

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Центр реализации государственной образовательной политики и информационных
технологий»

**МОДЕЛЬ
НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
НА ОСНОВЕ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ВЛАДЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ**

(проект)

Москва
2019

Содержание

1.	Введение.....	3
2.	Тезаурус	5
3.	Принципы и подходы к разработке модели национальной системы профессионального роста педагогических работников.....	7
4.	Общее описание модели национальной системы профессионального роста педагогических работников	10
5.	Характеристика инвариантных и вариативных компонентов модели национальной системы профессионального роста педагогических работников	26
6.	План мероприятий (дорожная карта) по формированию и введению национальной системы профессионального роста педагогических работников.....	31
7.	Заключение	34

1. Введение

Национальная система профессионального роста педагогических работников¹ тесно связана с целями, результатами и мероприятиями национальной системы учительского роста². Основные идеи, подходы и конкретные разработки были заложены в НСУР, а затем использовались и развивались при запуске федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование». В этой связи описание модели НСПР ПР должно осуществляться с учетом модели НСУР, обеспечивая преемственность ключевых идей и подходов.

Разработка НСУР началась после того, как в перечень поручений Президента РФ по итогам заседания Госсовета 23 декабря 2015 года было включено поручение по «формированию национальной системы учительского роста, направленной, в частности, на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации, а также на учёт мнения выпускников общеобразовательных организаций, но не ранее чем через четыре года после окончания ими обучения в таких организациях, предусмотрев издание соответствующих нормативных правовых актов».

Целенаправленная работа по созданию НСУР стартовала в России в 2017 году. Основным рабочим документом стал «План мероприятий («дорожная карта») по формированию и введению национальной системы учительского роста» (утвержден Приказом Минобрнауки России от 26 июля 2017 года №703). Дорожная карта включила основные направления и состав проводимых мероприятий, закрепила сроки их реализации в границах периода с 2017 по 2020 годы.

Необходимость формирования системы учительского роста следовала из доклада «О совершенствовании системы общего образования в Российской Федерации» на упомянутом заседании президиума Госсовета, где одной из общесистемных задач в сфере общего образования было названо «Повышение профессионального уровня педагогических работников». Было подчеркнуто, что

¹ Далее используется аббревиатура НСПР ПР

² Далее используется аббревиатура НСУР

«В условиях введения ФГОС особую актуальность приобретают вопросы подготовки педагогических кадров, повышения их квалификации в целях совершенствования технологий и методик преподавания учебных предметов».

Несмотря на то, что с 2015 года была проделана серьезная, объемная работа, позволившая по многим направлениям продвинуться в решении задачи формирования НСУР, эта работа выглядит несколько фрагментарной, поскольку не было разработано и закреплено общее представление о системе учительского роста.

Реальная работа проводилась на основе дорожной карты, принятой в июле 2017 года, которая изначально создавалась как документ формата «план действий» и не претендовала на концептуальную строгость и системность.

У профессионального сообщества, прежде всего, у самих учителей, отсутствовал тот обобщенный образ, который обеспечивал бы целостное видение предлагаемых новаций, не было сформировано представление о системе – ее сущности и основных элементах. Этими качествами обладают, как правило, такие документы, как «Концепция» и «Модель», обеспечивающие целостное и формализованное представление о процессе, объекте, и выступающие основой для планирования, реализации самых разных работ в выбранном направлении.

Схожая ситуация сложилась с НСПР ПР, которая также базируется на нормативных документах³. Субъекты РФ учитывают паспорт национального проекта «Образование», методические рекомендации по созданию и обеспечению функционирования элементов новой инфраструктуры дополнительного профессионального образования, независимой оценки профессиональных квалификаций⁴, но профессиональное сообщество, прежде всего, представляющее систему ДПО, не располагает концептуальным видением новой системы, ее модельным представлением.

³ Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 г. №204 (в редакции Указа Президента Российской Федерации от 19.07.2018 г. №444);

Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16).

⁴ Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 20 апреля 2019 года №МР-4/02в4 «Об утверждении методических рекомендаций по созданию и функционированию центров в рамках федерального проекта «Учитель будущего»

Авторы проекта модели национальной системы профессионального роста педагогических работников опирались на ее определение как системы государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное образование педагогических работников с учетом анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций. Данное определение представлено в тексте федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование».

Свою задачу авторы видели в том, чтобы передать в модели концептуальные идеи, характерные для НСУР и НСПР ПР, а также представить институциональную составляющую новой системы. Важно было обобщить, систематизировать и оформить в целостное представление то, что в разных форматах представлено в нормативных документах, а также вошло в профессиональный язык и сознание, в образовательную практику ДПО. При этом акцент делался на выстраивании системности и на концептуальности разрабатываемых материалов.

При разработке настоящего проекта модели использовался предварительно созданный проект концепции национальной системы профессионального роста педагогических работников, а также разработанные ранее проекты концепции и модели национальной системы учительского роста.

2. Тезаурус

В описании модели национальной системы профессионального роста используются следующие термины и сокращения.

1. **Концепция** (от лат. *conceptio* - понимание) - ведущий замысел, конструктивный принцип, система путей решения задачи.

2. **Модель** - упрощённое представление действительного объекта и/или протекающих в нём процессов, воспроизводящее лишь важнейшие свойства реально существующих или проектируемых объектов и процессов.

3. **Система институтов НСПР ПР** – нормы и правила, совокупность реализующих их формальных и неформальных структур, а также отдельных индивидов, которые обеспечивают реализацию процессов непрерывного образования, порождают образовательные запросы и мотивируют профессиональное развитие педагогических работников

4. **Профессиональный рост** – карьера в рамках специализированной профессиональной деятельности, сопровождаемая получением больших полномочий и ответственности, приобретением более высокого личностно-профессионального статуса, признания, уровня оплаты труда.

5. **Траектория карьерного роста** – линия движения специалиста в пространстве профессиональной деятельности, включающая определенные точки приобретения более высокого личностно-профессионального статуса.

6. **Социальный статус** – место, занимаемое индивидом или группой в данной социальной системе, характеризуемое определенной совокупностью их прав и обязанностей.

6. **Профессиональный статус** – положение индивида в социальной системе, достигаемое благодаря его профессиональной деятельности.

7. **Социально-профессиональный статус** – место определенной профессиональной группы в профессиональной структуре общества, отражающее оценку ее роли в системе профессиональных отношений.

8. **Личностно-профессиональный статус** – положение индивида внутри стратифицированной профессиональной группы, определяемое уровнем его профессионализма, признанием в профессиональной среде.

9. **Профессиональные педагогические компетенции** – способности к выполнению профессиональных действий, обусловленные наличием определенных знаний, умений и профессиональной позиции, необходимых для реализации педагогической деятельности в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога.

10. **Непрерывное профессиональное образование** – постоянное пополнение профессиональных знаний, умений, способов деятельности, обеспечивающих непрерывное повышение квалификации на протяжении всего периода профессиональной деятельности в соответствии с меняющимися запросами к квалификационному уровню работника и осуществляемое в режиме формального, неформального и информального образования.

11. **Независимая оценка квалификации** – процедура подтверждения соответствия квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

12. **НСУР** – национальная система учительского роста

13. **НСПР ПР** – национальная система профессионального роста педагогических работников

14. **ДПО** – дополнительное профессиональное образование

15. **ИПК** – институт повышения квалификации

16. **ИРО** – институт развития образования

17. **ЦНППМ ПР** – центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

3. Принципы и подходы к разработке модели национальной системы профессионального роста педагогических работников

Модель национальной системы профессионального роста педагогических работников может быть построена на разных основаниях и иметь различную форму представления в зависимости от выбранных подходов и принципов разработки. В рамках настоящей работы была определена следующая совокупность базовых принципов:

- *принцип целенаправленности*, который обеспечивает соответствие

формируемой модели, включая каждый ее отдельный элемент, ведущей целевой функции – стать основой для практических действий по обеспечению условий для реализации различных траекторий профессионального роста и развития педагогических работников. По своей сути такие модели выступают рабочими представлениями целей;

- *принцип целостности*, который обеспечивает проектирование и включение в модель таких элементов системы профессионального роста педагогических работников, которые являются взаимозависимыми с точки зрения достижения целей системы, характеризуются наличием функциональных связей, дополняют друг друга, формируя единое целое, и за счет своей целостности способны обеспечить системный эффект - достижение поставленных целей;

- *принцип инновационности*. Национальная система профессионального роста педагогических работников представляет собой новую реальность профессиональной педагогической деятельности, в том числе, в сфере ДПО. В соответствии с обозначенными целями и задачами НСПР ПР, педагогам предлагаются новые условия деятельности, содержащие стимулы и механизмы профессионального роста, развития. Соответственно, модель должна включать систему стимулов профессионального роста, к которым относится и независимая оценка квалификации, а также раскрывать институциональную составляющую новых возможностей профессионального развития педагогов.

Если по содержанию проектируемая модель является инновационной, то она должна представлять собой, совокупность новаций, которые частично меняют сложившуюся практику и позволяют реализовать поставленные цели НСПР ПР. Каждый элемент такой модели содержит инновационный замысел, обеспечивающий решение конкретной задачи в рамках национальной системы профессионального роста педагогических работников;

- *принцип обеспечения соответствия модели НСПР ПР концептуальному замыслу*. Исходя из того, что в основу данной модели положены концептуальные представления о системе профессионального роста педагогических работников,

данная модель является также концептуальной, представляющей общую конструкцию системы, не детализированную на уровне отдельных элементов.

С методологической точки зрения проектирование реальных систем на основе концептуальной модели осуществляется как «восхождение от абстрактного к конкретному», то есть, за счет последовательной конкретизации обобщенного представления о системе. Каждый шаг последующей конкретизации позволит уточнить целевую функцию отдельных элементов в рамках целостной системы учительского роста, конкретные задачи, которые они позволяют решить, обеспечить понимание реальных способов и механизмов решения этих задач, достижения поставленных целей;

- *принцип вариативности*, обеспечивающей возможность изменения и выбора оптимальных параметров системы, ее подсистем и элементов по мере детализации и перехода от концептуальной модели к рабочим моделям систем профессионального роста педагогических работников, которые должны реально действовать в отдельных субъектах РФ.

Последовательная конкретизация общей концептуальной модели предполагает детализацию на концептуальном и содержательном уровне каждого предложенного элемента, его моделирование как определенного нововведения. Такой подход может обеспечить вариативность отдельных элементов модели, позволяя сохранить общероссийский инвариант в решении задачи профессионального роста педагогов, но также учесть особенности систем образования конкретных субъектов Российской Федерации, их опыт и актуальные приоритеты в работе с педагогическими кадрами.

Принцип вариативности модели связан с принципом многоуровневости системы профессионального роста педагогических работников, заложенным в Концепцию НСПР ПР. Как отмечено в Концепции, именно многоуровневость системы обеспечивает интеграцию стимулов и ресурсов профессионального развития педагогов, реальное многообразие траекторий профессионального роста;

- *принцип обеспечения соответствия нормам социального проектирования.*

Поскольку национальная система профессионального роста педагогических работников включает условия и механизмы изменения социально-профессионального статуса, престижа учительской профессии, а также личностно-профессионального статуса педагогов, ее модель является разновидностью социальных моделей профессиональной деятельности. Разработка такой модели должна учитывать нормы социального проектирования. Это означает, что модель должна содержать элементы, в которых представлены механизмы и инструменты участия представителей педагогического сообщества в разработке и реализации предполагаемых изменений, прежде всего тех, что непосредственно затрагивают профессиональные и личностные интересы всех учителей.

Если говорить о подходе к визуализации, то в настоящем проекте предлагается модель «структурной схемы системы» как наиболее подходящая для целей проектирования новой реальности и управления процессом ее воплощения. Такая модель воспроизводит основные свойства, элементы объекта проектирования, а в ее структуру включено все то, что существенно для достижения целевой функции системы. В самом обобщенном виде структурная модель НСПР ПР представляется и описывается в следующем разделе.

4. Общее описание модели национальной системы профессионального роста педагогических работников

Если исходить из определения национальной системы профессионального роста педагогических работников как *«системы государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное образование педагогических работников с учетом анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций»*, то очевидно, что речь идет о создании новой институциональной среды, которая станет регулятором процессов непрерывного образования педагогических работников и организует новое пространство, инфраструктуру, формирующую запросы на непрерывное профессиональное

образование с учетом актуального уровня компетентности каждого работника и обеспечивающую поддержку этого процесса, а также стимулирующую непрерывное профессиональное образование.

Таким образом, в рамках данной модели система институтов будет рассматриваться как нормы и правила, совокупность реализующих их формальных и неформальных структур, а также отдельных индивидов, которые обеспечивают протекание процессов непрерывного образования, порождают образовательные запросы и мотивируют профессиональное развитие педагогических работников.

Ключевыми понятиями, создающими содержательную основу данной модели, являются:

- процессы непрерывного образования;
- поддержка непрерывного образования;
- выявление образовательных запросов педагогических работников;
- мотивация профессионального развития.

Именно для этих содержательных процессов должна быть создана институциональная среда, то есть *система государственных и общественных институтов*, а именно:

– юридических норм и правил действия, совокупности правовых, финансовых, организационных механизмов обеспечения возможностей для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников;

- формальных структур для выполнения необходимых действий;
- неформальных структур, участвующих в выполнении необходимых действий;
- индивидов, реализующих необходимые действия.

В предлагаемом проекте модели национальной системы профессионального роста педагогических работников представлены четыре блока элементов, сгруппированных по признаку общности целей и функций в рамках НСПР ПР.

Один из них – это собственно образовательный процесс, и еще три блока реализуют функцию обеспечения по отношению к непрерывному образованию. Состав предложенных базовых элементов и структура блоков сохраняет достаточно высокую степень обобщенности и соответствует концептуальной модели НСПР ПР. Структура модели НСПР ПР представлена на рис. 1.

Рис. 1. Модель национальной системы профессионального роста педагогических работников



Блок 1. *Непрерывное профессиональное образование педагогических работников.*

Данный блок является центральным в модели, поскольку представляет процесс непрерывного профессионального образования.

Под непрерывным образованием педагогических работников в данной модели понимается повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования и программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, активностей профессиональных ассоциаций, обмена опытом и лучшими практиками и т.п.), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, в течение всей жизни.⁵

Для полноты представления непрерывного образования в модель включены в качестве составных элементов *профессиональное образование и высшее образование* по педагогическим направлениям подготовки. Они не только обеспечивают получение первоначальной квалификации, но и являются базовой ступенью непрерывного профессионального образования, формируя ключевые профессиональные компетенции, которые впоследствии совершенствуются в системе дополнительного профессионального образования.

С точки зрения ключевой идеи НСПР ПР профессиональный рост закладывается на стадии получения педагогического образования и даже раньше, при проведении *профориентационной работы* за счет мероприятий по выявлению и поддержке молодежи, мотивированной к освоению педагогической профессии.

Само педагогическое образование должно получить развитие за счет обновления содержания и технологий педагогического образования. В частности, федеральным проектом «Учитель будущего» предусмотрена разработка Концепции обновления содержания и технологий педагогического образования, а затем должна синхронизироваться работа в вузах по доработке и реализации Концепции. Должны быть актуализированы с учетом профессионального стандарта педагога соответствующие федеральные государственные

⁵ Федеральный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование»

образовательные стандарты и примерные основные образовательные программы педагогического образования (профессионального и высшего образования).

Еще одним элементом создаваемой системы профессионального роста педагогических работников станет онлайн-база программ педагогической магистратуры, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.

И все же в рамках модели НСПР ПР в фокусе внимания оказывается последипломное образование, *сфера дополнительного профессионального образования*, где обеспечивается повышение квалификации действующих педагогов с учетом наличия у них определенных профессиональных дефицитов. Целевой аудиторией являются педагогические работники системы общего, дополнительного образования детей и профессионального образования, кандидаты на должность руководителей общеобразовательных организаций.

Принципиальной особенностью рассматриваемой модели НСПР ПР является то, что дополнительное профессиональное образование педагогических работников ориентированно на использование персонифицированной модели повышения квалификации с учетом результатов оценки актуального уровня их профессиональной компетентности, выявления профессиональных дефицитов и на основе построения индивидуального образовательного маршрута.

Индивидуализация нацелена на минимизацию актуальных профессиональных дефицитов, повышение уровня педагогической компетентности для реализации разных траекторий карьерного роста в зависимости от уровня притязаний учителя.

Модель предусматривает наличие профессиональных дефицитов двух видов: дефициты владения стандартизированными компетенциями, обозначенными в профессиональном стандарте, и дефициты инновационных компетенций, соответствующих новым способам педагогической деятельности, востребованным развивающейся педагогической практикой.

Модель предполагает, что персонифицированный подход в рамках дополнительного профессионального образования должен осуществляться за счет возможностей и ресурсов формальной системы образования, неформального и информального образования.

При этом НСПР ПР провозглашает приоритетными форматами повышения квалификации те, которые реализуются на основе использования современных цифровых технологий, на основе участия в программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, в том числе в форме стажировок, использования региональных стажировочных площадок, сетевой формы реализации программ дополнительного профессионального образования. Предлагается в качестве приоритетов "горизонтальное обучение" среди педагогических работников, в том числе на основе обмена опытом, обучение на основе формирования и участия в профессиональных ассоциациях, внедрение различных форматов электронного образования, а также обновленное самообразование.

Перечисленные приоритеты свидетельствуют, что только консолидированные ресурсы различных уровней системы образования, а также включение разных образовательных организаций могут обеспечить максимально полное и эффективное удовлетворение потребности в повышении квалификации разных групп педагогических работников. С этой целью национальным проектом «образование» предусмотрено развитие инфраструктуры ДПО, а именно: создание центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ ПР), что расширит спектр программ, технологий и форм организации повышения квалификации учителей, обеспечив тем самым повышение образовательных результатов.

Блок 2. Образовательные запросы на основе оценки и выявления профессиональных дефицитов

Наличие связи между профессиональным ростом педагогических работников и оценкой их уровня владения профессиональными компетенциями

является принципиально важной в национальной системе учительского роста и в национальной системе профессионального роста педагогических работников. Образовательные запросы формируются как следствие выявления профессиональных дефицитов в результате независимой оценки квалификационного уровня.

Предусматривается введение новой модели *аттестации педагогических работников*, использующей результаты независимой оценки уровня их квалификации на соответствие требованиям соответствующих профессиональных стандартов.

Так, например, оценка уровня квалификации учителя должна проводиться на основе единых подходов к процедуре оценивания и с использованием единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ). Предложена оценка актуального уровня педагогических компетенций учителя по четырем блокам компетенций: предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным.

Еще одним институтом, обеспечивающим независимую оценку уровня владения различными педагогическими компетенциями, является *национальная система квалификаций*, которая должна быть сформирована в сфере образования. В рамках федерального проекта «Учитель будущего» планируется в период с 2019 по 2024 год создание во всех субъектах РФ Центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, деятельность которых должна строиться в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификаций» (238-ФЗ от 03.07.2016).

Выявление профессиональных дефицитов происходит не только с помощью таких государственных институций, как профессиональные стандарты, система ведомственной аттестации педагогических кадров, национальная система квалификаций, но и на основе *профессионально-общественных экспертных оценок*, самооценок, проводимых в рамках конкурсов профессионального мастерства, различных фестивалей, форумов, научно-практических мероприятий по обмену опытом и т.д. Именно в рамках подготовки к проведению конкурсных

процедур, научно-практических мероприятий у педагога формируется осознание своих инновационных профессиональных дефицитов как результат сравнения с инновационной практикой других педагогических работников.

Инновационная практика более конкретно влияет на формулировки образовательных запросов, позволяя зафиксировать нехватку тех или иных знаний, а также способов, приемов или технологий решения новых профессиональных задач. В федеральном проекте «Учитель будущего» представлена часть подобных запросов, тесно связанных с инновационными процессами.

Так, например, обозначены следующие темы, важность которых для профессионального развития современного педагога признается на уровне федеральных программ:

- программа развития общеобразовательных организаций;
- соответствие уровня квалификации руководителей общеобразовательных организаций требованиям, предъявляемым к занимаемой должности;
- повышение уровня профессионального мастерства, овладение эффективными методиками и технологиями обучения по профилю педагогической деятельности с учетом профессиональных дефицитов и интересов, а также требований работодателей;
- овладение навыками использования современных цифровых технологий;
- опережающее обучение новым образовательным технологиям;
- повышение квалификации учителей, работающих с талантливыми детьми;
- формирование компетенций с учетом задачи по улучшению результатов участия российских школьников в международных исследованиях качества образования (PISA, TIMSS, PIRLS);
- совокупность тем по наставничеству ("Наставничество в образовательных организациях", "Наставник молодого педагога") с учетом лучших международных и региональных практик.

В рамках федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» предусмотрено формирование следующих элементов институциональной среды, способных обеспечить появление образовательных запросов педагогических работников на основе оценки профессиональных компетенций:

- создание 85 центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов;
- создание совета по профессиональным квалификациям в сфере образования
- формирование системы и порядка экспертизы и аккредитации оценочных материалов для независимой оценки квалификаций педагогических работников;
- утверждение в установленном порядке примерного перечня оценочных материалов для добровольной независимой оценки квалификаций педагогических работников, в том числе с использованием федеральной системы профессиональной онлайн-диагностики и оценки профессионального потенциала педагогических работников и руководителей образовательных организаций, с возможностью получения индивидуального плана профессионального роста.

Блок 3. Система стимулов профессионального роста и развития педагогических работников

Данный блок модели НСПР ПР включает элементы, объединенные одним функциональным предназначением – побудить педагогических работников к профессиональному росту и развитию.

Основой активных действий педагога в направлении профессионального совершенствования лежит внутренняя мотивация, так как мотив является неотъемлемым компонентом любой деятельности. Поскольку для возникновения мотивации к профессиональному развитию необходимо наличие значимой цели, личностного смысла достижения тех или иных образовательных результатов, должны существовать общеизвестные и привлекательные последствия приобретения более высокого квалификационного уровня в самой

профессиональной деятельности, в личностно-профессиональном статусе педагога.

Разработчики модели НСПР ПР исходят из того, что привлекательные и значимые последствия играют роль внешних стимулов возникновения внутренней мотивации к профессиональному развитию. При этом основные стимулы относятся к категориям «траектория профессионального, в том числе карьерного, роста» и «социально-профессиональный статус» педагога, которые могут стать стимулами только при комплексной поддержке со стороны государства и общества, с помощью системы определенных государственных и общественных институтов.

В рамках настоящей модели НСПР ПР траектории профессионального роста рассматриваются как пути движения педагога в пространстве профессиональной педагогической деятельности, обеспечивающие приобретение им более высокого личностно-профессионального статуса, в том числе как этапа построения карьеры, и стимулирующие непрерывное профессиональное развитие.

Различается профессиональный и карьерный рост. Первый – более общее понятие, включающее не только изменение статуса педагогического работника применительно к занимаемой им должности и квалификационной категории, но также профессиональный рост педагога за счет приобретения разнообразных личностно-профессиональных статусов, обеспечивающих признание и профессиональный авторитет в педагогическом сообществе, в социуме.

Траектории профессионального, в том числе карьерного, роста наиболее проработаны для учителей в рамках формирования НСУР. Предложены основные траектории карьерного роста учителей, доступные для реализации, начиная с момента входа в профессию учителя и до завершения педагогической деятельности в общеобразовательных организациях. Вводится понятие «вертикальной» и «горизонтальной» карьеры учителя.

В первом случае рост основан на введении новых должностей, а именно: старший учитель и ведущий учитель. Федеральным проектом «Учитель будущего

«предусмотрено внесение соответствующих изменений в номенклатуру должностей педагогических работников. Во втором случае карьера учителя строится путем присвоения ему квалификационных категорий, приобретения официально подтвержденных статусов, свидетельствующих о высоких результатах профессиональной деятельности и высоком уровне владения учителем общепедагогическими и специальными компетенциями (государственные и ведомственные награды и звания, статус победителей конкурсов профессионального мастерства), иными профессионально значимыми компетенциями, востребованными практикой и признаваемыми профессиональным сообществом. В частности, подтвержденным уровнем владения исследовательскими компетенциями (наличие ученой степени), оценочными компетенциями (сертифицированный эксперт ЕГЭ, ОГЭ, ВОШ и др.), методическими компетенциями (автор/соавтор УМК, руководитель предметного методического объединения, разработчик электронных образовательных ресурсов, размещенных на информационно-образовательном портале «Российская электронная школа» и др.), психолого-педагогическими компетенциями (сертифицированный тьютор и др.).

Стимулом профессионального развития педагогов и одновременно ресурсом этого развития выступает активное участие педагогических работников в работе общественных профессиональных объединений, разнообразных профессиональных сообществ.

Федеральным проектом «Учитель будущего» национального проекта «Образование» предусмотрены, в частности, следующие институциональные решения:

- создание механизмов стимулирования участия педагогических работников в работе профессиональных ассоциаций и сообществ (предусмотрено письмо Минпросвещения России о механизмах стимулирования, НПА органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации);

- разработка и утверждение в установленном порядке профессионального стандарта руководителя общеобразовательной, профессиональной образовательной организации и организации дополнительного образования детей;

- разработка и обновление проектов профессиональных стандартов педагога, педагога-психолога, педагога дополнительного образования детей и взрослых, педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования, специалиста в области воспитания;

- введение системы аттестации руководителей общеобразовательных организаций, которая позволит повысить эффективность образовательной, финансово-хозяйственной, организационной деятельности общеобразовательных организаций через разработку и реализацию программ развития образовательных организаций; подтвердить соответствие уровня квалификации руководителей общеобразовательных организаций требованиям, предъявляемым к занимаемой должности;

- разработка модели аттестации руководителей образовательных организаций на основе требований профессионального стандарта руководителя образовательной организации с использованием механизмов общественной оценки и с использованием публичных форм процедуры аттестации;

- подготовка методических рекомендаций для органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по аттестации руководителей общеобразовательных организаций;

- подготовка и утверждение федеральных, региональных нормативных правовых актов и муниципальных актов, регламентирующих аттестацию руководителей образовательных организаций;

- актуализация и апробация до 2024 года конкурсов профессионального мастерства, учитываемых в процессе аттестации учителей на квалификационную категорию по новым должностям;

- внесение изменений в номенклатуру должностей педагогических работников, должностей руководителей образовательных организаций;
- построение системы отбора кандидатов на должность руководителей общеобразовательных организаций;
- создание системы кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций (не менее 10% от числа руководителей);
- проведение (ежегодно) федерального конкурса на разработку и реализацию программ переподготовки и повышения квалификации педагогических работников, программ педагогической магистратуры;
- сохранение социальных гарантий педагогическим работникам при ведении новых должностей в соответствии с национальной системой учительского роста;
- введение системы ведомственных наград и стимулирующих мер для педагогических работников при ведении новых должностей в соответствии с национальной системой учительского роста;
- нормативное правовое оформление внесения изменений в Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в части возможности учета независимой оценки квалификации при аттестации педагогических работников.

Все перечисленные меры должны обеспечить гарантии профессионального роста по разным траекториям при условии достижения необходимого уровня квалификации, подтвержденного результатами независимой оценки.

Блок 3. Система поддержки профессионального роста и развития педагогических работников

Особенности современных процессов непрерывного профессионального развития педагогических работников в рамках НСПР ПР, в частности, персонифицированный подход к обеспечению профессионального развития на основе оценки владения профессиональными компетенциями, интеграция ресурсов формального, неформального и информального образования, использование высокотехнологичных методов и форм организации непрерывного

развития педагогических работников, создание цифровой среды непрерывного образования требуют формирования системы комплексной поддержки педагогов, повышающих свою квалификацию, в том числе, в формате самообразования.

Наряду с *информационной, учебно-методической поддержкой*, в том числе, в дистанционной форме, необходимо осуществление поддержки, обеспечивающей индивидуализацию дополнительного профессионального образования с учетом имеющихся профессиональных дефицитов. В частности, требуется создание системы:

- тьюторской поддержки каждого педагога для построения оптимального для него индивидуальной образовательной траектории в соответствии с личными профессиональными дефицитами; для контроля и коррекции этого образовательного процесса;

- консультационной поддержки при возникновении затруднений в освоении тех или иных элементов содержания ДПП;

- системы наставничества, поскольку освоение инновационного опыта происходит в деятельностной форме, на стажировочных площадках или при сопровождении на рабочем месте. Задачи эффективной адаптации молодых специалистов и приобретения ими профессионального мастерства также требуют создания специальной системы поддержки и сопровождения молодых педагогов в виде наставничества;

- системы специального психологического сопровождения педагогов, необходимого для снятия напряжения от перегрузок при совмещении дополнительного профессионального образования и педагогической деятельности, для профилактики профессионального выгорания, снижающего привлекательность стимулов профессионального роста.

В условиях создания открытого цифрового пространства ДПО требуется создание системы *навигации по образовательным ресурсам*, которыми располагает конкретный субъект РФ, а также представленным в цифровом

образовательном пространстве для обеспечения успешного неформального и информального образования в соответствии с запросами педагогов.

Необходимой частью поддержки эффективных процессов непрерывного профессионального образования является система институтов и механизмов профессионально-общественного регулирования и поддержки профессионального роста педагогов, к которым следует отнести деятельность профессиональных общественных организаций, предметных и иных ассоциаций по методическому сопровождению процессов оценки квалификации педагогов, профессионально-общественной экспертизе дополнительных профессиональных программ, реализации образовательных мероприятий для педагогов, созданию развивающей профессиональной среды.

Создание системы комплексной поддержки непрерывного образования педагогических кадров обеспечивается, в том числе, мероприятиями, предусмотренными в рамках федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование». В число этих мероприятий входят:

- создание онлайн-базы программ переподготовки и повышения квалификации педагогических работников, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий;

- создание и ввод в эксплуатацию сервисов для педагогических работников в рамках федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды (мероприятие реализуется в рамках Федерального проекта "Цифровая образовательная среда");

- федеральная система профессиональной онлайн-диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и руководителей образовательных организаций, с возможностью получения индивидуального плана профессионального роста;

- дистанционная поддержка непрерывного и планомерного профессионального роста педагогических работников, которая позволит

обеспечить навигацию, консультационную помощь и доступ к опыту практиков реального сектора экономики;

- методическая и организационная рамка системы непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников;

- федеральный портал открытого онлайн повышения квалификации;

- создание Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования;

- создание "карты лучших практик" в стране для дальнейшего планирования органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации мероприятий по повышению профессионального мастерства своих педагогов;

- вовлечение не менее 70 процентов педагогических работников в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождения, в том числе наставничества;

- создание федерального фонда регулярно обновляемых оценочных средств, позволяющих выявить уровень управленческих компетенций руководителей общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций и организаций дополнительного образования детей на основе программно-методического комплекса для разработки оценочных средств Минтруда России;

- создание открытой базы лучших практик применения различных форм поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет.

Состав предложенных базовых элементов национальной системы профессионального роста педагогических работников и структура блоков представленной модели сохраняет достаточно высокую степень обобщенности и предлагается как «концептуальное решение», то есть, соответствует пониманию концептуальной модели НСПР ПР. Блоки обобщенной модели НСУР выступают инвариантными смысловыми и структурными единицами. Дальнейшая ее конкретизация связана с появлением вариативных элементов модели, имеющих свое содержательное наполнение в зависимости от конкретных условий, в которых строится система профессионального роста педагогических работников.

Прежде всего, в зависимости от уровня управления процессом учительского роста, то есть, от уровня проектируемой системы – от федерального уровня до образовательной организации.

Кроме того, на региональном и муниципальном уровнях вариативность обусловлена различиями социально-демографических, экономических, социокультурных потенциалов, спецификой образовательных ресурсов, прежде всего характеристиками педагогических кадров соответствующей системы общего образования и системы дополнительного образования педагогических кадров. При таком подходе может быть обеспечен заложенный принцип вариативности, позволяющий выявить и учесть особенности реализации НСПР на всей территории Российской Федерации.

5. Характеристика инвариантных и вариативных компонентов модели национальной системы учительского роста

Представленная концептуальная модель национальной системы профессионального роста педагогических работников позволяет ответить на вопрос о том, **что** нужно создавать в российской системе образования, чтобы обеспечить педагогическим работникам равные и дифференцированные возможности профессионального роста при условии повышения уровня квалификации. В то же время реализация предложенной концептуальной модели связана с вопросом, **как** обеспечить нужные нововведения, чтобы они стали реальным драйвером развития на всем пространстве российского образования. Ответ на данный вопрос предполагает проектирование изменений в привязке к существующим условиям, ресурсам и ограничениям, то есть, означает вариативность отдельных элементов модели НСПРПР.

Инвариантные компоненты модели регламентируются на федеральном уровне и являются элементами общих условий профессионального роста педагогических работников вне зависимости от места проживания и работы, частью единого образовательного пространства Российской Федерации.

Вариативная часть отражает национальные, социокультурные, социально-экономические, демографические и иные особенности субъектов Российской Федерации, расширяет образовательные, развивающие, стимулирующие возможности НСПР ПР, в том числе, за счет закрепления преемственности и поддержки педагогических традиций, накопленного потенциала развития, сохранения и приумножения востребованных профессиональным сообществом субъекта РФ личностно-профессиональных статусов.

С учетом важности инфраструктурной модернизации систем дополнительного профессионального образования педагогических работников в субъектах РФ особую значимость приобретают вопросы инварианта и вариативности функций, реализуемых региональными системами ДПО, с учетом вариативности инфраструктурных преобразований.

Сложившаяся в постсоветском пространстве дополнительного профессионального образования инфраструктура организаций ДПО включает, по преимуществу, институты развития образования (ИРО), институты повышения квалификации (ИПК) и незначительное число организаций, имеющих другие наименования. Эти организации реализуют функционал, в большей или меньшей степени охватывающий такие виды деятельности, как: образовательная, инновационная, учебно-методическая, экспертная, аналитическая, научно-исследовательская, просветительская, информационно-издательская.

За счет этих видов деятельности обеспечивается:

- комплексное пространство профессионального развития педагогических кадров в субъекте РФ (методическое, образовательное, оценочное, экспертное, информационное и др.);

- непрерывность профессионального развития (переподготовка, повышение квалификации, участие в проектах, конкурсах профессионального мастерства, образовательных событиях, экспертное сопровождение ГИА, олимпиад и др.);

- массовое повышение квалификации в рамках государственных программ развития образования, изменений нормативной правовой базы, обновления ФГОС

- плановое повышение квалификации по восполнению профессиональных дефицитов с соблюдением единых методических стандартов ДПП и персонифицированного подхода;
- комплексное сопровождение инновационной деятельности в регионе, развитие региональных систем образования.

В совокупности эти виды деятельности обеспечивают реализацию государственной образовательной политики в каждом субъекте РФ.

Система формального дополнительного образования, представленная ИПК/ИРО, имеет большой опыт успешного решения этих задач, хотя и нуждается в кадровом укреплении, технической модернизации, развитии сетевого взаимодействия с иными образовательными организациями на принципах вертикальной и горизонтальной интеграции, включении ресурсов неформального образования.

При этом вариативный сценарий разделения функционала, специализация в рамках новой инфраструктуры может состоять в том, что Центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ ПР) реализуют эксклюзивные модули ДПП, форматы «горизонтального обучения» (в рамках профессиональных сообществ, стажировок), развивают цифровые компетенции педагогов, обеспечивают по этим направлениям персонифицированное восполнение профессиональных дефицитов. Гибкое и мобильное повышение квалификации по индивидуальным запросам в контексте реализации инновационных проектов и программ, погружение в содержание нововведений, организация взаимодействия с педагогами-новаторами, проектными командами, работа в «точках роста» может стать предметом деятельности таких центров.

Подобное разделение функционала в системе ДПО не может быть жестким, поскольку образовательные запросы носят комплексный характер, существует необходимость формирования «сквозных» компетенций, которые не могут быть жестко закреплены за определенной образовательной организацией.

Дополнительным фактором, определяющим вариативность функционального разделения между ИПК/ИРО и ЦНППМ ПР, является вариативность самих организационных моделей новой инфраструктуры ДПО в субъектах РФ. Возможны несколько вариантов организационно-правового статуса вновь создаваемых ЦНППМ ПР.

Первый вариант – создание Центров непрерывного повышения профессионального мастерства как самостоятельных юридических лиц, либо их создание на базе иных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (вузов, колледжей, научно-образовательных центров, НИИ и др.). Центры профмастерства могут формировать свою отдельную «нишу» в профессиональном развитии педагогов, прежде всего там, где потребность в развитии компетенций в настоящее время не может быть полностью обеспечена ресурсами ИРО/ИПК. Например, это могут быть: развитие компетенций педагогов в условиях цифровизации образования, для работы с одаренными детьми, для работы в школах в условиях высокотехнологичной образовательной среды, для работы в условиях инклюзии, для распространения эффективных моделей и методик ранней профориентации школьников и др.

В то же время, ИПК и ИРО, как и прежде обеспечивают реализацию государственной федеральной и региональной образовательной политики, массовое и плановое повышение квалификации, научно-методическое сопровождение инновационной деятельности в регионе.

При таком варианте может быть обеспечена специализация разных организаций ДПО и взаимодополнение программ повышения квалификации для более полного удовлетворения образовательных запросов педагогов. ИРО/ИПК в рамках такой модели деятельности могут взаимодействовать с центрами профмастерства, реализуя ДПП в сетевой форме, организуя совместные стажировки, различные мероприятия развивающей направленности, создавая во взаимодействии среду профессионального развития педагогических работников.

Второй вариант построения новой инфраструктуры дополнительного профессионального образования может складываться тогда, когда ИРО и ИПК включают в свою структуру ЦНППМПР как новое подразделение, либо создают центры профмастерства как отдельную самостоятельную единицу при ИРО/ИПК.

В рамках такой модели существующие институты продолжают действовать как организации, обеспечивающие реализацию госполитики в сфере образования. При этом задача повышения квалификации педагогических работников на основе персонифицированного подхода с учетом результатов уровневой оценки их квалификации становится штатным направлением деятельности организаций ДПО, наряду с прочими направлениями. Для некоторых ИРО это означает не просто расширение функционала, а увеличение объема и доли собственно образовательной деятельности в общей структуре видов деятельности.

Действующие организации ДПО могут включить дополнительный функционал по реализации эксклюзивных модулей ДПП в целях опережающего развития, по расширению форматов «горизонтального обучения» (через профессиональные сообщества, стажировки, наставничество), могут развивать цифровые компетенции педагогов, обеспечивать персонифицированное повышение квалификации педагогов с учетом результатов независимой оценки их профессионального уровня, используя ресурсы подчиненных им центров повышения профессионального мастерства педагогов.

Создание центров непрерывного повышения профмастерства в структуре ИРО/ИПК позволит организовать эту работу с использованием опыта организаций ДПО, в том числе, с использованием востребованных и апробированных модулей ДПП, опыта реализации персонифицированных моделей повышения квалификации, обеспечить преемственность в подходах к организации непрерывного образования, оптимизировать кадровые, научно-методические, материальные и финансовые ресурсы, предотвратить текучесть кадров профессорско-преподавательского состава, а главное – создать

насыщенную и разнообразную среду профессионального развития педагогов за счет всех видов реализуемой деятельности.

Разновидностью данной модели можно считать вариант, при котором центр профмастерства не просто включается в структуру ИРО/ИПК, но создается сеть филиалов этого центра, либо самого института. Каждый из филиалов (мини-центров) может иметь свою специализацию, сосредотачиваясь на развитии профессионального мастерства педагогов либо по отдельным содержательным направлениям, отдельным компетенциям, либо на работе с закрепленными территориями, муниципальными образованиями. При этом ИРО/ИПК может выполнять функции куратора и координатора деятельности всей сети, а головной центр координирует, сопровождает работу филиалов, возможно выступает в качестве ресурсного центра для них.

Сетевая модель имеет много плюсов, увеличивая согласованность и качество реализации ДПП, однако она требует создания более сложной системы управления.

Перечисленные инвариантные и вариативные компоненты модели НСПР ПР могут изменяться и дополняться по мере построения обновленной системы ДПО в большинстве субъектов РФ и создания нормативной основы ее деятельности.

6. План мероприятий (дорожная карта) по формированию и введению национальной системы профессионального роста педагогических работников.

Концептуальный замысел и модель национальной системы профессионального роста педагогических работников предполагают разработку плана действий как необходимой части такой модели, обеспечивающей первый шаг перехода от обобщенного представления к конкретным вариантам его практической реализации.

С учетом новизны и сложности поставленной задачи, возникающей в процессе реализации вариативности решений предпочтительным форматом является «дорожная карта», в которой отсутствует подробный и жесткий план действий, а создается общий сценарий развития ситуации, включающий принципиально важные контрольные точки.

Применительно к национальной системе профессионального роста педагогических работников можно считать, что формат «дорожной карты» означает укрупненное представление перечня мероприятий, как совокупности сложных многоплановых действий, которые необходимо реализовать за определенный промежуток времени, без детализации способа их выполнения.

Возможны разные подходы к разработке дорожной карты в зависимости от особенностей планируемого конечного результата. Поскольку, как было отмечено ранее, НСПР ПР тесно переплетается с НСУР, но все-таки между ними имеются различия, общая дорожная карта может быть двух-компонентной, построенной на разных основаниях.

НСУР включает создание и введения ряда содержательных новаций для того, чтобы обеспечить реализацию центральной идеи – создать условия для профессионального, в том числе карьерного, роста учителя без выхода из профессии, основу которого составляет рост уровня квалификации. Соответственно, подход к разработке дорожной карты должен обеспечивать включение содержательных контрольных точек - этапов создания, апробации и доработки всех необходимых новаций.

Именно такой план мероприятий разработан и последовательно реализуется применительно к национальной системе учительского роста. В нем предусмотрено выполнение мероприятий, зафиксированных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 июля 2017 г. № 703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста», за период с 2017 по конец 2020 года.

Укрупненное представление о необходимых действиях реализовано через фиксацию 4 направлений работ:

- организационно-координационные мероприятия,
- формирование новой модели аттестации учителей и подготовка наборов единых федеральных оценочных материалов,
- закрепление национальной системы учительского роста в нормативном правовом поле,
- итоговые мероприятия.

Эти направления в значительной степени определяют состав и последовательность действий, которые выстраиваются в логике движения от создания организационных условий формирования и введения системы учительского роста, прохождения этапов содержательной проработки отдельных элементов системы и их апробации к закреплению элементов системы в правовом пространстве.

В свою очередь каждое направление включает определенное количество содержательных мероприятий, которые на этапе разработки «дорожной карты» квалифицируются как необходимые и достаточные для достижения поставленной цели за конкретный период времени. Эти мероприятия становятся контрольными точками движения в рамках «дорожной карты» и могут актуализироваться по мере изменения ситуации.

Новые задачи и мероприятия, содержащиеся в федеральном проекте «Учитель будущего» национального проекта «Образование», в большей степени связаны с практическим формированием новой инфраструктуры дополнительного профессионального образования, с созданием новой институциональной среды ДПО во всех субъектах РФ.

Специфика новой задачи, по сравнению с НСУР, состоит в следующем:

- инфраструктурные объекты заранее определены и названы – это центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических

работников, центры оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов;

- вводятся четкие требования к создаваемым инфраструктурным объектам: характеристики центров повышения квалификации регламентированы соглашениями между субъектами РФ и федеральными органами исполнительной власти, а также методическими рекомендациями Министерства просвещения РФ; требования к созданию и деятельности центров оценки квалификаций содержатся в Федеральном законе «О независимой оценке квалификаций» (238-ФЗ от 03.07.2016).

В этой связи целесообразно использовать другой подход к разработке плана мероприятий («дорожной карты») НСПР ПР, который основан на обеспечении масштабирования результатов инфраструктурной перестройки систем ДПО, которые получены регионами, первыми приступившими к созданию новых элементов инфраструктуры. Соответственно, контрольными точками «дорожной карты» НСПР ПР будут являться количество регионов (нарастающим итогом), обеспечивших инфраструктурные изменения, с тем, чтобы за время реализации проекта был достигнуто полное включение субъектов РФ.

Еще одной важной контрольной точкой при этом подходе становится количество педагогов, которые будут охвачены деятельностью новых организаций. При этом должен сохраняться общий подход к планированию и контролю – обеспечение масштабирования.

Таким образом, модельное представление о плане мероприятий по формированию и введению НСПР ПР соответствует специфике ее целей и задач.

Заключение

Разработанная модель национальной системы профессионального роста педагогических работников соответствует тем задачам, которые содержатся в майских указах Президента Российской Федерации 2018 года, а также нормативным правовым документам, разработанным в соответствии с

поручениями Президента Российской Федерации. Важнейшими ориентирами выступили национальный проект «Образование» в целом, и федеральный проект «Учитель будущего», в частности. Представленная модель была нацелена на обеспечение преемственности с задачами, поставленными в 2015 году в связи с формированием НСУР, с действующей нормативной базой, регулирующей работы по этому направлению.

Представляется, что достижение запланированного в федеральном проекте «Учитель будущего» результата в формулировке «Введена национальная система учительского роста педагогических работников, в том числе введены изменения в номенклатуру должностей педагогических работников, должностей руководителей образовательных организаций» не поставит точку в работе по созданию, апробации и внедрению новых моделей, механизмов, организационных форм, используемых субъектами РФ в комплексной работе по поддержке развития педагогических кадров. С учетом высокой степени вариативности изменений системы ДПО на всем пространстве российского образования, сценарного подхода к их планированию и реализации, необходимости самостоятельного проектирования новых практик профессионального развития и роста педагогических работников востребованность разработанной модели национальной системы профессионального роста педагогических работников будет, на наш взгляд, сохраняться.