

Новопашина Лариса Александровна
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева,
г. Красноярск, Российская Федерация
nla@ippd.ru

Кузина Дарья Владимировна
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева,
г. Красноярск, Российская Федерация
dar603@yandex.ru

Григорьева Евгения Гербовна
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева,
г. Красноярск, Российская Федерация
eggriгорева2016@mail.ru

Традиции и инновации в исследовании профессиональных дефицитов и затруднений учителей

Аннотация. В статье авторы делают обзор и представляют постановку исследовательской задачи по изучению профессиональных дефицитов и затруднений учителей. Обосновываются цели и программа исследования с точки зрения развития региональной системы повышения квалификации. Новым для подобного исследования является междисциплинарный комплексный подход, в котором предлагается использовать знания и инструменты педагогики, социологии, психологии, экономики и демографии.

Ключевые слова: учитель, общее образование; профессиональные дефициты; профессиональные затруднения; квалификация; компетенции; профессиональный рост; система повышения квалификации

Novopashina Larisa Aleksandrovna
Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education
Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V. P. Astafyev,
Krasnoyarsk, Russian Federation
nla@ippd.ru

Kuzina Dariay Vladimirovna
Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education
Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V. P. Astafyev,
Krasnoyarsk, Russian Federation
dar603@yandex.ru

Grigoryeva Evgenia Gerbovna
Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education
Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V. P. Astafyev,
Krasnoyarsk, Russian Federation
eggriгорева2016@mail.ru

Traditions and innovations in research of teachers' professional deficits and difficulties

Abstract. In the article, the authors review and present the formulation of a research task for the study of professional deficits and difficulties of teachers. The goals and program of the study are justified from the point of view of the development of the regional system of professional development. A new approach for this type of research is an interdisciplinary complex approach, which suggests using the knowledge and tools of pedagogy, sociology, psychology, Economics, and demography.

Keywords: teacher; general education; professional deficits; professional difficulties; qualifications; competencies; teacher growth; professional development; system of additional professional education

Актуальность исследования

Решение ключевых задач, поставленных перед российской системой общего образования до 2024 года, во многом зависит от уровня квалификации кадров. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации учителей, преподавателей, директоров, с одной стороны, является одним из направлений Национального проекта «Образование», с другой стороны, фактором его успешной реализации. Один из федеральных проектов, входящих в Национальный, «Учитель будущего» предполагает, что к 1 сентября 2024 г. во всех субъектах Российской Федерации будет внедрена система непрерывного и планомерного профессионального роста педагогических работников [Паспорт]. Тем самым на уровне каждого региона страны стоит задача развития системы повышения квалификации педагогов с учетом региональных особенностей системы общего образования, кадрового состава, профессиональных дефицитов и затруднений.

Среди субъектов Сибирского федерального округа система общего образования Красноярского края самая крупная: число организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования, превышает тысячу единиц, численность обучающихся – более 346 тысяч человек, численность учителей – более 23 тысяч. В ближайшие годы с учетом общей демографической ситуацией система будет расти. В соответствии с Прогнозом социально-экономического развития Красноярского края на 2020–2022 годы [Прогноз] в течение 2020 года планируется ввод 7 общеобразовательных школ, в 2021 году – 5 школ. Численность учащихся в общеобразовательных учреждениях в 2019–2022 годах по базовому варианту Прогноза составит 377,7 тыс. человек, что вызовет рост потребности в учителях на 5–9 % (более 2 тысяч человек). В этих условиях перед краевой системой повышения квалификации педагогических работников стоит задача не только обеспечить профессиональный рост имеющегося кадрового состава, но и сохранить и повысить уровень квалификации в условиях роста его численности.

Для сокращения количественного и качественного разрывов между имеющейся и прогнозной численностью учителей в крае только выпуска студентов педагогического вуза может оказаться недостаточно. Потребуется дополнительные

источники покрытия потребности в учителях, в том числе переподготовка, совмещение профессий, внутреннее совместительство, сверхурочная работа и проч. Необходимость адаптации учителей к меняющимся условиям может вызвать новые виды дефицитов и затруднений в реализации их профессиональной деятельности.

Современное состояние проблемы

В исследовании профессиональных дефицитов и затруднений учителей мы столкнулись с тем, что по-прежнему существует неопределенность в научном дискурсе, практике повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров российского образования.

Для изучения компетенций современных педагогов используют два основных подхода – функциональный и поведенческий [Уиддет, 2008; Робертс, 2010; Вудраф, 2005]. При оценке персонала с использованием компетентностного подхода «компетенции» представляют собой формально описанные требования к личностным, профессиональным и иным качествам сотрудника (группы сотрудников) [Робертс, 2010: 288]. Совокупность компетенций, определяющих наличие знаний, навыков, умений и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области, называются компетентностью персонала [Вудраф, 2005: 384]. Принципиальное отличие компетентности персонала от его квалификационных требований заключается в том, что компетентность отражает некоторую способность работника решать конкретные производственные задачи [Уиддет, 2008], в то время как «квалификация» в Европейской системе квалификаций [Европейская система квалификаций] представляет собой документально установленные вид и уровень профессиональной обученности, она более устойчива во времени по сравнению с компетентностью, состояние которой постоянно изменяется. Функциональный подход формализации компетенций, принятый английской школой, направлен на описание характеристик профессиональной деятельности (функций) и уровня их выполнения или ожидаемых производственных результатов в соответствии с заданными стандартами, в то время как поведенческий подход (американская школа) определяет компетенции в виде совокупности личностных качеств, обеспечивающих успех сотрудникам в трудовой деятельности при достижении результатов.

В отечественной практике оценка (признание) имеющихся компетенций определяется согласно европейской системе квалификации, в основе которой лежит восемь квалификационных уровней в виде трех блоков – знания, умения, личностные и профессиональные компетенции (такие компетенции, как автономия и ответственность, умение учиться, коммуникативная и социальная, профессиональная компетенции). Современный учитель, следующий требованиям Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), должен владеть целым рядом компетентностей: при построении образовательного процесса; в организации взаимодействия субъектов образовательного процесса; в сфере коммуникаций; при создании образовательной среды и использовании её возможностей и др.

Высокий уровень требований в соответствии с ФГОС приводит к возникновению у педагогов различных затруднений, которые чаще всего являются последствием

несформированности базовых компетентностей [Петунин, 2016]. В актуальных психолого-педагогических исследованиях уделяют внимание проблеме профессиональных затруднений [Гринько, 2015]. В работах Н. В. Кузьминой профессиональное педагогическое затруднение понимается как переживание субъектом состояний напряжения, тяжести, неудовлетворенности. Возникают такие состояния в результате действия внешних факторов деятельности и зависят от характера самих факторов, степени подготовленности к деятельности и отношения к ней [Кузьмина, 2016]. А. А. Марголис утверждает, что выявление дефицитов предметных знаний необходимо, но не может быть положено в оценку уровня профессионализма в качестве единственного и достаточного основания. Кроме того, роль такой оценки является более важной на входе в профессию, а не в процессе её осуществления («шлагбаум для выпускников с недостаточной предметной подготовкой») [Марголис, 2017].

В федеральном проекте «Учитель будущего» профессиональные дефициты определяются как «отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающих типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности», а профессиональные компетенции как «совокупность профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешной педагогической деятельности».

Определения профессиональных дефицитов и затруднений учителей пока не достаточно операционализированы, отсюда в ряде документов и публикаций перечень компетенций и дефицитов фактически совпадает.

Зарубежный и российский опыт исследований

Международные исследования убедительно показывают, что качество работы учителей является главным, если не решающим фактором, определяющим успешность образовательной системы и прирост качества образовательных результатов её учащихся [Барбер, 2008]. Зарубежные разработки направлены на создание типология видов оценивания профессиональной деятельности педагогов: по целям и задачам, по нормативным основаниям, используемому инструментарию и предмету оценивания. Ключевыми международными исследованиями эффективности инструментов оценки деятельности педагогов являются: ETC (2008), The Sutton Trust (2013), MET (2009- 2013).

По данным OECD (2013) [Teachers for the 21st Century, 2013] из 28 стран, принимавших участие в исследовании состояния системы оценки деятельности учителей, только в 6 странах отсутствует система национального или регионального регулирования оценки деятельности учителей (Бельгия, Дания, Финляндия, Исландия, Норвегия и Испания). Но и в этих странах оценка учителей регулярно проводится на уровне образовательных организаций. Типология видов оценивания профессиональной деятельности педагогов может быть построена на различных основаниях. В большинстве исследований [Creating Effective Teaching and Learning Environments, 2009; Available at, 2017; Goe, 2008; Teachers for the 21st Century, 2013] выделяются следующие виды оценивания: 1) по целям и задачам оценивания; 2) по нормативным

основаниям оценивания; 3) по используемому инструментарию; 4) по содержанию (предмету) оценивания.

Изучение профессиональных дефицитов и затруднений учителей при внедрении ФГОС и работа по их преодолению проводятся во многих регионах Российской Федерации.

Так, например, в Кемеровской области с 2010 года нарабатывают опыт анализа результатов деятельности педагогов, через изучение документов, наблюдение за практической деятельностью учителей, контрольно-методические срезы, контроль ведения документации, собеседования, анкетирования, а также анализ практики внедрения ФГОС. В результате выявлено, что суммарно затруднений, испытываемых учителями, достаточно много (это не значит, что всю сумму затруднений испытывает один конкретный учитель). Трудности возникают в области постановки целей и задач деятельности с учетом требований ФГОС, в области мотивации учебной деятельности школьников, в области обеспечения информационной основы учебной деятельности, в области организации учебной деятельности.

Мониторинг профессиональных затруднений педагога, проводимый в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, позволил установить и теоретически обосновать закономерности возникновения профессиональных затруднений. В рамках этого исследования разработана концептуальная модель мониторинга профессиональной деятельности педагога.

Выявление и преодоление профессиональных затруднений педагогов Республики Коми, сделанные в рамках сопровождения мероприятий по повышению качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на территории Республики Коми, позволили разработать методические рекомендации [Выявление и преодоление..., 2018].

В Красноярском крае исследования потребностей и ожиданий учителей-предметников, педагогов, работающих в образовательных организациях общего среднего образования, ведутся с 2015 года. Решались следующие задачи: разработка анкеты и проведение опроса педагогов в виде массового анкетирования; определение связи между образовательным заказом на повышение квалификации и образовательными потребностями педагогов Красноярского края; выявление ожиданий разных групп педагогов (имеющих разный стаж, квалификацию, статус организации, географию проживания) и их зависимости от системы дополнительного профессионального образования [Методология исследования 2015].

Анализ проблемы направленности образовательных запросов учителей к краевой системе дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) был сделан в 2016 году И. В. Лаврентьевой, И. П. Цвелюх [Лаврентьева, 2017] Было установлено, что в приоритете запрос на повышение квалификации по трудовой общепедагогической функции «Обучение», менее представлены образовательные запросы по реализации трудовой функции «Развивающая деятельность»; и практически не представлены трудовые действия

трудовой функции «Воспитательная деятельность» в образовательных запросах педагогов.

В процессе реализации краевого регионального проекта по введению профессионального стандарта педагога [Зубковская, 2017] проведено исследование, в котором были обнаружены «дефициты управления» квалификацией педагогов, проявляющиеся, прежде всего, в низкой готовности руководящих кадров образовательных организаций (директоров, их заместителей, других членов лидерской команды) инициировать изменения в руководимом педагогическом коллективе, а так же, менять «традиционные формы» нормативно-организационных механизмов «работы с кадрами», например, аттестация педагогов на соответствие занимаемой должности. Для преодоления обнаруженных дефицитов в Красноярском крае были инициированы проектные разработки корпоративных моделей оценки квалификации педагогов в различных дошкольных и общеобразовательных организациях («пилотные организации/площадки Красноярского края»), которые стали «базовым проектным решением» задач актуального управления педагогическими кадрами в регионе.

В проекте «Учитель будущего» [Паспорт] планируется переход на новую модель учительского роста, в которой среди ключевых её элементов определяют Единые федеральные оценочные материалы. Ставится задача повысить уровень владения учителями профессиональными компетенциями, прорабатываются возможности перехода на новую модель аттестации учителей.

В этом смысле, исследование и оценка профессиональных дефицитов, компетентностей, затруднений учителей в реализации педагогической деятельности в Красноярском крае становится ключевым инструментом для проектирования и проведения изменений в системе повышения квалификации учителей в Красноярском крае.

Принципиальный (стратегический) план исследования носит разведывательный характер. Отсутствие удовлетворительной информации об объекте исследования с точки зрения затруднений и дефицитов учителей не позволяет сформулировать какие-либо гипотезы на этом этапе.

Цель и задачи исследования

Выявление проблем и формулировка гипотез на основе структурирования предмета исследования и есть основная цель этого исследования.

Концептуальной основой данного исследования является представление о том, что кроме объективных экономических, социокультурных, технологических условий, безусловно влияющих на успешность формирования и развития кадрового потенциала образования, важным фактором успеха выступают субъективные картины, определяющие реальность профессионального поведения и успешность профессиональной деятельности учителей и собственно руководителей образования. Поэтому данное исследование не игнорирует контекстные условия профессиональной

деятельности учителей, а специальным образом сосредоточено на выявлении затруднений.

Основными фокусами реализации исследовательской программы выступают: с одной стороны, решение проблемы профессиональных дефицитов кадрового обеспечения системы образования и, с другой стороны, возможности и условия профессионального развития через выявление затруднений и специалистов системы образования, и образовательных институтов разного масштаба (от образовательной организации до региональной и национальной систем образования).

Необходимость выявления профессиональных дефицитов и затруднений в реализации направлений педагогической деятельности учителей Красноярского края определяет следующие *задачи*: 1) разработать модель и инструментарий оценки профессиональных дефицитов учителей; 2) провести комплексную оценку и выявить профессиональные дефициты учителей Красноярского края; 3) провести обследование затруднений учителей Красноярского края в направлениях педагогической деятельности; 4) разработать типологию профессиональных дефицитов и затруднений учителей Красноярского края и 5) установить взаимосвязь профессиональных дефицитов и затруднений учителей с результатами обучения школьников Красноярского края.

Программные требования к выборке

Для целей настоящего исследования из имеющихся сведений о характеристиках генеральной совокупности существенны и необходимы: половозрастная структура, пространственная локация и профессиональные характеристики (стаж, категория, предмет).

Реализация исследовательской программы предполагает построение квотной выборки размером не менее 10 % от генеральной совокупности [Ядов, 2007: 103]. Объем выборки должен быть не менее 2 300 учителей, исходя из статистической оценки численности учительского состава в крае.

Новым для исследований профессиональных дефицитов и затруднений учителей является междисциплинарный комплексный подход, в котором будут применяться и использоваться знания и инструменты педагогики, социологии, психологии, экономики и демографии: методы оценки управления персоналом (экономические науки), компетентностный подход (педагогика и психология), социально-демографическое прогнозирование (демография и социология), социологический опрос (офлайн и онлайн анкетирование учителей), математико-статистические методы (корреляционный, кластерный и факторный анализ).

Преимуществом авторского подхода является его комплексный, системный характер, который позволит преодолеть понятийную неопределенность. Кроме этого ожидаются следующие результаты: выявление дефицитов и затруднений учителей; обеспечение краевой системы повышения квалификации данными и прогнозами, ориентированных на ликвидацию профессиональных дефицитов педагогов. Полученные научные знания в дальнейшем могут быть использованы в разработке

эффективной системы повышения квалификации и в создании региональной модели мониторинга профессиональных затруднений учителей.

Библиографический список

Барбер М., Муршед М. Как добиться стабильно высокого качества обучения в школах // Вопросы образования. 2008. № 3. С. 7–60.

Выявление и преодоление профессиональных затруднений педагогов Республики Коми: методические рекомендации / авт.-сост.: М. А. Габова, О. А. Кирпичева; М-во образования, науки и молодеж. политики Респ. Коми, Коми республик. ин-т развития образования. Сыктывкар: КРИПО, 2018 [Электронный ресурс] // URL: http://metod.kriro.ru/sites/default/files/method/files/22-06-2018/10-51/metodicheskie_rekomendacii_vyyavlenie_i_preodolenie_professionalnyh_zatrudneniy_pedagogov_respubliki_komi.pdf (дата обращения: 01.07.2020).

Гринько М. Н. Преодоление профессиональных затруднений педагогов в условиях реализации персонифицированной модели повышения квалификации / М. Н. Гринько, Л. С. Самсоненко, Л. Ю. Шавшаева // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 5. С. 460.

Европейская система квалификаций [Электронный ресурс] // Наука – это жизнь! Сборник научно-познавательных статей, заметок и публикаций [Электронный ресурс] // URL: <http://nauka.relis.ru/33/0411/33411099.htm>. (дата обращения: 01.07.2020).

Зубковская И. Б. Введение профессионального стандарта педагога в образовательных организациях Красноярского края: новые задачи и инструменты управления [Текст] / И. Б. Зубковская, С. Ю. Андреева, Н. Л. Солянкина // Инновации в образовании, 2017. № 1. С. 19–29.

Кузьмина Н. В. Категоризация психолого-акмеологических понятий развития, совершенствования, коррекции и реорганизации коммуникативной культуры преподавателя / Н. В. Кузьмина, Н. М. Жаринов, Е. Н. Жаринова // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. 2016. № 4-1. С. 183–188.

Лаврентьева И. В., Цвелюх И. П. Образовательные запросы педагогов в условиях введения профессионального стандарта // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева. 2017. № 3 (41). С. 52–65.

Марголис А. А., Новикова Е. М. Социальный контекст внедрения национальной системы учительского роста в России: информированность и отношение учителей // Психологическая наука и образование. 2017. Т. 22. № 4. С. 10–21.

Методология исследования выявления образовательных потребностей и ожиданий педагогов Красноярского края / О. Н. Богданова, С. Ю. Андреева, Н. Ф. Ильина [и др.] // Непрерывное образование. 2015. № 3 (13). С. 21–26.

Паспорт регионального проекта «Учитель будущего» (Красноярский край) [Электронный ресурс] // Красноярский край Проектное управление: [веб-сайт]. URL: http://project.krskstate.ru/dat/bin/art_attach/14211_obraz_uchitel_budushhego.pdf (дата обращения: 28.01.2020).

Петунин О. В. Профессиональные затруднения педагога при внедрении ФГОС общего образования // Современные проблемы науки и образования. 2016. № 1. С. 23–25.

Прогноз социально-экономического развития Красноярского края на 2020 год и

плановый период 2021–2022 годов [Электронный ресурс] // Министерство экономики и регионального развития Красноярского края: [веб-сайт]. URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/makroec/prognoz_socialno_ekonomicheskogo_razvitiya_rf_na_period_do_2024_goda_.html (дата обращения: 30.01.2020).

Робертс Г. Подход, основанный на компетенциях: пер. с англ. М.: Изд-во ГИППО, 2010. 288 с.

Сведения об организациях Красноярского края (ГОУ), осуществляющих подготовку по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования по состоянию на 20 сентября 2018 года [Электронный ресурс] // Министерство просвещения Российской Федерации: [веб-сайт]. URL: <https://opendata.edu.gov.ru/opendata/> (дата обращения: 28.01.2020).

Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям: пер. с англ. М.: Изд-во ГИППО, 2008. 240 с.

Чарльз В. Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенций: пер. с англ. М.: Изд-во ГИППО, 2005. 384 с.

Ядов В. А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. М.: Омега-Л, 2007. 567 с.

Education [Электронный ресурс] // OECD: [веб-сайт]. URL: <http://www.oecd.org/edu/school/43023606.pdf> (дата обращения: 08.12.2017).

Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS / OECD. Paris: OECD publishing, 2009. 310 p.

Goe L. Approaches to Evaluating Teacher Effectiveness: a Research Synthesis. Goe L. (eds.). Washington, DC: ETS, 2008. 108 p.

Teachers for the 21st Century: Using Evaluation to Improve Teaching. OECD. Paris: OECD publishing, 2013. 124 p.