Teachers: The Krasnoyarsk Krai Experience [Elektronnyi resurs]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie PSYEDU.ru* [Psychological Science and Education PSYEDU.ru], 2016, vol. 8, no. 2, pp. 56–64. doi: 10.17759/psyedu.2016080206. (In Russ., abstr. in Engl.)

Красноярский край, одержав победу в конкурсном отборе региональных программ развития образования в целях предоставления бюджетам субъектов Российской Федерации субсидий на поддержку реализации мероприятий Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг. по направлению «достижение во всех субъектах Российской Федерации стратегических ориентиров национальной образовательной инициативы “Наша новая школа”, вошел в качестве стажировочной площадки в федеральный проект по внедрению Профессионального стандарта педагога[1].

Следует отметить, что значительный интерес исследователей, управленцев и практиков к проблемам использования профессиональных стандартов в процессе совершенствования деятельности образовательных организаций, региональных систем образования, профессионального роста сотрудников проявился в европейских странах в конце 80-х гг. прошлого века в связи с введением государственными органами управления образованием профессиональных стандартов учителей, преподавателей. Предполагалось, что введение профессиональных стандартов педагогов позволит заметно улучшить качество образования, задать четко определенные перспективы профессионального роста. Одновременно с введением профессиональных стандартов все более широкое распространение стали получать сопоставительные исследования различных национальных и региональных систем, выстроенные на основе валидных измерений образовательных результатов учащихся [2]. Результаты этих исследований использовались, в том числе, и для оценки квалификационного уровня педагогов в масштабах страны или региона.

Для российских региональных образовательных систем Профессиональный стандарт педагога является новым управленческим инструментом, расширяющим возможности управления квалификацией педагогов. Для эффективного использования Профессионального стандарта необходимо реорганизовать практику управления на региональном уровне, на уровне отдельной образовательной организации и значительно изменить деятельность системы подготовки и повышения квалификации кадров. Рассмотрению опыта внедрения Профессионального стандарта педагога в систему образования Красноярского края (на примере деятельности учителя начальной школы) посвящена данная работа.

Министерством образования и науки Красноярского края для разработки и реализации модели внедрения Профессионального стандарта педагога была создана рабочая группа, в которую вошли учителя и директора школ-лидеров, преподаватели и руководители педагогических колледжей, Красноярского государственного педагогического университета имени В.П. Астафьева, Красноярского института повышения квалификации работников образования, сотрудники Центра оценки качества образования г. Красноярска и Министерства образования и науки Красноярского края

Основные идеи региональной модели внедрения Профессионального стандарта педагога в Красноярском крае нами были изложены ранее [3], к ним относятся следующие.

- Понимание Стандарта как максимально возможной рамки, задающей стандарт деятельности не одного педагога, а корпоративный стандарт деятельности образовательной организации в целом. Такое понимание Стандарта обеспечивает процесс перехода образовательной организации к деятельности, выстроенной в соответствии с Профессиональным стандартом. Исходя из трактовки Стандарта, как задающего стандарт деятельности образовательной организации в целом, авторы определили на первом шаге пакет совокупных трудовых действий, необходимых коллективу образовательной организации для реализации основной образовательной программы.

- На следующем шаге была поставлена задача определить квалификационные дефициты как организации в целом, так и каждого работника в частности, а также оформить план мероприятий по их устранению.

- Основным показателем результативности внедрения Профессионального стандарта педагога в деятельность образовательной организации является качество реализации основной образовательной программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования.

- Обязательным компонентом внедрения Профессионального стандарта педагога является одновременное утверждение положения о региональной системе оценки качества образования на ступенях: дошкольного образования, в начальной школе, в основной школе, в старшей школе.

- Внедрение Профессионального стандарта педагога на первом этапе требует вовлечения лидеров (школ, муниципалитетов), которые на следующих этапах сами станут носителями идеологии, утверждаемой Профессиональным стандартом, и способов его эффективной реализации.

- Необходимость проведения широкого общественного обсуждения идей, утверждаемых Профессиональным стандартом, с работниками образования всех уровней компетенции (от воспитателя до руководителя муниципальным органом управления образованием).

- Осуществление необходимой институционализации практик реализации Профессионального стандарта педагога для совершенствования деятельности педагогических и управленческих кадров.

- Выделение в Профессиональном стандарте педагога регионального инварианта трудовых действий и вариативной части, специфичной для отдельной образовательной организации.

- Реализация специальной программы обучения (стажировки) преподавателей системы среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования по внедрению федеральных государственных образовательных стандартов общего образования.

- Обеспечение взаимосвязи между квалификацией педагогов и системой оплаты их труда.

- Разработка программ повышения квалификации нового поколения на основе Профессионального стандарта. Содержание программ должно обеспечивать приобретение слушателями профессиональных компетенций, необходимых для успешного выполнения трудовых функций, обозначенных в Профессиональном стандарте педагога.

Красноярский вариант модели внедрения Профессионального стандарта педагога выстроен на основе соорганизации трех взаимосвязанных процессов (рис. 1):

- выстраивание, координация программ и моделей подготовки высшего и среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, использование новых форм организации профессионального развития педагогов;

- разработка и реализация в региональной системе образования различных механизмов оценки квалификации педагогов;

- эффективное применение при принятии управленческих решений оценок квалификации педагогов.

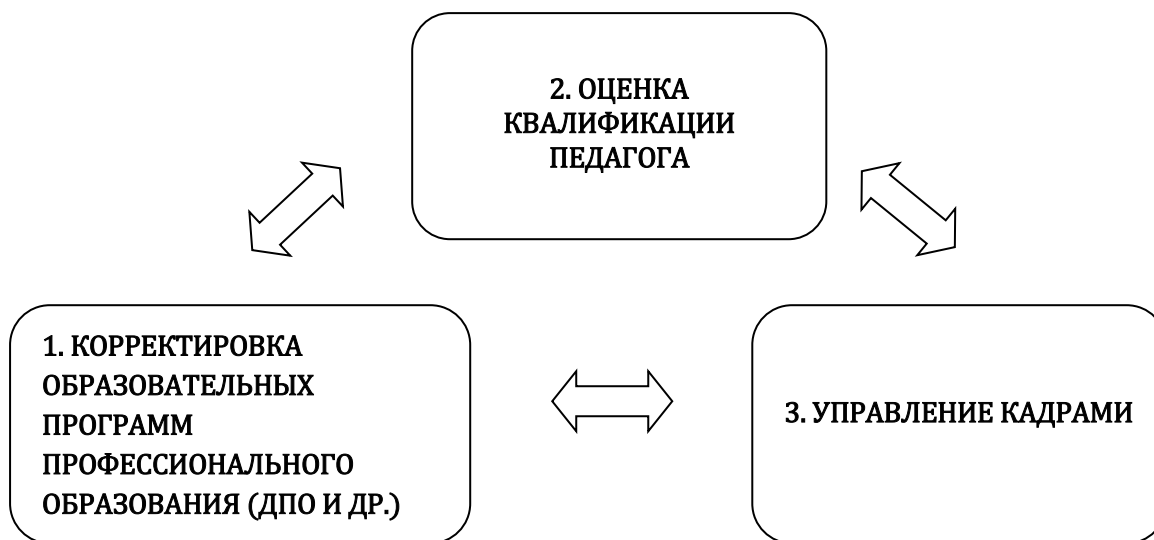


Рис.1. Принципиальная схема соорганизации процессов в модели внедрения профессионального стандарта педагога в Красноярском крае

Соотнесение и взаимный учет указанных процессов осуществляется на основе Профессионального стандарта педагога. При этом первый процесс обеспечивает продвижение и популяризацию среди педагогических работников трудовых действий, идеалов, заложенных в профессиональном стандарте, второй процесс сфокусирован на получении адекватной оценки профессионализма педагога как на уровне отдельной образовательной организации, так и на уровне региона, третий – обеспечивает адекватное применение оценок на вышеуказанных уровнях.

Для реализации *первого процесса* в Красноярском крае решались следующие задачи.

1. **Обеспечение сопряжения программ высшего, среднего и дополнительного профессионального образования** как в части содержания образования, так и в части оценки квалификации (трудовых действий) педагога на всех ступенях профессионального роста и развития.

Для решения этой задачи в Красноярском крае разработана квалификационная модель педагога (на примере деятельности учителя начальной школы), успешно выполняющего профессиональную деятельность на определенном уровне. Одной из особенностей данной модели является описание квалификационных характеристик педагога в виде трудовых функций и набора сгруппированных по уровням трудовых действий. Вслед за Ю.М. Забродиним с соавт.[4] мы полагаем, что каждое из трудовых действий может быть реализовано на одном из четырех уровней. Нами было выстроено различие квалификационных уровней на основе выделения следующих степеней совершенства в реализации трудовых действий:

- адаптивный (А) – действие совершается в стандартных ситуациях на основе готовых методических материалов с частичной ответственностью за результат его выполнения;
- пороговый (средний) (С) – действие совершается в предсказуемой, но неожиданно возникшей ситуации с полной ответственностью за результат его выполнения;

- продвинутой (П) – действие совершается в непредсказуемой и неожиданной ситуации с полной ответственностью за результат его выполнения, осуществляется его рефлексия, в которой может проявляться дефицит культурной интерпретации;
- управленческий (У) – действие совершается в непредсказуемой и неожиданной ситуации с полной ответственностью за результат его выполнения и оформляется посредством культурно-профессиональной рефлексии с целью оказания помощи коллегам.

Получен квалификационный профиль (портрет) уровней педагога в соответствии с Профессиональным стандартом (на примере должности «учитель начальной школы»), который лег в основу корректировки и разработки образовательных программ высшего, среднего и дополнительного профессионального образования.

2. **Создание банка дополнительных профессиональных программ в соответствии с Профессиональным стандартом педагога.** Для этого на базе Красноярского краевого института повышения квалификации создан региональный депозитарий дополнительных профессиональных программ. Депозитарий представляет собой упорядоченный по разделам перечень дополнительных профессиональных программ (образовательных модулей), успешно прошедших общественно-профессиональную экспертизу и предлагаемых на выбор работникам образования. Депозитарий размещается на общедоступном сайте в сети Интернет и предоставляет возможность как образовательным организациям, так и физическим лицам размещать заявки на участие в повышении квалификации по определенной программе.

Для включения в депозитарий дополнительная профессиональная программа (образовательный модуль) должна быть утверждена органом, осуществляющим ее общественно-профессиональную экспертизу. Общественно-профессиональная экспертиза проводится дистанционно (на сайте profstandart.kipk.ru, тремя экспертами) и выявляет соответствие программ, следующим требованиям:

- содержание программы должно обеспечивать приобретение слушателями профессиональных компетенций, необходимых для успешного выполнения трудовых функций в соответствии с Профессиональным стандартом педагога;
- содержание дополнительных профессиональных программ предполагает обязательное наличие внеаудиторной подготовки слушателей, которая осуществляется на базе практик. Целью данной подготовки является приобретение опыта практической деятельности как одного из обязательных компонентов осваиваемых компетенций. Результатом освоения дополнительной профессиональной программы или образовательного модуля является создание (разработка) слушателем содержательного продукта и предъявление результатов проб, качество которых будет оцениваться на этапе итоговой аттестации.

Создание стажировочных площадок преследует цель тиражирования новых образовательных технологий и укладов, соответствующих требованиям, предъявляемым к результатам современных педагогических практик. Основная цель повышения квалификации в рамках стажерских практик заключается в освоении педагогами определенной специализации по актуальным для практики направлениям.

Высокую оценку со стороны федеральных экспертов получили презентации команд, организовавших базовые площадки стажерских практик по следующим направлениям.

- ✓ Педагогические специализации в рамках введения профстандарта педагога: учитель инклюзивной начальной школы, работающий с детьми с ограниченными возможностями здоровья.
- ✓ Планирование и организация урочной и внеурочной деятельности по образовательной робототехнике.

- ✓ Организационно-управленческие аспекты внедрения Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и Федерального государственного образовательного стандарта обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями).
- ✓ Модели внедрения Профессионального стандарта педагога в городской школе.
- ✓ Модели внедрения Профессионального стандарта воспитателя в дошкольной образовательной организации.
- ✓ Модели внедрения Профессионального стандарта педагога в малокомплектной школе.

Основным отличием вновь созданных площадок от уже имеющихся, является выделение специализации как конкретной квалификационной единицы, которая является основным образовательным результатом программы стажировки. Выделение специализации производится либо под особые условия, в которых осуществляется рабочий процесс, либо под целевую группу, либо под особый, специфический образовательный результат. Обязательными частями разработанных программ стажировки являются создание пространства профессиональных проб, деятельностный характер ее прохождения, а также конструирование многопозиционного механизма оценки успешности профессиональных проб и достигнутого уровня квалификации стажера в рамках выбранной специализации педагога.

3. В рамках пилотирования Профессионального стандарта педагога разработаны и описаны **новые формы организации профессионального развития педагогов**, реализуемые на уровне школы. Среди них следует отметить следующие: школьные мастерские по формированию метапредметных умений учащихся; серия семинаров по обучению педагогов работе с данными мониторингов учебной успешности школьников; программа освоения поддерживающего оценивания командой педагогов как технологии, обеспечивающей достижение новых образовательных результатов; индивидуальная образовательная программа педагога как средство реализации стратегических приоритетов развития образовательной организации; программа освоения управленческой командой образовательной организации современных форматов аналитической работы.

В ходе разработки и реализации **механизмов оценки квалификаций** педагогов (на примере должности «учитель начальной школы») в Красноярском крае осуществлена разработка и апробация следующих оценочных процедур:

- квалификационный экзамен по итогам получения среднего профессионального образования на основе наблюдений за учебными занятиями, проводимыми опытными педагогами;
- оценочные процедуры по определению квалификации педагогов, проводимые руководством школы в соответствии с задачами кадрового обеспечения основных направлений развития данной образовательной организации;
- итоговые работы, оценочные задания, испытания, выполняемые для оценки достигнутых педагогами на курсах повышения квалификации, в процессе стажировок образовательных результатов;
- на основе аналитических материалов, подготовленных Центром оценки качества образования, представлен анализ педагогических дефицитов и сильных сторон педагога с опорой на учебные результаты детей.

При проведении оценивания авторы учитывали принципы и требования к процедуре оценки, обозначенные в работе Ю.М. Забродина с соавт.[4]: процесс оценивания и критерии оценки должны быть доступны не только узкому кругу специалистов, а понятны аналитикам, наблюдателям и самим оцениваемым. Это означает, что результаты

оценивания могут быть использованы всеми целевыми группами, так или иначе вовлеченными в процедуры оценивания. Главное ограничение, на которое следует ориентироваться при разработке процедур оценки состоит в том, что проведение оценочных мероприятий не должно дезорганизовывать работу коллектива. Кроме того, необходимо вводить новые оценочные процедуры или стремиться переформатировать уже существующие процедуры таким образом, чтобы реально способствовать развитию и совершенствованию деятельности образовательной организации.

Основные требования к процедуре оценки:

- валидность, т.е. оценивается именно то, что и необходимо оценить;
- надежность, т.е. воспроизводимость результатов оценки вне зависимости от влияния основных ситуативных, субъективных факторов (личности оценщика, прошлых успехов и неудач оцениваемого, других случайных обстоятельств);
- достоверность, т.е. в отношении деятельности оцениваться должен реальный уровень владения навыками, насколько успешно человек справляется со своей деятельностью;
- практичность, т.е. процедура оценки не должна требовать большого количества ресурсов для своего проведения;
- возможность прогноза профессионального развития, т.е. оценка должна обеспечивать возможность достоверного прогноза о том, в каких видах деятельности, на каком уровне и в каких именно компетенциях работник способен заметно улучшить свои профессиональные характеристики.

На данном этапе реализации региональной модели внедрения Профессионального стандарта получены варианты применения оценочных процедур на разных уровнях краевой образовательной системы. Например, на уровне образовательной организации по результатам апробации процедур оценки квалификации педагога разработаны варианты следующих документов: Положение о стимулирующих надбавках; Положение о школьной службе мониторинга; Эффективный контракт и др.

Выводы

Опыт реализации модели внедрения Профессионального стандарта педагога, представленный в данной работе, показал, что профессиональный стандарт педагога может стать полноценным управленческим инструментом при условии развертывания в регионе модели введения профессионального стандарта педагога (на примере квалификации - учитель начальной школы), построенной на основе координации программ подготовки СПО, ВПО, программ повышения квалификации; использования различных механизмов оценки квалификации педагогов и их применения при принятии управленческих решений. Важной составляющей региональной модели введения профессионального стандарта являются такие современные формы организации профессионального роста и развития педагогов, как мастерские по освоению метапредметных умений учащимися, семинары по обучению педагогов работе с данными мониторинга учебной успешности школьников, использование индивидуальной образовательной программы педагога для реализации стратегических приоритетов развития образовательной организации.

В дальнейшем предполагается продолжить разработку оценочных процедур и вариантов их применения для других педагогических специализаций и для других ступеней образования с учетом предложений и дополнений по профессиональному стандарту педагога, формулируемым на федеральном уровне.

Литература

1. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» // Психологическая наука и образование. 2014. Т.19. № 3. С. 11–31.
2. Новое в оценке образовательных результатов: международный аспект / Под ред. А.Литтл, Э.Вулф. М.:Просвещение, 2007. 367 с.
3. Андреева С.Ю., Бутенко А.В. О региональной модели введения профессионального стандарта педагога в Красноярском крае // Инновации в образовании. 2015. №10. С.4–44.
4. Забродин Ю.М., Сергоманов П.А., Гаязова Л.А., Леонова О.И. Построение системы дифференциации уровней квалификации Профессионального стандарта педагога// Психологическая наука и образование. 2015. Т.20. № 5. С. 65–76. doi:10.17759/pse.2015200506

Implementing Professional Standard for Teachers: the Krasnoyarsk Krai Experience

Andreyeva S.Yu.,

PhD in Pedagogy, Vice-Rector, Krasnoyarsk Regional Institute of Advanced Training and Vocational Education for Education Workers, Krasnoyarsk, Russia,
andreeva@kipk.ru

Butenko A.V.,

PhD in Physics and Mathematics, associate professor, Siberian Federal University, Krasnoyarsk, Russia,
buten-and@yandex.ru

In this article we present the Krasnoyarsk krai experience in implementing the professional standard for teachers. We discuss three key processes in the regional educational system that promote professional growth in teachers in accordance with the professional standard. We developed a model of qualification levels of teachers' professional skills based upon the particular criteria of perfect performance. This model was employed in the organization of workshops for teacher trainees. Finally, we describe and discuss new practices of assessing teachers' professional qualification in educational institutions and on the level of the regional educational system in general.

Keywords: professional standard, professional development in teachers, competency assessment.

References

1. Professional'nyi standart Pedagog (pedagogicheskaya deyatel'nost' v doshkol'nom, nachal'nom obshchem, osnovnom obshchem, srednem obshchem obrazovanii) (vospitatel',

Андреева С.Ю., Бутенко А.В. Региональная модель введения профессионального стандарта педагога в Красноярском крае
Психологическая наука и образование psyedu.ru
2016. Том 8. № 2. С. 56–64.

Andreyeva S.Yu., Butenko A.V. Implementing Professional Standard for Teachers: The Krasnoyarsk Krai Experience
Psychological Science and Education psyedu.ru
2016, vol. 8, no. 2, pp. 56–64.

uchitel'). *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie* [*Psychological Science and Education*], 2014. Vol. 19 (3), pp.11–31. (In Russ., abstr. in Engl.).

2. Little A. (eds.) Assessment in transition: learning, monitoring and selection in international perspective. Moscow: Prosveshcheniye, 2007. 367 p.

3. Andreeva S.Yu., Butenko A.V. O regional'noi modeli vvedeniya professional'nogo standarta pedagoga v Krasnoyarskom krae. Innovatsii v obrazovanii [Innovation in education], 2015, no. 10, pp. 4–44.

4. Zabrodin Yu.M., Sergomanov P.A., Gayazova L.A., Leonova O.I. Postroenie sistemy differentsiatsii urovnei kvalifikatsii Professional'nogo standarta pedagoga [Development of the Differentiation System of Skill Levels in Teaching Professional Standards]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie* [*Psychological Science and Education*], 2015. Vol. 20 (5), pp. 65–76. doi:10.17759/pse.2015200506. (In Russ., abstr. in Engl.).