

РЕЗОЛЮЦИЯ
Межрегиональной научно-практической
конференции
«Новые механизмы профессионального роста в
системе научно-методического сопровождения
педагогов»
г. Курск, 29 апреля 2022 года

Развитие системы кадрового обеспечения сферы образования, позволяющей каждому педагогу повышать уровень профессионального мастерства на протяжении всей профессиональной деятельности продиктовано государственной программой РФ «Развитие образования» от 26.12.2017 №1642 ((ред. от 24.12.2021). Обеспечению дополнительного профессионального образования педагогических работников и достижение вышеназванной цели служит формирование единой федеральной системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, которая регламентируется Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174 "Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров и рассматривается как «совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального и муниципального уровней, обеспечивающих сопровождение педагогов и управленческих кадров в

повышении квалификации, переподготовке, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов, и построения на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества»

Актуальность создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров определяется значимостью профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования. Поддержка педагога, способного решать задачи национальной образовательной политики, становится возможной только в ситуации построения единой и непрерывной вариативной системы адресного научно-методического сопровождения учителя.

Создание указанной системы должно быть нацелено в том числе на выполнение поручения Президента Российской Федерации - обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования, формирование системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов, направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию, воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности. Решение этой задачи неразрывно связано с

персонифицированным повышением квалификации педагогических работников и управленческих кадров и сопровождением их непрерывного развития на основе выявленных профессиональных дефицитов.

Создание системы научно-методического сопровождения требует интеграции ресурсов федерального уровня, федеральных центров научно-методического сопровождения педагогических работников, а также методических служб регионального, муниципального и институционального уровней, институтов повышения квалификации и развития образования, региональных учебно-методических объединений, ресурсных центров, профессиональных объединений (методических объединений, советов, сообществ, ассоциаций), что будет способствовать аккумуляции и дальнейшему развитию и тиражированию актуальных ресурсов и эффективных педагогических практик. Существует необходимость разработки новых механизмов профессионального роста педагогов в условиях создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников.

Организаторами Межрегиональной конференции стали ФГБОУ ВО «Курский государственный университет», Научно-теоретический журнал Российской академии образования «Педагогика».

В работе конференции приняли участие более 100 представителей из 14 субъектов Российской Федерации. Среди участников конференции присутствовали педагогические работники и руководители общеобразовательных организаций, образовательных организаций дошкольного

образования, дополнительного образования детей, дополнительного профессионального педагогического образования, образовательных организаций высшего образования, курирующие ДПО педагогов, бакалавры, магистранты и аспиранты, осваивающие программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки», представители органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов в сфере образования, методических служб муниципальных образований

Конференция проводилась в рамках мероприятий ***федерального центра научно-методического сопровождения педагогических работников*** (утв. протоколом заседания Комиссии Министерства просвещения Российской Федерации по отбору образовательных организаций высшего образования для создания на их базе научно-методических центров сопровождения педагогических работников № 2 от 25 ноября 2021 г) и ***федеральной инновационной площадки*** «Методика персонализированного обновления и повышения уровня профессиональной компетентности педагогов в условиях цифровой трансформации ДПО», утвержденной приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 25.12.2020 № 1580 "Об утверждении перечня организаций, отнесенных к федеральным инновационным площадкам, составляющим инновационную инфраструктуру в сфере высшего образования и соответствующего дополнительного профессионального образования" (Зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 03.02.2021 № 62355).

В процессе проведения Межрегиональной научно-практической конференции «Новые механизмы профессионального роста в системе научно-методического сопровождения педагогов» реализовались ряд функций:

Конференция как площадка повышения уровня профессиональных компетенций. Работа конференции ориентирована на обновление и повышение уровня профессиональных компетенций педагогических работников общеобразовательных организаций. Одним из знаковых мероприятий являлся межрегиональный вебинар «Диагностика и самодиагностика профессиональных дефицитов в системе научно-методического сопровождения учителей-предметников», который предвосхищал обсуждение «проблемного поля» конференции.

Конференция как дискуссионная площадка. В рамках дискуссионной повестки конференции осуществлено обсуждение новых механизмов профессионального роста в системе научно-методического сопровождения педагогов; определение приоритетных направлений персонализированного обновления и повышения уровня профессиональной компетентности педагогов в условиях цифровой трансформации ДПО; выявление механизмов профессионального роста классных руководителей по вопросам развития школьных воспитательных систем; анализ практики психолого-педагогического сопровождения профессионального развития педагога в системе внутришкольного управления; рассмотрение проблемы психологической устойчивости в

профессиональной деятельности, выявления и устранения дефицитов.

Конференция как партнерская площадка. Проводимые мероприятия и мастер-классы позволили участникам конференции получить опыт сетевой работы на практической площадке (виртуальные мероприятия).

Конференция как выставочная площадка. На конференции представлены идеи и предложения по новым механизмам профессионального роста педагогов в современном образовательном пространстве, проектированию индивидуального маршрута профессионально-личностного развития педагога.

Конференция предусматривала четыре секционных заседания и стала действенной коммуникативной и экспертной площадкой, с одной стороны, по представлению образовательных, научно-методических, консалтинговых возможностей федерального центра, с другой стороны, по обсуждению актуальных проблем, требующих незамедлительных теоретико-технологических исследований и организации повышения соответствующей компетентности педагогов и руководителей образовательных организаций.

Участники Межрегиональной конференции, отмечая актуальность разработки новых механизмов профессионального роста в системе научно-методического сопровождения, рекомендуют:

1. Новые механизмы профессионального роста учителя следует рассматривать в качестве структурных элементов единой федеральной системы научно-

методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, которая в настоящее время претерпевает этап становления. (Термин “механизм” употребляется в переносном смысле слова для обозначения основных, ведущих элементов системы профессионального роста педагогов, обеспечивающих функционирование, динамизм, развитие и резонансное воздействие на другие элементы названной системы).

Направленность, функциональность и эффективность исследуемых механизмов определяются стратегическими целями, планируемыми результатами, содержанием, технологиями педагогической деятельности и находятся в прямой зависимости от мировоззренческого, духовно-нравственного интеллектуального, творческого, социокультурного потенциала педагогов.

2. Определение и использование новых механизмов профессионального роста учителя целесообразно определять:

- с ориентацией на планируемые результаты профессионального роста в компетентностном формате, развитие человеческого потенциала педагогов,
- с опорой на системный, субъектно-деятельностный, компетентностный и андрагогический подходы,
- с ориентацией на использование возможностей цифровых технологий, партнерских методов сетевого взаимодействия

3 Важную роль в профессиональном росте педагога призваны выполнять *целевые, ценностно-смысловые*

и мотивационные механизмы, которые представлены системой целей, базовых ценностей, смыслов профессиональной деятельности педагогов и мотиваторов их профессионального роста. В процессе научно-методического сопровождения педагогов необходимо особое внимание уделять:

- проектированию цели индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) как планируемого результата профессионального роста, который определяет его направленность, содержание и виды деятельности в процессе обновления и повышения уровня профессиональной компетентности в системе непрерывного образования;

- мотивации профессионального роста педагога как интегративному психологическому образованию, которое включает внутренние побуждения: а) смысложизненные ориентации; б) цели, профессиональные ценности и смыслы; в) потребность быть компетентным;

- учету внешних факторов, детерминирующих мотивацию: требования профессии, система контроля, транслируемые ценности и смыслы, профессиональная конкуренция, образовательная политика и др.;

- учету фасилицирующих факторов, к числу которых принадлежит: а) акмеологическая среда, б) изменение социального статуса, в) повышение материального благополучия, г) признание в социуме и профессиональном сообществе;

- учету характера мотивации, ее индивидуальности и изменчивости. Соответственно необходимо выявлять

и учитывать мотивы профессионального роста современного учителя для выстраивания траектории его профессиональной деятельности, системы непрерывного образования.

4. Важным условием эффективного использования целевых, ценностно-смысловых и мотивационных механизмов является анализ региональных практик профессионального роста педагогов, который позволяет сделать следующие выводы:

1) Профессиональные затруднения, с которыми сталкиваются современные учителя, связаны прежде всего с их неготовностью решать профессиональные задачи, вызванные системными изменениями в образовании, изменившимися условиями, новым контекстом работы.

2) Новые задачи, стоящие перед учителем и обусловленные изменяющейся социокультурной и международной ситуацией, требуют формирования его готовности к:

- значительному повышению эффективности воспитательной работы;
 - обеспечению значительного повышения качества образования (работе по уменьшению числа обучающихся, не достигших порогового уровня функциональной грамотности; эффективной работе с одаренными обучающимися, с детьми с ОВЗ и инвалидностью);
 - эффективной педагогической деятельности в условиях цифровизации образования;
 - построению и реализации образовательного процесса в соответствии с ФГОС общего образования.
- 3) Особое внимание на:

- обеспечение индивидуального подхода к ученикам, организацию персонализированного образовательного процесса;
- выстраивание коммуникаций, эффективного диалога с обучающимися;
- организацию педагогической поддержки обучающимся;
- развитие способности рефлексировать по поводу своих педагогических действий, полученных результатов.

Поэтому на уровне ОО, муниципальных методических служб необходимо обеспечить:

-запуск» механизмов внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО), в том числе внутришкольного мониторинга профессиональной компетентности педагогов (определить критерии, показатели, индикаторы ВСОКО); подготовить диагностические материалы для самодиагностики педагогами профессиональных дефицитов.

- проанализировать результаты международных сопоставительных исследований качества образования (PISA, TIMSS, PIRLS), оценочных процедур в системе общего образования (НИКО, ОГЭ, ЕГЭ, ВПР), отчеты членов предметных комиссий и др.

- внести коррективы в содержание и технологию методической работы с учетом результатов оценочных процедур; перевести методическую работу в персонализированный формат

- важно обеспечить подготовку педагогов к самоуправлению своим профессиональным ростом. С этой целью научить их самоанализу процессов и результатов образовательной деятельности;

самодиагностике профессиональных дефицитов; самоцелеполаганию в отношении профессионального развития; планированию ожидаемых результатов профессионального роста; самопроектированию и самореализации ИОМ; рефлексии полученных результатов по итогам выполнения ИОМ.

5. Значительное место необходимо отвести *структурно-содержательным* механизмам, которые представлены включением педагогов в выполнение работ в рамках:

1) Федеральных проектов национального проекта «Образование», профессионального стандарта педагога, ФГОС общего образования, ПООП, а также управленческих решений ОО по итогам выполнения программ внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО), в том числе внутришкольного мониторинга профессиональной компетентности педагогов; диагностики и самодиагностики профессиональных дефицитов.

2) Адресных управленческих решений в части повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников по вопросам обеспечения позитивной динамики образовательных достижений обучающихся в рамках международных сопоставительных исследований качества образования (PISA, TIMSS, PIRLS, оценочных процедур в системе общего образования (НИКО, ОГЭ, ЕГЭ, ВПР).

3) Решения задач обеспечения функциональной грамотности обучающихся, их профессионального самоопределения.

4) Работ по комплексной методической поддержке педагогов школ с низкими результатами обучения

и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях.

5) Деятельности по освоению педагогами основ дефектологии в целях подготовки к работе с детьми с ОВЗ и инвалидностью.

6) Деятельности по формированию муниципальной системы тьюторского сопровождения

7) Обеспечения проектирования и реализации содержания ИОМ профессионального роста учителя с учетом:

ООП общего образования конкретной школы, программ развития ОО, рабочих программ учебных предметов, решений педагогических и методических советов, методических объединений;

- результатов диагностики/самодиагностики профессиональных дефицитов;

- результатов освоения педагогами программ формирования компетенций, обеспечивающих улучшение результатов участия российских школьников в международных исследованиях качества образования (PISA, TIMSS, PIRLS);

- технологии самопроектирования и реализации индивидуальных образовательных маршрутов и др.

6. Профессиональный рост педагогов во многом обусловлен эффективностью применения *организационно-деятельностных (технологических)* механизмов в системе научно-методического сопровождения. К числу названных механизмов принадлежат;

- включенность педагогов в деятельность профессиональных сообществ, профессиональных

ассоциаций, региональных учебно-методический объединений в системе общего образования;

- предоставление педагогам возможности участия в «горизонтальном обучении», системе наставничества, тьюторства, менторства, сетевой форме освоения дополнительных профессиональных программ;

- организация деятельности центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМП), функционирующих на основе результатов диагностики профессиональных компетенций педагогических работников и анализа запросов педагогических работников на овладение новыми профессиональными компетенциями;

- формирование методического актива в целях организации взаимодействия, взаимопомощи и взаимообучения работников образования; поддержки молодых педагогов, реализации программ наставничества педагогических работников;

- внедрение персонализированных моделей методической работы в ОО;

- формирование муниципальной системы тьюторского сопровождения;

- организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов);

- значительное обновление деятельности учреждений ДПО (ИРО/ИПК), вузовской системы ДПО через персонализированное повышение уровня предметной, методической, психолого-педагогической и коммуникативной компетентности педагогов.

7. Значительное место в профессиональном росте современного учителя призваны выполнять *цифровые механизмы* научно-методического сопровождения, которые предусматривают:

- развитие цифровой инфраструктуры системы научно-методического сопровождения педагогов (НМС) (создание ЭИОС ИРО/ИПК; развитие СДО; формирование цифровой компетентности педагогов и других субъектов НМС и др.).

- развитие цифровых учебно-методических материалов, цифрового оценивания в системе НМС (подготовка цифровых коллекций учебно-методических материалов; разработка и внедрение цифровых контрольно-измерительных материалов, инструментов и сервисов; проектирование и размещение онлайн-курсов в ЭИОС университета).

- переход к персонализированной организации деятельности в системе НМС (подготовка педагогов к самоуправлению профессиональным ростом; выявление профессиональных дефицитов, образовательных запросов; реализация персонализированных ДПП, онлайн-курсов и др.).

8. Особую роль в создаваемой системе научно-методического сопровождения педагогов выполняют рефлексивные механизмы профессионального роста, к числу которых отнесены

- разработка и обоснование методик педагогической диагностики по выявлению дефицитов педагогов, которые позволяют педагогу самому осмыслить свои дефициты; наставникам, методистам, администрации определить направления помощи педагогу;

-самоанализ и самооценка имеющегося уровня профессиональной компетентности педагога на основе требований к трудовым функциям, трудовым действиям, умениям, знаниям профессионального стандарта «Педагога»;

-диагностика/ самодиагностика слушателями их профессиональной компетентности, которая обеспечивается с помощью изучения их интересов, индивидуальных запросов, профессиональных потребностей, самооценки уровня сформированности профессиональной компетентности, выявления профессиональных дефицитов;

-выявление достижений профессиональной деятельности по результатам самооценки;

-выявление профессиональных дефицитов по результатам самооценки и построение индивидуального плана профессионального развития педагога;

-построение персонализированной программы развития профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации;

-вовлечение педагогов в экспертную деятельность;

-анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов.

Конференция отмечает положительный опыт организации ДПО в Курском государственном университете, где важным механизмом подтверждения готовности ДПП к их реализации являются **результаты внутренней экспертизы программ ДПО**. Внутренняя экспертиза включает в себя оформление

оценочного листа ДПП ПК, подготовку соответствующего экспертного заключения и заполнение чек-листа, который размещается в ЭИОС ДПО. Как показал анализ выполнения университетских проектных работ в период 2020-2021 г.г., одним из ведущих механизмов персонализации непрерывного образования педагогов стала андрагогическая направленность деятельности проектных команд по проектированию и реализации ДПП. Ведущими результатами их работы явилась позитивная динамика мотивации непрерывного профессионально-личностного саморазвития педагогов, их готовности к самопроектированию лично ориентированных образовательных маршрутов, самоорганизации и рефлексии профессионально-личностного саморазвития.

9. Участниками конференции приняты следующие примерные показатели продуктивности персонализированной модели методической работы:

1. Изменения в профессиональной деятельности педагогов, которые целесообразно фиксировать по наличию изменений в образовательном процессе:

- свидетельствовать может увеличение количества заданий, связанных с личностными целями ученика в образовании;

- наличие заданий для единства учебной и внеучебной деятельности, позволяющих учитывать интересы и мотивы обучающихся;

- наличие заданий, связанных с рефлексией, направленной на осознание того, что ученик выбирает и почему.

2. Изменения в самопознании учителя. Установить можно по итогам посещения уроков и получения таких сведений, как: занятия стали интереснее, педагоги больше внимания стали уделять общению с детьми; рефлексивные методики использовались педагогами как постоянные элементы работы с учениками, а также как основа системной самооценки уроков

3. Изменения в деятельности учеников, которые можно фиксировать, например, по показателям осознанности и важности умения осуществлять выбор учебных заданий; осуществлять коммуникацию (умению эффективно взаимодействовать с одноклассниками и учителями); по выбору профиля обучения и устойчивости при обучении внутри него.

4. Определение направления помощи учителю в устранении дефицитов. Например, использование с этой целью ситуационного интервью, которое позволяет администрации выстраивать программы внутришкольного обучения педагогов или применение ситуационных интервью на педагогических советах при обсуждении наиболее важных проблем в форме решения кейсов.

Предложенная совокупность механизмов профессионального роста позволяет не только преобразовать практику методической работы в школе, муниципалитете, регионе с ориентацией на адресные, конкретные результаты повышения уровня профессиональной компетентности педагогов с учетом их потребностей и ожиданий администрации школ, но и включить педагогов в активный процесс непрерывного профессионального роста через

осмысление своих дефицитов, развитие рефлексивных умений по анализу собственной деятельности.

Кроме того, исследуемые механизмы профессионального роста позволяют учителям разработать план своего развития, а администрации, методическим службам определить механизмы помощи педагогу в преодолении имеющихся профессиональных дефицитов.

10. Участники конференции считают целесообразным *Федеральному центру совместно с другими субъектами ЕФС :*

- расширить вовлечение педагогических работников и руководителей общеобразовательных организаций, ППС федерального центра, магистрантов в публицистическо-издательскую деятельность журналов «Педагогика», «Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета», «НАУКА. УПРАВЛЕНИЕ. ОБРАЗОВАНИЕ. РФ.», «Педагогический поиск»;

- продолжить информационно-просветительскую и консалтинго-образовательную деятельность сайта Федеральный центр научно-методического сопровождения педагогических работников (<https://fc.kursksu.ru/>);

- отражать ключевые события на официальном сайте Федерального центра научно-методического сопровождения педагогических работников (<https://fc.kursksu.ru/>); в Еженедельном обзоре новостей, формируемых Академией МинПросвещения РФ.

11. По итогам конференции рекомендуется сформировать сборник научных трудов с размещением в Научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU (РИНЦ).

В сборник войдут статьи, отвечающие следующим требованиям: название файла соответствует фамилии первого автора статьи, например: Иванов.doc.

Перед названием статьи автор указывает номер и название секции чтений, которой соответствует содержание статьи, указывает номер кода из классификатора УДК (Справочник по УДК – <http://teacode.com/online/udc/>).

Название статьи пишется *строчными буквами*. Далее информация об авторе (-ах): *Фамилия, имя, отчество (полностью), ученое звание, ученая степень (если есть), должность, полное название места работы, город, e-mail, SPIN-код и ORCID (если есть)*. Если авторов статьи несколько, то информация повторяется для каждого автора.

Аннотация: не более 600 знаков (с пробелами).

Ключевые слова отделяются друг от друга *точкой с запятой*.

Объем статьи до 13 тыс. печатных знаков с учетом пробелов (т.е. до 7-8 страниц); шрифт Times New Roman, размер – 14; ориентация листа – книжная; межстрочный интервал – одинарный; абзацный отступ – 1 см; все поля: 2 см.

Используемые в статье изображения должны быть формата jpg, все рисунки и таблицы пронумерованы и снабжены названиями или подрисуночными подписями. Ссылки на библиографический список в квадратных скобках (если несколько источников,

писать через точку с запятой) в соответствии с межгосударственным стандартом ГОСТ Р 7.0.100-2018 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления». Список литературы составляется в алфавитном порядке. Все статьи проходят обязательную проверку на плагиат. Оригинальность текста должна составлять не менее 70% от объема статьи.

Редакционная коллегия оставляет за собой право удалять из статьи рисунки и таблицы, если они требуют значительной доработки.

Статьи принимаются до 1 мая 2022 года. Отправить статью можно на электронную почту: belovakursk72@yandex.ru

Оргкомитет