

УДК 353.9

**АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА  
«КАДРЫ В ОБРАЗОВАНИИ. САМАРСКАЯ ОБЛАСТЬ» –  
ЦИФРОВОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТ  
ДЛЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
ПЕДАГОГОВ**



**Е. С. Галкина**

*директор*

*es.galkina@mail.ru*

*Региональный центр трудовых ресурсов,  
Тольятти, Россия*

**Аннотация.** Показано решение актуальности проблемы, обусловленной необходимостью совершенствования системы повышения квалификации педагогов в соответствии с целями национального проекта «Образование». Представлено цифровое решение (платформа) по реализации персонифицированного подхода к профессиональному развитию педагогов региона, ключевой особенностью которой является многофункциональность (управленческий, организационный и смыслообразующий контуры, обладающие синергетическим эффектом).

**Ключевые слова:** персонификация, профессиональные дефициты, индивидуальная траектория профессионального развития, управление на основе данных, «горизонтальное обучение», цифровая платформа.

**AUTOMATIC INFORMATION SYSTEM  
“PERSONNEL IN EDUCATION. SAMARA REGION”  
AS A DIGITAL MANAGEMENT INSTRUMENT FOR  
CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS**

**E. S. Galkina**

*Director*

*es.galkina@mail.ru*

*Regional center of labor resources, Togliatti, Russia*

**Abstract.** The relevance of the problem presented in the article is explained by the necessity of improving system of further teacher training in accordance with the goals of the national project “Education”. The article presents a digital solution (a digital platform)

for implementing a personalized approach to teacher professional development of the region. The main feature of the platform is multitasking (managerial, organizational and semantic contours with synergistic effect).

**Keywords:** personification, professional deficits, individual path of professional development, data-driven management, “horizontal learning”, digital platform.

Повышение эффективности образования, а также его конкурентоспособности напрямую зависит от профессионального уровня педагогических работников. Обновленные цели функционирования системы российского образования повышают традиционные и создают новые требования к качеству деятельности педагогических и руководящих работников, к уровню профессиональной педагогической деятельности в целом. При сохранении лучших традиций повышения квалификации работников образования необходимо развивать их новые профессиональные качества в соответствии с требованиями работодателя, со стандартом профессиональной деятельности [2, 4].

Важнейшим элементом образовательной экосистемы является учитель, обладающий ключевыми и профессиональными компетенциями, владеющий актуальными образовательными технологиями и вовлеченный в активный процесс поддержания функционирования и развития данной экосистемы.

Полноценной интеграции учителя в образовательную экосистему в настоящий момент препятствуют в том числе профессиональные дефициты. Создание эффективных механизмов восполнения профессиональных дефицитов в рамках функционирования национальной системы профессионального роста педагогических работников – одна из приоритетных задач федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование».

Для современного российского учителя актуальной становится еще и проблема недостаточного владения цифровыми навыками, которые традиционно рассматриваются как компетенции в области применения персональных компьютеров, а между тем в их число должны быть включены и навыки грамотного пользования информационно-коммуникационными сетями и технологиями, и приобретение необходимых знаний и опыта, и умение передать их обучающимся. По мере повсеместного создания в образовательных организациях цифровой обучающей среды недостаточное владение цифровыми на-

выками оборачивается для педагога профессиональным дефицитом, требующим незамедлительного восполнения.

Национальный проект предполагает реализацию следующих основных направлений развития системы образования: обновление его содержания, создание необходимой современной инфраструктуры, подготовку соответствующих профессиональных кадров, их переподготовку и повышение их квалификации, а также создание наиболее эффективных механизмов управления этой сферой.

Так, федеральный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование» определяет следующие треки развития дополнительного профессионального образования педагогических работников:

- обеспечивать доступность для каждого педагогического работника качественного дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности с учетом его профессиональных дефицитов и интересов, а также требований работодателей;
- создавать условия для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства, овладения навыками использования современных цифровых технологий;
- обеспечивать единые принципы организации и планирования повышения квалификации педагогических работников;
- стимулировать участие педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций;
- поддерживать развитие «горизонтального обучения» среди педагогических работников, в том числе на основе обмена опытом;
- обеспечивать инструменты для использования в педагогической практике подтвердивших эффективность методик и технологий обучения.

Обозначенные федеральным проектом «Учитель будущего» задачи заложены в концепцию системы повышения квалификации работников образования Самарской области в качестве перспективных «точек роста», которые позволили бы ей выйти на принципиально новый уровень [5, 6].

Одной из приоритетных задач региональных министерств образования является создание эффективных механизмов восполнения профессиональных дефицитов в рамках функционирования национальной системы профессионального роста педагогических работников [5].

При формировании концепции также были учтены и результаты мониторинга удовлетворенности слушателей качеством курсовой подготовки по Именным образовательным чекам (цифровым сертификатам), проведенного в 2017 г. на территории Самарской области. Существующая система повышения квалификации в регионе, с точки зрения педагогических и руководящих работников, имела некоторые проблемные зоны.

К ним относится безадресный и непersonифицированный характер определенной части программ повышения квалификации. Также проблемной зоной можно назвать недостаточную ориентацию программ повышения квалификации на профессиональные потребности слушателей, которые отметили 54 % руководящих и педагогических работников образовательных организаций Самарской области.

Большая часть слушателей курсов повышения квалификации, работающих в организациях дополнительного образования детей, общеобразовательных организациях и организациях среднего профессионального образования, указали на недостаточность или отсутствие программ для конкретной категории слушателей.

Не менее остро звучала проблема низкой практикоориентированности курсов. На данный недостаток указали 42 % слушателей курсов повышения квалификации.

Соответственно возникли следующие вопросы: как совершенствовать систему повышения квалификации педагогов в соответствии с целями национального проекта «Образование»; какие новые возможности цифровая образовательная среда создаст для управления системой повышения квалификации педагогов; как педагогу смоделировать индивидуальную траекторию профессионального развития; Как развивать горизонтальное обучение в онлайн формате?

Решением обозначенных проблем и ответом на вопросы стала цифровая платформа – сформированное организационно-информационное пространство, обеспечивающее управляемость и персонификацию профессионального развития педагогов.

Автоматизированная информационная система (АИС) «Кадры в образовании. Самарская область» – принципиально новый управленческий инструмент, который работает по принципу «единого окна» и обеспечивает следующие возможности (рис. 1):

- формирование Именного образовательного чека (цифрового сертификата);

- осознанное моделирование сценариев индивидуальных траекторий профессионального развития в «Личных кабинетах» педагогов;
- реализация «горизонтального обучения» педагогов (наставничество, экспертное сообщество и др.);
- аккумуляция данных для принятия управленческих решений.



Рис. 1. Участники АИС «Кадры в образовании. Самарская область» и их возможности:

МОиН СО – Министерство образования и науки Самарской области;  
ВО – высшее образование; ДПО – дополнительное профессиональное образование

Посредством данного инструмента в Самарской области реализуется адресная модель повышения квалификации руководящих и педагогических работников государственных, находящихся в ведомстве Самарской области, и муниципальных образовательных организаций, которая предусматривает, в том числе на основе использования со-

временных цифровых технологий, развитие профессиональных сообществ, программы обмена опытом и лучшими практиками, привлечение работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, в том числе в форме стажировок, управление на основе данных [3].

Ключевыми участниками АИС «Кадры в образовании. Самарская область» являются министерство образования и науки Самарской области, организаторы курсов повышения квалификации, образовательные организации, педагогические работники региона. В таблице представлены их возможности (интересы).

Возможности (интерес) для пользователей  
АИС «Кадры в образовании. Самарская область»

Пользователи	Возможности (интерес)
1	2
Региональные органы исполнительной власти	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников Персональное информирование работников образования Оперативное получение достоверной отчетности и статистики Формирование отчетности по заданным критериям в любом разрезе Использование информации при принятии управленческих решений
Организации дополнительного профессионального образования	Ориентирование программ повышения квалификации на требования работодателя и профессиональные потребности работников Информирование 100 % работников образования о проводимых курсах повышения квалификации Расширение целевой аудитории Комплектование групп в автоматизированном режиме Формирование документов об обучении с помощью АИС Получение обратной связи о качестве курсов повышения квалификации

Окончание таблицы

1	2
Образовательные организации (всех типов)	Ориентация в части соответствия педагогических работников квалификационным требованиям профессиональных стандартов Формирование и актуализация перечня профессиональных затруднений педагогических работников для выстраивания внутренней методической работы по устранению выявленных профессиональных затруднений педагогов Сохранность и доступность информации о повышении квалификации каждого работника образования за длительный период
Работники образования	Доступ к полному региональному перечню курсов повышения квалификации Персональное информирование о курсах повышения квалификации Формулирование профессиональных дефицитов Получение индивидуального профиля компетенций Выстраивание индивидуальной траектории профессионального развития Сохранность и доступность информации о персональном повышении квалификации за длительный период Формирование обратной связи о качестве курсов повышения квалификации

Рассмотрим, как это работает на практике.

Ключевым ориентиром является выстраивание индивидуальной траектории профессионального развития педагогических работников с учетом профессиональных дефицитов и потребностей.

Существует два сценария, которые одновременно реализуются в АИС «Кадры в образовании. Самарская область» и позволяют педагогическим работникам Самарского региона знакомиться с федеральными и региональными трендами в системе образования, понимать компетентностные требования работодателя и при этом учитывать свои интересы и применять накопленный опыт.

В рамках первого сценария основной акцент сделан на исследовательско-аналитической составляющей.

При первом шаге выявляются требования работодателей к педагогическим работникам на региональном уровне. Учитывая, что компетенции педагога проявляются в поведении и обеспечивают эффективное выполнение им профессиональной деятельности [1], при следующем шаге выявляются профессиональные затруднения работников образования. Данная процедура проводится автоматизированно в АИС «Кадры в образовании. Самарская область» ежегодно. В 2020 г. в опросе приняли участие свыше 22 000 педагогических работников.

Результаты опроса используются министерством образования и науки Самарской области для формирования пула востребованных профессиональных компетенций и определения заказа организациям дополнительного профессионального образования на написание программ повышения квалификации. В настоящий момент банк актуальных программ повышения квалификации по Именному образовательному чеку, допущенных к реализации экспертным советом, составляет более 700 программ.

Педагогический работник по результатам опроса получает профиль компетенций (сильные и слабые стороны), ему рекомендуются программы по нивелированию профессиональных затруднений, что является основой для формирования траектории профессионального развития. Для педагогов образовательных организаций среднего профессионального образования предусмотрены курсы в формате стажировок, которые разрабатываются непосредственно с участием работодателей [7].

Руководителю образовательной организации доступна статистика типичных затруднений педагогов в разрезе своей образовательной организации для выстраивания внутренней методической работы.

Второй сценарий используют педагоги, которые стремятся делать образование лучше и планируют непрерывно профессионально расти. Речь идет о коммуникативной площадке (комьюнити), предоставляющей возможности работникам образования обозначить свои профессиональные затруднения, участвовать в обсуждении и найти готовое решение насущных профессиональных проблем. Формат общения, содержание которого определяют педагоги, позволяет участникам реализовать себя в качестве наставника, эксперта, автора эффективных педагогических практик [5].

Благодаря автоматизации удалось устранить частично или полностью выше обозначенные проблемы (рис. 2).



Рис. 2. Автоматизированные процессы в АИС «Кадры в образовании. Самарская область»

В текущий период общие данные, охваченные АИС «Кадры в образовании. Самарская область», представляются следующим образом:

- общее количество пользователей (педагогов) – 45 651;
- образовательных организаций – 2146;
- организаторов курсов повышения квалификации – 31;
- экспертов – 90;
- программ повышения квалификации – 760;
- стажировочных площадок – 234.

Если говорить о результатах, то текущими достижениями являются следующие:

1. Обеспеченность персонификации повышения квалификации педагогов Самарской области:

- внедрен Именной образовательный чек на повышение квалификации (цифровой сертификат);
- адресная направленность 100 % программ повышения квалификации;
- сформирована база профессиональных дефицитов педагогов по всем должностным позициям (42);
- сформированы индивидуальные профили профессиональных компетенций педагогов и рекомендации по формированию индивидуальных траекторий профессионального развития (для 100 % педагогов);
- доля педагогов, обученных по программам ПК, ориентированным на профессиональные дефициты, не менее 80 %;

- доля дефицитных профессиональных компетенций, обеспеченных программами ПК, не менее 90 %;

- положительная динамика нивелирования профессиональных затруднений педагогов (снижение доли педагогов, испытывающих затруднения по дефицитным компетенциям, от количества обученных по программам ПК не менее 80 %).

2. Интеграция ресурсов, которая наглядно представлена следующими сформированными базами:

- педагогов – 100 %;
- образовательных организаций – 100 %;
- организаторов курсов повышения квалификации – 31 ед.;
- программ повышения квалификации – 760 ед.;
- стажировочных площадок – 234 ед.;
- экспертов – 90 чел.

3. Управляемость:

- 100 % освобождение образовательных организаций от отчетности по повышению квалификации за счет автоматизации;

- оперативное получение статистики, принятие управленческих решений;

- контроль за бюджетными средствами, снижение риска неосвоения бюджетных средств, направленных на повышение квалификации педагогов 100 %;

- увеличение доли принятых управленческих решений на основе данных АИС «Кадры в образовании. Самарская область» до 50 %.

Анализ подобных практик в других регионах показал, что на сегодняшний день аналогичных инструментов нет. На протяжении пяти лет АИС «Кадры в образовании. Самарская область» с успехом реализуется в Самарской области и актуальность ее только растет. В 2020 г. данный проект получил поддержку Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов. Также с 2020 г. на основе соглашения с Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Самарской области АИС «Кадры в образовании. Самарская область» является инструментом, сопровождающим деятельность данного центра.

Однако, в заключение следует отметить, что созданный инструмент необходимо совершенствовать и дальше, четко реагируя на быстро меняющиеся условия и тренды в образовании.

### Список литературы

1. Айгунова, О. А. Метод опроса «360 градусов» в оценке профессиональной деятельности учителя / О. А. Айгунова, Э. В. Саликова, В. А. Мкртчян. Текст: электронный // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2018. № 5. URL: <https://vestnik.tspu.edu.ru/archive.html?year=2018&issue=5>.
2. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций: постановление Правительства Российской Федерации от 28.05.2014 г. № 3241п-П8. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70616270/>. Текст: электронный.
3. О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области: приказ правительства Самарской области, министерства образования и науки от 25.01.2016 г. № 10-од. URL: <http://docs.cntd.ru/document/434601047>. Текст: электронный.
4. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/). Текст: электронный.
5. Об утверждении методических рекомендаций по созданию и обеспечению функционирования центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках федерального проекта «Учитель будущего»: распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 30.04.2019 г. № МР-4/02-вн. URL: [http://iro23.ru/sites/default/files/rasporyajenie30042019\\_mr-4\\_02\\_120820201517.pdf](http://iro23.ru/sites/default/files/rasporyajenie30042019_mr-4_02_120820201517.pdf). Текст: электронный.
6. Паспорт национального проекта «Образование»: утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 г. № 16. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_319308/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319308/). Текст: электронный.
7. Сборник эффективных региональных практик внедрения Стандарта / Автономная некоммерческая организация «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов». Москва, 2018. URL: <http://spspo.ru/data/3523.pdf>. Текст: электронный.