

Корпоративная система повышения квалификации педагогов образовательной организации в условиях внедрения профессионального стандарта педагога

Курнешова Л.Е.*,

Московский институт открытого образова-
ния, Москва, Россия,
kurneshovale@mioo.ru

Дыдзинская Д.В.**,

Департамент развития профессионального
образования и науки, НФПК – Национальный
фонд подготовки кадров, Москва, Россия,
dydzinskaya@mail.ru

Тралкова Н.Б.***,

Московский институт открытого образова-
ния, Москва, Россия,
ntralkova@mail.ru

Карма А.Е.****,

Московский институт открытого образова-
ния, Москва, Россия,
Karmaae@mioo.ru

Представлены методологические подходы к формированию корпоративной системы повышения квалификации педагогов образовательной организации в условиях внедрения профессионального стандарта педагога как

Для цитаты:

Курнешова Л.Е., Дыдзинская Д.В., Тралкова Н.Б., Карма А.Е. Корпоративная система повышения квалификации педагогов образовательной организации в условиях внедрения профессионального стандарта педагога // Психологическая наука и образование. 2016. Т. 21. № 4. С. 5–18. doi: 10.17759/pse.2016210401

* Курнешова Лариса Евгеньевна, доктор педагогических наук, советник при ректорате, Московский институт открытого образования, Москва, Россия, e-mail:kurneshovale@mioo.ru

** Дыдзинская Дарья Владимировна, кандидат политических наук, заместитель директора, Департамент развития профессионального образования и науки, НФПК – Национальный фонд подготовки кадров, Москва, Россия, e-mail:dydzinskaya@mail.ru

*** Тралкова Наталья Борисовна, доцент, кафедра информационных технологий и образовательной среды, Московский институт открытого образования, Москва, Россия, e-mail: ntralkova@mail.ru

**** Карма Альбина Евгеньевна, кандидат педагогических наук, директор центра консалтинга, проектирования и реализации образовательных продуктов, Московский институт открытого образования, Москва, Россия, e-mail:Karmaae@mioo.ru

основы для повышения конкурентоспособности образовательной организации. Отмечается, что ключевым этапом для формирования корпоративной системы повышения квалификации педагогов является выявление проблемных компетентностных зон педагогического коллектива. Предлагается разработанная система выявления профессиональных затруднений педагогов, состоящая из четырех элементов: самодиагностика педагогов; профессиональный тренинг; психолого-педагогический диагностический тренинг; тренинг по построению корпоративной дорожной карты повышения квалификации педагогов. Рассматриваются вопросы разработки дорожной карты повышения квалификации педагогов на основании методологии «форсайт». Приводятся результаты анализа разнообразных форм повышения квалификации педагогов, используемых в 46 региональных центрах повышения квалификации педагогов во всех федеральных округах РФ.

Ключевые слова: профессиональный стандарт педагога, повышение квалификации педагога, форсайт, профессиональные компетенции педагога.

Введение

Утверждение профессионального стандарта педагога, появление концептуальных документов, формирующих стратегию развития педагогического образования в России с точки зрения законодательства, определяют необходимость изменения системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки учителей. С другой стороны, современные социально-экономические, политические процессы предъявляют новые требования к тем задачам, которые должна решать образовательная система, прежде всего с точки зрения того, каких выпускников она должна готовить для успешной жизнедеятельности в современном мире и работы на современном рынке труда. Это создает объективную необходимость изменения трудовой деятельности педагога, требований к его квалификации и умениям.

Для эффективного внедрения профессионального стандарта педагога федеральным органам управления образованием совместно со всеми заинтересованными сторонами предстоит сделать еще немало: привести в соответствие систему подготовки и переподготовки педагогов; устранить несоответствия в документах нормативно-правовой базы; разработать новую процедуру аттестации педагогических работников; обеспечить материально-технические и финансовые условия внедрения профессионального стандарта. Комплексность и сложность перечисленных задач, а также неготовность самих школ обусловили и перенос внедрения профессионального стандарта на

более поздний срок, чем это планировалось изначально.

Вместе с тем, пока решаются вышеперечисленные вопросы, образовательные организации могут и должны уже сейчас начинать работу по трансформации своей деятельности в условиях внедрения профессионального стандарта педагога. В том числе, можно начинать выстраивать с педагогами траектории их профессиональной переподготовки, исходя из задач развития образовательной организации, налаживать сетевое сотрудничество с теми образовательными организациями, в которых есть педагоги, владеющие передовыми педагогическими практиками, подбирать программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки в соответствующих высших учебных заведениях и различных центрах.

Реструктуризация сети образовательных организаций в сторону их укрупнения и создания образовательных комплексов, что особенно характерно для московской системы образования, изменение подходов финансового управления школой создают и новые условия эффективного управления педагогическим коллективом, в которых принцип «ручного управления» перестает работать. Приоритет должен отдаваться стратегическому прогнозированию на основе тщательно продуманной диагностики ситуации, данных, информации, знаний, использованию разнообразных методов анализа и проектированию вариативных сценариев достижения желаемого результата в условиях ограниченных финансовых, временных и даже кадровых ресурсов.

О необходимости формирования новой системы повышения квалификации, основанной на актуальных потребностях педагогов, свидетельствуют результаты социологических исследований, посвященных вопросам профессиональной подготовки учителей. Так, представляют интерес результаты Международного исследования преподавания и учения (TALIS), которое проводится Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) с 2008 г. Россия официально приняла участие в данном исследовании в 2014 г. [5; 6]. В рамках исследования были опрошены 4076 учителей средней ступени и 198 руководителей образовательных организаций из 200 школ в 14 регионах РФ. На рис. 1 представлены результаты опроса в разделе «Подготовка и професси-

ональное развитие учителей». На графиках отражены данные по итогам опроса российских учителей и средние значения по международному исследованию. Как видно, приоритетными направлениями повышения квалификации учителей являются: знания в основной предметной области (91,6%); использование новых технологий в работе (88,6%); методическая компетентность в преподавании предметной области (87,7%); знание программы (86,1%). Наглядными являются два направления, которые оказались наименее популярными среди опрошенных учителей:

- обучение учащихся с ограниченными возможностями здоровья (29,5 %);
- преподавание в поликультурной или многоязычной среде (11,7%).

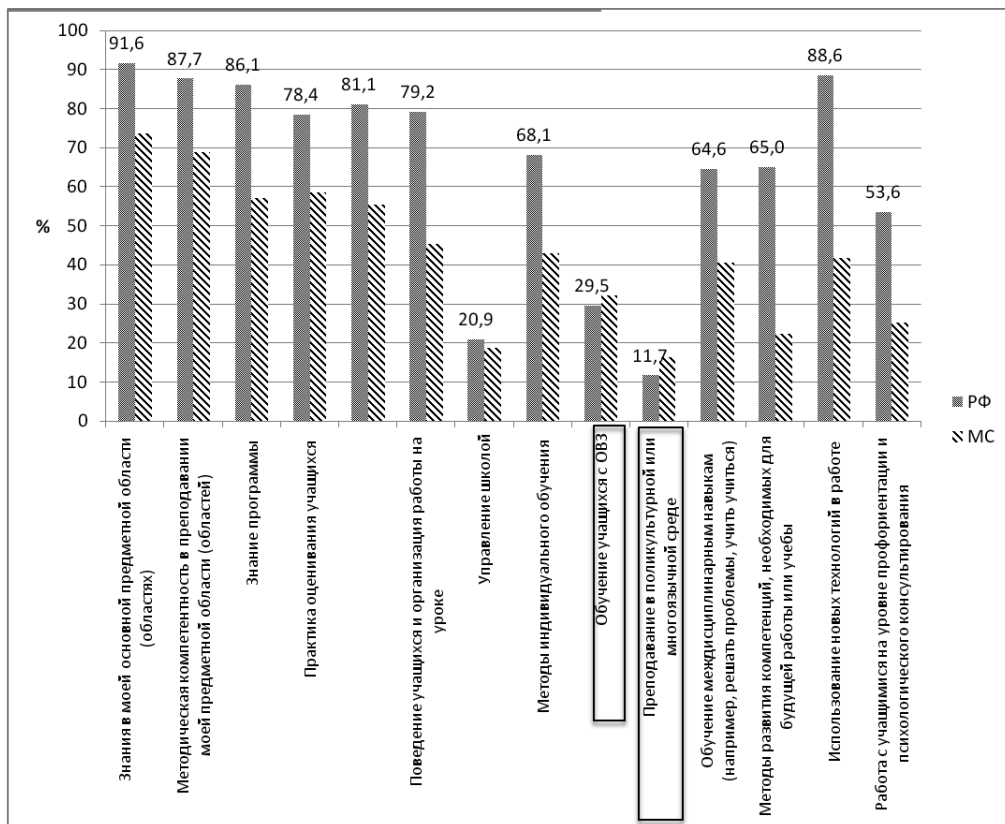


Рис. 1. Направления повышения квалификации по данным опроса российских учителей в рамках исследования TALIS

Вместе с тем, в профессиональном стандарте педагога именно работа с детьми с различными образовательными возможностями и преподавание в поликультурной среде являются одними из новых компетенций современного учителя (рис. 2).

Аналогичные результаты по проблемным зонам профессиональных компетенций современных педагогов были получены в ходе масштабного социологического опроса 3515 учителей общеобразовательных школ в различных регионах РФ (включая Москву и Московскую область), проведенного Российской академией образования [7]. Наименее готовы учителя работать с теми детьми, для которых русский язык не является родным». С учетом современных миграционных тенденций на это следует обратить особое внимание, поскольку в отдельных регионах РФ доля детей-мигрантов с плохим знанием русского языка оказывается весьма значительной. По сути дела, полученный результат косвенно свидетельствует не только о *неготовности*, но и о *нежелании* педагогов работать с данной категорией детей. Современная социально-экономическая ситуация в школе такова, что значительное число детей воспитываются в «неблагополучных» (по различным основаниям) семьях. Результаты показывают, что учителя достаточно высоко оценивают свою готовность к работе с учащимися из неблагополучных семей. Вместе с тем, готовность к ра-

боте с детьми «зоны риска», «детьми с особыми проблемами в поведении» оценивается уже существенно ниже.

Результаты исследования еще раз подтверждают необходимость изменения не только системы повышения квалификации учителей, набора предлагаемых программ в рамках ДПО, но и изменения приоритетов учителей в выборе программ повышения квалификации.

Создание корпоративной системы повышения квалификации – одно из возможных средств повышения качества образования школьников, рейтинга школы в региональной системе координат, статуса школы в социальной среде района и города, к чему должен стремиться каждый руководитель образовательной организации. В данной статье анализируются подходы, методы, ресурсы для создания эффективной корпоративной системы повышения профессиональной квалификации педагогов образовательной организации в условиях реализации профессионального стандарта педагога.

Выявление проблемных компетентностных зон педагогического коллектива

Ключевым этапом построения корпоративной системы повышения квалификации педагогов является выявление тех компетенций, которыми педагоги не владеют, либо владеют в недостаточной степени. От качества

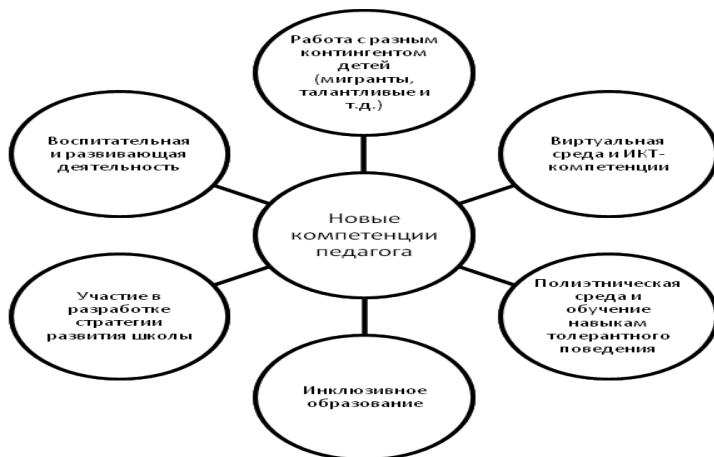


Рис. 2. Ключевые группы новых компетенций, включенных в профессиональный стандарт педагога

диагностики достижений и проблемных компетентностных зон педагога зависит проектирование индивидуальной траектории профессионального развития педагога и успешное обучение в системе дополнительного профессионального образования. В рамках проведенного исследования в 2015 г. ГАОУ ВО «Московский институт открытого образования» спроектировал и апробировал многоуровневую систему диагностики выявления проблемных компетентностных зон педагогов, которая позволяет принять эффективное управленческое решение о направлении педагога на конкретную программу повышения квалификации, а также повышает эффективность преодоления мотивированным педагогом своих профессиональных проблем в процессе и после обучения (в апробации приняли участие 4 школы г. Москвы). Разработанная система диагностики состоит из четырех компонентов:

- самодиагностика педагогов;
- профессиональный тренинг;
- психолого-педагогический диагностический тренинг;
- тренинг по построению корпоративной дорожной карты повышения квалификации педагогов.

В основе разработанной системы лежит самодиагностика – профессиональная рефлексия педагогов индивидуальных достижений и проблемных компетентностных зон в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога.

Задачами самодиагностики являются:

- выявление уровня соответствия педагогического коллектива профессиональному стандарту «Педагог...» по группам компетенций;
- выяснение основных областей затруднений в педагогическом коллективе;
- определение групп педагогов для дальнейшего профессионального развития;
- выбор курсов повышения квалификации в соответствии с выявленными областями актуального профессионального развития.

Для выявления групп компетенций для проведения самодиагностики на основе экспертного анализа было проведено соотнесение позиций профессионального стандар-

та педагога и компетенций, заявленных во ФГОС ВПО «Педагогическое образование (уровень магистратуры)», их группировка и обобщение по четырем блокам:

- совершенствование и (или) получение новой компетенции в преподавании учебного предмета;
- совершенствование и (или) получение новой компетенции в области психологической культуры педагога;
- совершенствование и (или) получение новой компетенции в работе с детским коллективом и организации внеурочной деятельности;
- совершенствование и (или) получение новой компетенции в общепедагогической культуре педагогов.

В ходе самодиагностики педагог (учитель, воспитатель) оценивает свой профессионализм по названным выше блокам компетенций. Самодиагностика педагогов проходит в on-line режиме на сайте <http://самодиагностика.рф>. Результаты диагностики обрабатываются автоматически. Педагогу и руководителю образовательной организации предоставляются различные права доступа. Так, руководитель может посмотреть результаты диагностики всего педагогического коллектива школы либо по определенной группе педагогов. В то же время, индивидуальные ответы педагогов являются закрытыми для внешних пользователей, в том числе и для руководителя, что обеспечивает конфиденциальность данных и повышает уровень откровенности педагогов. У руководителя школы также есть возможность направить заявку на анализ и интерпретацию данных самодиагностики специалистам ГАОУ ВО МИОО.

Вторым компонентом диагностической системы является профессиональный тренинг, целями которого являются уточнение, коррекция результатов самодиагностики, а также создание условий для совершенствования у педагога профессиональных компетенций в соответствии с профессиональным стандартом. Задачами в процессе профессионального тренинга являются: ознакомление педагогического коллектива с новыми государственными требованиями к педагогической деятельности, обеспечение их понимания и фор-

мирование положительного отношения к ним, определение сильных и слабых сторон каждого педагога и формирование дальнейших путей саморазвития. По итогам тренинга руководство образовательной организации может решить такие задачи, как определение путей дальнейшего развития педагогического коллектива с учетом внутренних ресурсов для взаимо- и самообразования, а также форм повышения квалификации.

Профессиональный тренинг проходит от 3 часов на базе образовательной организации с группами педагогов до 18 человек. Технология проведения тренинга подразумевает присутствие на нем не только тренера, но и двух наблюдателей, которые фиксируют свои наблюдения в специально разработанных таблицах, используемых впоследствии в аналитической справке.

Третьим компонентом диагностической системы является психолого-педагогический диагностический тренинг, направленный на стимулирование осознания педагогом значимости его профессии и своей роли в ней, уточнение профессиональных, социальных и жизненных задач. Данный вид тренинга позволяет дать общую характеристику коллектива и отдельных педагогов по критериям профессиональной идентичности, работоспособности, мотивированности, коллегальности, креативности. В ходе тренинга используются такие методики, как локус контроля Дж. Роттера, шкала общей толерантности к неопределенности Д. МакЛейна (модификация Осина), методика Л.Б. Шнейдер «Профессиональная идентичность».

По итогам диагностического тренинга руководителю образовательной организации предоставляется психологический портрет коллектива с описанием ресурсов и рисков при обучении по программам дополнительного профессионального образования, направленным:

- на преодоление разрыва между выявленным уровнем профессиональных затруднений и требований профессионального стандарта и/или
- на усиление эффективной линии развития педагогического коллектива и/или
- на нивелирование рисков при органи-

зации учебного процесса и выборе учебного материала педагогами и профессиональным коллективом в целом и т. д.

Результаты диагностики являются информационной основой для определения дальнейшего развития коллектива. Сопоставление результатов самодиагностики, профессионального и диагностического тренингов обеспечивает достоверную основу принятия управленческого решения о направлении конкретного педагога на конкретный курс повышения профессиональной квалификации и тем самым способствует созданию эффективной корпоративной системы повышения квалификации.

Завершающим этапом является тренинг по построению корпоративной дорожной карты повышения квалификации педагогов. Цель тренинга – формирование и (или) развитие мотивации педагогов к системной диагностике с целью выявления индивидуальных и коллективных достижений, а также проблемных компетентностных зон в контексте требований профессионального стандарта «Педагог...» и построения индивидуальной (групповой, коллективной) модели их преодоления. Тренинг строится как последовательное решение этапных задач в процессе включения педагогов в разные виды деятельности:

- практикум группового сопоставительного анализа государственных документов;
- выступление с обобщением наблюдений делегированных группой спикеров;
- групповой мозговой штурм по составлению интеллект-карты;
- дискуссия на профессиональную тему;
- психологический мини-тренинг на осознание самоидентичности и командной общности;
- стикер-рефлексия.

Формируемые в рамках тренинга микрогруппы могут соответствовать по составу методическому объединению учителей-предметников (школьной кафедры), но также могут быть укомплектованы на основе взаимных интересов и сотрудничества педагогов разных предметов. Тренинг реализуется в широком образовательном контексте, имеет практическую направленность и ориентирован на формирование положительного отношения к

грядущим изменениям в системе оценивания профессиональной деятельности педагога.

На основании результатов проведения комплексной диагностики проблемных компетентностных зон педагогического коллектива формируется корпоративная дорожная карта повышения квалификации.

Разработка дорожной карты повышения квалификации педагогического коллектива

Для формирования корпоративной системы повышения квалификации педагогов предлагается основываться на широко используемом в социальной, экономической, политической сферах методе стратегического прогнозирования – форсайт. Форсайт представляет собой методологию предвидения перспектив научно-технического и социально-экономического развития и предполагает стратегическое прогнозирование и системное проектирование на основе научно-го анализа данных, контекстной информации, тенденций, условий, возможностей, рисков, кадрового потенциала, путей взаимодействия частей целого между собой, их взаимозависимости, особенностей взаимодействия со средой и других необходимых содержательных компонентов с целью выбора оптимального пути достижения перспективных результатов.

Эта методология строится на основе комплекса методов экспертной оценки – экспертные панели, метод Дельфи, SWOT-анализ, мозговой штурм, построение сценариев, дорожные карты, деревья релевантности, анализ взаимного влияния и др. – и включает участников проекта в процессы обдумывания, обсуждения и создания желаемого образа будущего, определения возможных альтернатив достижения результата и выбор наиболее предпочтительной стратегии и тактики [1; 8].

В ходе апробации в пилотных школах г. Москвы сформированной МОО методика построения корпоративной системы повышения квалификации был использован набор перечисленных методов экспертной оценки, которые дали важные результаты.

Метод Дельфи через серию последовательных опросов, интервью позволил выявить следующие ключевые проблемы в подходах к организации повышения квалификации педагогов в пилотных школах:

- массово применяется традиционный (планово-хронологический) подход руководителей образовательных организаций к направлению педагогов на курсы ПК;
- незначительно или неэффективно используется внутренний ресурс образовательной организации;
- отсутствуют механизмы и модели построения различных траекторий повышения квалификации внутри образовательной организации: индивидуальной, групповой и коллективной траекторий.

Использование SWOT-анализа позволило сформулировать общие слабые стороны внутренней среды пилотных школ, в частности:

- не проводится мониторинг проблемных компетентностных зон педагогов;
- не развит или мало развит институт наставничества;
- отсутствует научная аналитическая основа выбора курса повышения квалификации;
- не используются возможности МООС¹.

Разработка в пилотных школах сценариев и корпоративных моделей осуществлялась администрацией школ и педагогами на основе методов мозгового штурма, метода сценариев, дерева целей, дорожного картирования. Результатом стратегического прогнозирования являются два взаимосвязанных документа:

- 1) Дорожная карта корпоративной модели повышения квалификации образовательной организации;
- 2) План управления реализацией проекта корпоративной системы повышения квалификации.

Дорожная карта (road map) [2] представляет собой подробный сценарий развития преобразуемого или инновационного объекта (в том числе возможных альтернатив). Составление дорожных карт преследует две цели:

¹ МООС – Massive open online courses (англ.) – обучающий курс с массовым интерактивным участием с применением технологий электронного обучения и открытым доступом через Интернет.

1) предвидение и планирование развития ситуации на разных уровнях; 2) управление процессом достижения поставленных стратегических задач (конструирование образа будущего).

Для эффективной командной работы немаловажное значение имеют наглядное представление процесса и оперативное информирование участников об этапах продвижения по веткам сценария. *В отличие от целевых программ дорожная карта позволяет:*

- увидеть возможные пошаговые сценарии развития объекта во времени;
- выбрать наиболее предпочтительные пути с точки зрения экономических и иных затрат в соотношении с трудоемкостью и эффективностью;
- сосредоточить внимание на критических точках принятия стратегически важных управленческих решений в конкретный момент развития объекта;
- предусмотреть критерии оценки и показатели поэтапных и целевых результатов.

Государственная политика в области образования по стандартизации требований к профессиональной квалификации педагога (ПСП), результатам обучения выпускников вузов (ФГОС ВПО) и школы (ФГОС ОО) не только определяет приоритеты управленческой деятельности руководящего состава образовательных организаций директивно, но и мобилизует педагогические коллективы школ на анализ своей деятельности в контексте поставленных задач с целью сохранения конкурентоспособности, формирования командного мышления и умений прогнозировать качественные результаты в долгосрочной перспективе. Дорожные карты могут способствовать совершенствованию управленческой деятельности, если:

- а) в них закреплены конкретные практические мероприятия, позволяющие *изменить* состояние объекта;
- б) они указывают точки принятия *ключевых* управленческих решений;
- в) в них предусмотрены *альтернативные* варианты действий в случае возникновения рисков.

Если дорожная карта не соответствует данным условиям, она остается традиционными планами мероприятий и не может рас-

сматриваться в контексте *методологии стратегического прогнозирования*.

Создание корпоративной дорожной карты – это интеллектуальный процесс, охватывающий всю кадровую вертикаль: любой сотрудник организации может активно участвовать в долгосрочном планировании и последующей реализации спроектированного коллективного решения корпоративной проблемы.

Корпоративная дорожная карта должна быть вызвана к жизни реальной необходимостью, а не субъективным решением руководителя. Так, если у образовательной организации существует потребность быть не последней в рейтинге школ, то создание оптимальной *стратегии повышения профессиональной квалификации педагогов и тактики ее реализации* будет одним из потенциальных решений данной задачи. Практика показывает, что реальные опасения – «угрозы» (например, неизбежное снижение зарплаты педагога при снижении рейтинга школы и уменьшения контингента учащихся) лучше стимулируют создание дорожной карты, чем просто поиск коллективом «возможностей развития».

Дорожная карта, как правило, представлена в графическом виде и наглядно показывает поле деятельности образовательной организации и этапы продвижения педагогического коллектива к прогнозируемому будущему. Пример дорожной карты одной из пилотных школ представлен на рис. 3.

Следует отметить, что универсальной системы знаков в дорожном картировании нет – в каждом отдельном случае организация может самостоятельно выбирать свои обозначения и давать пояснения, не вызывающие затруднений в восприятии дорожной карты членами коллектива и приглашенными независимыми экспертами и консультантами, а по необходимости – вышестоящими инстанциями.

Разработке дорожной карты обязательно сопутствует формирование *Плана управления реализацией проекта*, который представляет собой текстовое сопровождение дорожной карты. Без данного документа дорожная карта будет неработающим инструментом. На основании проведенной апробации в пилотных школах были разработаны Планы управления реализацией проекта в формате таблицы (табл. 1).

Таблица 1

Пример Плана управления реализацией проекта²

№ п/п	Шаги реализации	Источники информации	Сроки выполнения	Риски	Профилактика рисков	Ожидаемые результаты

Представленная таблица заполняется в соответствии с выделенными семью этапами реализации проекта по созданию внутрикорпоративной системы повышения квалификации педагогов:

1) идеологическим – принятие решения о необходимости инноваций в области повышения профессиональной квалификации педагогов образовательной организации; инициация нововведения посредством разработки управленческого проекта;

2) конвенциональным – формирование мотивации педагогического коллектива к инновационной деятельности, выработка ценностно-смыслового отношения к идее проекта;

3) этапом проблематизации и целеполагания – определение путей реализации управленческого проекта по организации и осуществлению образовательной деятельности педагогов;

4) диагностическим – самоидентификация педагога в условиях реализации профессионального стандарта педагога, ФГОС ВПО и ФГОС ОО;

5) этапом реализации проекта – проектирование и реализация коллективных, групповых и индивидуальных образовательных маршрутов педагогов в условиях реализации ПСП, ФГОС ВПО и ФГОС ОО;

6) аналитическим – анализ и оценка данной управленческой модели организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам на основе ПСП;

7) постпроектным – внедрение новой модели повышения квалификации педагогов образовательной организации.

Особо отметим необходимость информационной поддержки проекта на сайте образовательной организации, где должны быть представлены основные документы проекта, планы конкретных календарных мероприятий в рамках проекта, ответственные лица, внешние эксперты, фото-, аудио-, видеоматериалы, имена инициативных и талантливых педагогов и др. Возможен выпуск ежедневных или недельных информационных бюллетеней, газет (радио или текстовых), диаграмм и графиков, инфографики, интерактивных плакатов, интеллект-карт и пр. Целесообразно создать специальную информационно-образовательную среду в поддержку проекта (например, в системе Moodle): здесь можно опубликовать интерактивные цифровые образовательные ресурсы, использовать wiki для мозгового штурма и иных разработок, открыть постоянно действующий форум. Чем шире и насыщеннее информационное поле проекта, тем надежнее коммуникация и, следовательно, выше мотивация сотрудников на выполнение общей задачи. Информационная поддержка проекта обеспечивает также проверку и поддержку инициативности участников проекта и гарантирует открытость рейтинговых результатов для оценки вклада педагогов в общее дело, их поощрения в разных формах и премиальной финансовой оценки их труда.

² В полном варианте План управления реализацией проекта по разработке корпоративной системы повышения квалификации педагогов представлен в методическом пособии «Корпоративная система повышения профессиональной квалификации педагогов в условиях реализации профессионального стандарта “Педагог...” как средство повышения конкурентоспособности образовательной организации: метод. пособие для руководителей образовательных организаций, школьных кафедр и методических объединений / Л.Е. Курнешова, Н.Б. Тралкова, А.Е. Карма, Д.В. Дыдзинская, К.А. Волкова. М.: ГАОУ ВО МИОО, 2015. 224 с.

Разнообразие форм повышения квалификации

Завершающим этапом разработки системы повышения квалификации педагогов является определение форм для профессиональной переподготовки педагогов. Как мы отмечали ранее, в условиях ограниченных финансовых и временных ресурсов крайне важно, чтобы выбранные формы повышения квалификации позволяли восполнить именно те пробелы в профессиональном развитии педагога, которые мешают его успешной деятельности в конкретной образовательной организации и в с определенным контингентом детей. Во многих российских регионах нарабатан положительный опыт по повышению квалификации работников образования. В рамках проведенного исследования был проанализирован опыт работы 46 региональных центров повышения квалификации педагогов во всех федеральных округах РФ для выявления спектра используемых форм повышения квалификации.

В ходе анализа сайтов было выявлено, что наиболее популярными и востребованными формами формального, неформального, информального повышения квалификации являются:

- краткосрочные (каникулярные) курсы для педагогов, работающих по какой-либо общей проблеме;
- краткосрочные (каникулярные) курсы для педагогического коллектива;
- проблемные тематические курсы для группы педагогов, работающих по инновационной теме;
- проблемные предметные курсы для учителей одной предметной области;
- дистанционное обучение;
- обучение по индивидуальному маршруту;
- Интернет-форумы, конкурсы, Интернет-государство учителей;
- фестиваль открытых уроков;
- методические семинары, семинары-практикумы;
- открытые методические площадки на базе лидирующих образовательных организаций;

- методические дни, недели в образовательной организации;
- участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства.

Москва имеет свою региональную модель профессионального роста учителя. Сегодня у педагогов есть потребность в оперативном изменении и совершенствовании своих профессиональных компетенций, формировании индивидуальных траекторий повышения квалификации, в быстром получении точечной узконаправленной информации для реализации процессов обеспечения качества образования.

На решение таких задач направлена новая образовательная услуга «Педагогический абонемент», разработанная по заданию Департамента образования г. Москвы Московским институтом открытого образования.

Преимуществом новой услуги является возможность профессионального роста педагога за счет:

- непрерывности и персонификации повышения квалификации;
- возможности выбора только необходимых модулей и курсов;
- обеспечения актуальности учебных мероприятий в ответ на текущие запросы профессионального сообщества;
- возможности реализовывать систему накопления часов (курсов) при повышении квалификации.

Ключевым отличием образовательной услуги «Педагогический абонемент» от традиционных курсов повышения квалификации является то, что предлагаемые мероприятия носят краткосрочный характер (от 1 до 12 часов) и реализуются на базе самой образовательной организации, что позволяет экономить временной ресурс педагогов. На данный момент педагогам г. Москвы предлагается более 800 мероприятий для повышения квалификации в рамках услуги «Педагогический абонемент» (тренинги, мастер-классы, деловые игры, круглые столы, мониторинги, семинары, вебинары и т. д.).

Появление новых форм образовательных услуг, которые не повторяют программы ДПО, а оперативно и гибко дополняют их, реагируя на вновь возникающие конкрет-

ные профессиональные запросы педагогов, – перспективное направление в решении задач профессионального развития кадрового ресурса системы образования. Руководителям и педагогам образовательной организации рекомендуется использовать все разнообразие предлагаемых форм и услуг для эффективной реализации корпоративной модели повышения квалификации педагогов.

Заключение

Принятый профессиональный стандарт педагога вызвал в профессиональном, экспертном сообществе немало дискуссий, связанных, в том числе, и с тем, что невозможно одному педагогу владеть теми компетенциями, которые позволят ему выполнять все указанные в стандарте трудовые функции [3]. Считаем правильной точку зрения, что это не индивидуальный стандарт, а стандарт для педагогического коллектива, поэтому задача по формированию не только индивидуальных траекторий развития педагогов, но общей корпоративной системы повышения квалификации внутри об-

разовательной организации является крайне актуальной.

Использование методологии форсайта и, в частности, формирование дорожной карты повышения квалификации педагогов образовательной организации в графическом и текстовом виде на основе системы диагностики профессиональных компетенций педагогов повышает мотивацию педагогов к самообразованию, создает целевые ориентиры для развития всего педагогического коллектива, позволяет эффективно распределять финансовые, временные и кадровые ресурсы организации.

Вместе с тем, представленная в статье внутрикорпоративная система диагностики проблемных компетентностных зон педагогов, основанная, в основном, на самообследовании, должна дополняться внешней оценкой уровня владения конкретными компетенциями с использованием различных диагностических инструментов. Московский институт открытого образования осуществляет работу по формированию такой диагностической системы, результаты которой будут представлены в последующих статьях.

Финансирование

Статья подготовлена в рамках научно-исследовательской работы «Разработка и реализация управленческого проекта «Организация и осуществление образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам на основе Профессионального стандарта <Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)>»», выполненной Московским институтом открытого образования по заказу Департамента образования г. Москвы.

Литература

1. Афанасьев Г.Э. Что такое форсайт? Попытки определения [Электронный ресурс]. URL: <http://archive.is/SkFvT> (дата обращения: 26.09.2015).
2. Джемала М. Корпоративная «дорожная карта» – инновационный метод управления знаниями в корпорации // Российский журнал менеджмента. 2008. Т. 6. № 4. С. 149–168.
3. Забродин Ю.М., Гаязова Л.А. Стандарт профессиональной деятельности педагога: проблемы общественно-профессионального обсуждения // Электронный журнал «Психологическая наука и образование». 2013. № 3. С. 29–37.
4. Курнешова Л.Е., Тралкова Н.Б., Карма А.Е., Дыдзинская Д.В., Волкова К.А. Корпоративная система повышения профессиональной квалификации педагогов в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог» как средство повышения конкурентоспособности образовательной организации: метод. пособие для руководителей образовательных организаций, школьных кафедр и

- методических объединений. М.: Изд-во ГАОУ ВО МИОО, 2015. 224 с.
5. Пинская М.А., Ленская Е.А., Пономарева А.А., Брун И.В., Косарецкий С.Г., Савельева М.Б. Презентация «Российские учителя и директора школ в международном исследовании TALIS: ожидаемые и неожиданные результаты» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/video/152005937.html?р=65156> (дата обращения: 26.09.2016).
6. Пинская М.А., Пономарева А.А., Косарецкий С.Г. Профессиональное развитие и подготовка учителей в России // Вопросы образования. 2016. № 2. С. 100–124.
7. Собкин В.С., Адамчук Д.В. К вопросу о профессиональном развитии педагога: повышение квалификации и членство в педагогических сообществах // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2015. Т. 1. № 2 (2). С. 20–40.
8. Соколов А.В. Форсайт: взгляд в будущее // Форсайт. 2007. № 1 (1). С. 8–15.

Corporate System of Advanced Education for Teachers in Educational Organization in the Context of Professional Standard Implementation

Kurneshova L. Ye.*,

*Moscow Institute of Open Education, Moscow, Russia,
kurneshovale@mioo.ru*

Dydzinskaya D. V.**,

*Department of Professional Training and Science Development, National Training Fund, Moscow, Russia,
dydzinskaya@mail.ru*

Tralkova N. B.***,

*Moscow Institute of Open Education, Moscow, Russia,
ntralkova@mail.ru*

Karma A. Ye.****,

*Moscow Institute of Open Education, Moscow, Russia,
Karmaae@mioo.ru*

The paper describes methodological approaches to the development of corporate system of advanced training for teachers in the context of implementation of the professional standard for teachers as a basis for competitive growth of educational institution. The key stage in this process is to identify areas of concern in the competencies of the teaching staff. The paper presents a system developed for these purposes which consists of the following four elements: self-testing for teachers; professional training; psychoeducational diagnostic training; training on creating a corporate roadmap for raising professional skills in teachers. The paper addresses the issues related to roadmap development basing on the foresight methodology. Finally, it provides an analysis of various forms of advanced training programs for teachers used in 46 regional centers for advanced training in every federal region of the Russian Federation.

Keywords: professional standard for teachers, advanced training for teachers, foresight, professional competencies in teachers.

Funding

Supported by the Moscow Educational Department. The research work "Development and realization of management project "Organization and implementation of teacher professional training based on the requirements of Teacher professional standard"

For citation:

Kurneshova L. Ye., Dydzinskaya D. V., Tralkova N. B., Karma A. Ye. Corporate System of Advanced Education for Teachers in Educational Organization in the Context of Professional Standard Implementation. *Psikhologicheskayanauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2016, vol. 21, no. 4, pp. 5–18 (In Russ., abstr. in Engl.). doi: 10.17759/ pse.2016210401

* *Kurneshova Larisa Yevgenyevna*, PhD in Pedagogics, Adviser to the Rector, Moscow Institute of Open Education, Moscow, Russia. E-mail: kurneshovale@mioo.ru

** *Dydzinskaya Daria Vladimirovna*, PhD in Political Sciences, Deputy Head, Department of Professional Training and Science Development, National Training Fund, Moscow, Russia. E-mail: dydzinskaya@mail.ru

*** *Tralkova Natalia Borisovna*, Associate Professor, Department of Information Technologies and Educational Environment, Moscow Institute of Open Education, Moscow, Russia. E-mail: ntralkova@mail.ru

**** *Karma Albina Yevgenyevna*, PhD in Pedagogics, Head of the Center for Counseling, Design and Implementation of Educational Products, Moscow Institute of Open Education, Moscow, Russia. E-mail: Karmaae@mioo.ru

References

1. Afanas'ev G.E. Chto takoe forsait? Popytki opredele-niya [Elektronnyi resurs] [What is foresight? Attempts to define]. URL: <http://archive.is/SkFvT> (Accessed 26.09.2015).
2. Dzhemala M. Korporativnaya «dorozhnaya karta» – innovatsionnyi metod upravleniya znaniyami v korporatsii [Corporate roadmapping – innovation method of knowledge management in corporation]. *Rossiiskii zhurnal menedzhmenta* [Russian Journal of Management], 2008, no. 4, pp. 149–168.
3. Zabrodin Yu.M., Gayazova L.A. Standart profes-sional'noi deyatel'nosti pedagoga: problemy obshchestvenno-professional'nogo obsuzhdeniya [Teacher profes-sional standard: problems of socio-professional discussion]. *Elektronnyi zhurnal «Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie»* [Digital journal «Psychological Science and Education»], 2013, no. 3, pp. 29–37.
4. Kurneshova L.E., Tralkova N.B., Karma A.E., Dy-dzinskaya D.V., Volkova K.A. Korporativnaya sistema povysheniya professional'noi kvalifikatsii pedagogov v usloviyakh realizatsii professional'nogo standarta «Pedagog» kak sredstvo povysheniya konkurentosobnosti obrazovatel'noi organizatsii: metodicheskoe posobie dlya rukovoditelei obrazovatel'nykh organi-zatsii, shkol'nykh kafedr i metodicheskikh ob»edinenii Corporate system of professional training of teachers in the framework of teacher professional standard imple-mentation as an instrument for school competitiveness enhancement]. Moscow: Publ. GAOU VO MIOO, 2015. 224 p.
5. Pinskaya M.A., Lenskaya E.A., Ponomareva A.A., Brun I.V., Kosaretskii S.G., Save'eva M.B. // Prezen-tatsiya «Rossiiskie uchitelya i direktora shkol v mezhdunarodnom issledovanii TALIS: ozhidaemye i neozhi-dannye rezul'taty» [Elektronnyi resurs] [Russian school teachers and directors in the international research TALIS: expected and unexpected results]. URL: <https://www.hse.ru/video/152005937.html?p=65156> (Accessed 26.09.2016).
6. Pinskaya M.A., Ponomareva A.A., Kosaretskii S.G. Professional'noe razvitie i podgotovka uchitelei v Ros-sii [Teachers' professional development and training in Russia]. *Voprosy obrazovaniya* [Educational Studies], 2016, no. 2, pp. 100 – 124.
7. Sobkin V.S., Adamchuk D.V. K voprosu o professional'nom razvitii pedagoga: povyshenie kvali-fikatsii i chlenstvo v pedagogicheskikh soobshchest-vakh [About teachers' professional development: professional training and membership in pedagogical networks]. *Vestnik Tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta. Sotsial'no-ekonomicheskie i pravovye issledovaniya* [Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research], 2015. Vol. 1, no. 2 (2), pp. 20–40.
8. Sokolov A.V. Forsait: vzglyad v budushchee [Fore-sight: a look into the future]. *Forsait* [Foresight], 2007, no.1 (1), pp. 8–15.