

Васильченко Елена Александровна

канд. филос. наук, доцент, заведующая кафедрой

Звягинцева Ольга Викторовна

канд. филос. наук, доцент

ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»

г. Ставрополь, Ставропольский край

ИНТЕГРАТИВНАЯ МОДЕЛЬ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ УЧИТЕЛЕЙ

***Аннотация:** в системе дополнительного образования актуализировалась проблема эффективности институциональной модели повышения квалификации педагогов. Предлагается интегративная модель, предполагающая комплексный подход к развитию личности педагога и педагогического мастерства, которая должна реализовываться в несколько этапов: мониторинговый (изучение запроса образовательных организаций); информационно-методический (организация смен, тренингов, вебинаров, подготовка уникальных методических разработок и т. д.); прогностический (составление индивидуальных маршрутов профессионального развития и личностного роста).*

***Ключевые слова:** повышение квалификации педагогов, интегративная модель, профессиональная траектория, профессиональный рост, личностный рост педагога.*

В настоящее время остро стоит проблема разрыва между профессиональной подготовкой действующих педагогов и стремительно меняющимися психофизическими особенностями обучающихся, интенсивно идущей модернизацией стандартов и подходов к обучению и практической готовностью учителей к инновационной и проектной деятельности. К сожалению, следует отметить часто невысокий уровень цифровой, читательской и естественно-научной грамотности педагогов, низкую готовность к использованию междисциплинарных и научных подходов в преподавании. Важным является и то, что обновленные

ФГОС требуют от учителя такой готовности так же, как и способности работать в системе инклюзивного образования, необходимости ориентироваться в тех областях, которые еще недавно либо не входили в структуру подготовки, либо значительно изменились: цифровая грамотность, логика и методология научного знания, профессиональная и межкультурная коммуникация, психофизиология, технологии управления и принятия решений, тайм-менеджмент, проектная деятельность и т. д. Данные проблемы во многом обусловлены несостоятельностью современной мотивирующей образовательной среды, неэффективностью профессиональной коммуникации, но самое главное – необходимостью изменения самой модели повышения квалификации учителей, которая должна быть ориентирована на системно-деятельностный подход, то есть реализовываться в системе мастер-классов, педагогических мастерских, наставничества. Барский М.С., выделяет следующие модели дополнительного профессионального образования, во-первых, личностно-ориентированную модель, которая предполагает развитие индивидуальной модели профессиональной деятельности педагога. Во-вторых, логико-дидактическую модель учебного процесса повышения квалификации, которая базируется на межличностном взаимодействии всех участников процесса обучения в условиях различных форм групповой работы, которые, в свою очередь, способствуют рефлексии и повышению уровня знаний. В-третьих, модель сетевого взаимодействия образовательных организаций, в основе которой лежит продуктивный профессиональный диалог. В-четвертых, муниципальная модель повышения квалификации, предлагающая структуру комплексной программы повышения квалификации, включающую в себя индивидуальную образовательную программу педагога на основе внутришкольной системы повышения квалификации. В-пятых, модель «Учитель XXI века», которая предполагает создание такой образовательной среды, способствующей развитию профессиональной компетентности учителя средствами школы и ее партнеров [1]. В системе дополнительного образования наиболее распространенной является институциональная модель повышения квалификации педагогов, которая, по мнению Л.Ю. Монаховой, имеет ряд ключевых про-

блем. Во-первых, мотивация учителя к прохождению курсов. Основным источником мотивации, как правило, выступает необходимость выполнения законодательных регламентов, которые требуют документированного подтверждения регулярного прохождения педагогом повышения квалификации. Во-вторых, преподаватели, которые реализуют курсы повышения квалификации, практически не меняют содержание курсов длительное время. В-третьих, проблема очного присутствия на курсах и формального дистанционного обучения, т. е. прохождение курсов учителем «с отрывом» или «без отрыва» от учебного процесса. В одном и в другом случае существенно «страдает» учебный процесс. Особенно во втором случае, т. к. педагога замещает коллега, имеющий свою полную нагрузку и, в принципе, не несущий ответственности за качество усвоения учениками «чужого класса» учебного материала. Более того, бывает и так, что все учителя-предметники заняты на своих занятиях и проводить урок приходится, к примеру, библиотекарь или не профильный преподаватель [2, с. 146]. Л.Ю. Монахова предлагает более детально рассмотреть модель, предлагаемую Е.А. Мясоедовой и Н.В. Томилиной – «модульно-накопительную персонализированную модель повышения квалификации» [3, с. 111], которая в значительной степени снимает некоторые из перечисленных негативных проявлений в организации курсов повышения квалификации педагогов. По мнению авторов, компоненты содержательной составляющей модели могут быть представлены дискретно проходимыми краткосрочными (не менее двух часов) курсами-вебинарам. Таких точечных курсов в течение, например, года педагог может пройти несколько, набрав необходимый часовой лимит. Также участие педагога в конференциях, форумах, конкурсах педагогического мастерства могут зачитываться как повышение квалификации. Такой поход позволяет согласовать личностные и профессиональные запросы педагога [4, с. 148].

Следует отметить, что в проблемном поле повышения квалификации учителей актуализируются вопросы, связанные с развитием профессиональных и надпрофессиональных компетенций (что обусловлено требованиями обновленного ФГОС) современного учителя, также с формированием профессиональной

траектории и личностного развития педагога. Поэтому важно создать научно-образовательную среду, способствующую формированию условий для постоянного профессионального диалога, выработке новых моделей повышения квалификации педагогических кадров. Такая практико-ориентированная научно-образовательная среда должна развиваться с учетом потребностей педагогов, содержать обучающие мероприятия (тренинги, деловые игры, мастер-классы) и методические материалы, разработанные на основе новых подходов и технологий обучения. Интегративная модель повышения квалификации учителей предполагает комплексный подход к развитию личности педагога и педагогического мастерства, другими словами, повышение квалификации в формате «Единого окна»: от анализа состояния психологического здоровья до изучения результативности. В связи с чем, интегративная модель повышения квалификации должна реализоваться в несколько этапов: мониторинговый: изучение запроса образовательных организаций; информационно-методический: представление учебного плана (корректировка по запросу образовательной организации), организация смен, подготовка уникальных методических разработок и т. д.; прогностический: составление индивидуальных маршрутов развития и прогноза действий; проектный: реализация, подготовка проектов и т. д.; тьюторский.

Перспективы интегративной модели заключаются в возможности вариативного использования предложенного формата для повышения качества комплексного и непрерывного образования педагогов.

Блок 1. «Здоровый учитель»: Психологическое здоровье учителя: психодиагностика; Уровень стрессоустойчивости; Основы профилактики профессионального выгорания и т. д.

Блок 2. «Продуктивный учитель»: Конструирование современной мотивирующей образовательной среды в условиях преподавания (предметная область); Уровень грамотности (включая, цифровую, читательскую, естественно-научную и т. д.); Логика и методология научного знания; Технологии развития критического мышления в учебном процессе; Междисциплинарные подходы в

учебном процессе; Эффективность профессиональной и межкультурной коммуникации; Проектная деятельность (предметная область) и т. д.

Блок 3. «Успешный учитель»: Школа наставничества (поддержка молодых учителей); Учитель лидер: формирование профессиональной траектории; Развитие лидерского (управленческого) потенциала в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений; Тайм-менеджмент, планирование и целеполагание; Саморазвитие; Противостояние манипуляциям и т. д. Например, раздел «Учитель лидер: формирование профессиональной траектории» был апробирован в рамках соответствующего семинара-тренинга (<https://ncfu.ru/ftf/news/6206/>; <https://fmkn.ncfu.ru/news/7767/>). Проведение семинара-тренинга было обусловлено необходимостью повышения педагогического мастерства учителей и студентов, обучающихся на педагогических направлениях, развития лидерских качеств учителя как эффективного организатора образовательно-воспитательного процесса и его способности к формированию индивидуальной траектории профессионального самообразования и личностного роста, что определяет уровень мотивации учителей к практической инновационной деятельности и повышает результативность школьного образования. В рамках семинара ставился акцент на том, что лидерство в сфере образования – это не только продуктивный и вдохновляющий учитель-лидер, обладающий гибкими компетенциями, умеющий мотивировать обучающихся к научно-исследовательской и проектной деятельности, но и формирующий их лидерские качества, ориентирующий на результативную деятельность и самообразование, также способствующий развитию творческого и интеллектуального потенциала обучающегося, что показывает высокую общественную значимость профессии учителя и наставника. В связи с этим, целью семинара-тренинга являлось рассмотрение основных подходов к формированию лидерских качеств учителя, изучение и практическое применение инструментов формирования индивидуальной траектории профессионального самообразования и личностного роста. Ключевыми задачами были: анализ основных компетенций, которыми должен обладать учитель-лидер в целях эффективной организации учебного

процесса, повышения уровня мотивации обучающихся и формирования их лидерских качеств; изучение и практическое применение техник, направленных на развитие лидерских качеств учителя, эффективной коммуникации и мотивации в образовательном процессе, планирования и ориентации на результат и ряда других надпрофессиональных компетенций, также практик, способствующих развитию стрессоустойчивости, профилактики профессионального выгорания и гибкой адаптации к требованиям современности; изучение практических вопросов формирования индивидуальных траекторий профессионального самообразования и личностного роста.

Таким образом, интегративная модель повышения квалификации учителей позволит комплексно подойти к проблеме развития профессиональных и надпрофессиональных компетенций современного учителя, также осуществить диагностику психологического здоровья учителя, определить уровень его готовности к работе с различными возрастными группами учащихся, в итоге создаст условия для продуктивной педагогической деятельности, для разработки и применения индивидуальных маршрутов профессионального самообразования и личностного роста.

Список литературы

1. Барский М.С. Формирование комплексной модели непрерывного повышения квалификации учителей в условиях введения ФГОС / М.С. Барский // Гуманитарные научные исследования. – 2019. – №8 (96). – С. 3. EDN RHIPNK
2. Монахова Л.Ю. Накопительная персонифицированная модель повышения квалификации педагогов / Л.Ю. Монахова // Человек и образование. – 2021. – №1 (66). – С. 145–150.

3. Мясоедова Е.А. Модульно-накопительная персонифицированная модель повышения квалификации в системе непрерывного профессионального роста педагогов и руководителей образовательных организаций / Е.А. Мясоедова, Н.В. Томилина // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. – М.: Изд-во Консорциум «Международная ассоциация профессионального дополнительного образования», 2014. – С. 111.

4. Монахова Л.Ю. Накопительная персонифицированная модель повышения квалификации педагогов / Л.Ю. Монахова // Человек и образование. – 2021. – №1 (66). – С. 145–150.