Федеральное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования

«Центр реализации государственной образовательной политики и

информационных технологий»

**КОНЦЕПЦИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**НА ОСНОВЕ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ВЛАДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ**

***(проект)***

Москва 2019

Содержание

Стр.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1**.** | Введение………………………………………………….……………….. | 3 |
| 2. | Тезаурус ………………………………………………………….……….. | 5 |
| 3. | Нормативная правовая база разработки концепции национальной системы профессионального роста педагогическихработников ………………………………………………………..……… | 6 |
| 4. | Цели и задачи национальной системы профессионального ростапедагогических работников …………………………………………..… | 7 |
| 5. | Принципы формирования национальной системы профессионального роста педагогических работников ……………………….…………….... | 8 |
| 6. | Основные элементы национальной системы профессионального ростапедагогических работников ……………………………………………… | 9 |
| 7. | Новые подходы к профессиональному развитию педагогическихработников…………………………………………………………………. | 16 |
| 8. | Ключевые условия реализации концепции национальной системы профессионального роста педагогических работников ………..…… | 19 |
| 9. | Основные этапы реализации концепции национальной системы профессионального роста педагогических работников ……………… | 20 |

1. Введение

Концепция национальной системы профессионального роста педагогических работников на основе оценки уровня владения профессиональными компетенциями (далее Концепция) является документом, определяющим цели, задачи, принципы формирования национальной системы профессионального роста педагогических работников,[1](#_bookmark0) представляющим и обосновывающим систему актуальных мер и механизмов для обеспечения профессионального роста и развития педагогов, фиксирующим основные этапы формирования и внедрения НСПР ПР.

Актуальность настоящей Концепции обусловлена тем, что в условиях глобальных изменений общего контекста обучения, воспитания и развития современного ребенка под влиянием новых экономических, социально- политических, социокультурных вызовов и угроз, происходящей смены технологического уклада, в частности, быстрого развития цифровой среды жизнедеятельности, меняются запросы государства, общества и семьи к системе общего образования, к деятельности учителя, меняются представления о функциях учителя в современной школе, о содержании, способах и эффективности его деятельности.

Новые вызовы и запросы к профессиональной деятельности учителя свидетельствуют об объективном повышении ее сложности, о росте социальной ответственности за ее результаты, прежде всего, за успешную социализацию обучающихся и выпускников с разными образовательными потребностями и возможностями в быстро меняющемся мире. Соответственно, растут требования к квалификации учителей, актуализируются процессы создания системы непрерывного профессионального развития с учетом происходящих в системе общего образования изменений.

Проведенные исследования педагогической компетентности учителей (в рамках национальных исследований качества образования)[2](#_bookmark1) демонстрируют актуальные профессиональные дефициты, влияющие на результативность образовательного процесса, показывают значительные резервы роста квалификации педагогических работников и подтверждают необходимость организации дополнительного профессионального образования учителей с учетом уровневой оценки педагогических компетенций и с использованием разных механизмов стимулирования профессионального развития.

В рамках Концепции НСПР ПР важно подчеркнуть, что на государственном уровне вот уже пять лет ведется работа по созданию целостной системы обеспечения профессионального развития педагогических кадров, в том числе, карьерного роста наиболее массовой профессии учителя.

1 Далее кратко НСПР ПР

2 информационный портал «Исследования компетенций учителей» ([https://tcs.statgrad.org)](https://tcs.statgrad.org/)

Так, утверждение в мае 2014 года Правительством Российской Федерации комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, включающей четыре основных направления действий, в том числе, повышение социального статуса и престижа профессии педагога, положило начало системной работе над этой проблемой

В докладе «О совершенствовании системы общего образования в Российской Федерации» на заседании президиума Госсовета 23 декабря 2015 года одной из общесистемных задач в сфере общего образования было названо

«повышение профессионального уровня педагогических работников». В перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Госсовета было включено «формирование национальной системы учительского роста», увязанной с установлением для педагогов уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации.

Вместе с принятым в октябре 2013 года профессиональным стандартом педагога комплексная программа создала организационную и правовую основу для последующего перехода к формированию национальной системы учительского роста (НСУР) в соответствии с поручением Президента Российской Федерации.

Задача из Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204, предусматривающая «внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50% учителей общеобразовательных организаций», вошла в национальный проект

«Образование» и стала основой для перечня задач и результатов федерального проекта «Учитель будущего».

Все вышеперечисленные этапы работы над созданием системы профессионального роста педагогических работников позволили не только сформировать нормативную правовую основу данной деятельности, но и осуществлять отдельные необходимые действия по достижению поставленной цели, разработать и апробировать конкретные процедуры и инструменты, позволяющие реализовать поставленные Президентом цели и задачи в точном соответствии с программными документами.

Настоящая Концепция исходит из необходимости обеспечения преемственности подходов и мер по повышению профессионального уровня педагогических работников на всех этапах выполнения поручений Президента Российской Федерации с учетом постановки новых задач и целевых ориентиров, уточнения стратегических приоритетов.

Национальная система профессионального роста педагогических работников призвана стать интегратором различных мер, направленных на повышение уровня квалификации, рост профессионального мастерства педагогов,

который, в конечном итоге, позволит достичь главного целевого ориентира национального проекта «Образование» - вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

1. Тезаурус
2. ***Концепция*** (от лат. conceptio - понимание) - ведущий замысел, конструктивный принцип, система путей решения задачи.
3. ***Непрерывное профессиональное образование*** – постоянное пополнение профессиональных знаний, умений, способов и методов деятельности, профессиональных навыков, обеспечивающее непрерывный рост квалификации в соответствии с меняющимися запросами к квалификационному уровню работника, изменениями видов деятельности и особенностями траекторий карьерного роста, либо приобретение новых квалификаций, осуществляемое на протяжении всего периода профессиональной деятельности человека в режиме формального, неформального и информального образования.
4. ***Профессиональное развитие*** - процесс повышения уровня образования, совершенствования полученной квалификации и приобретения новых квалификаций, имеющий личностную и профессиональную значимость и соответствующий актуальным запросам.
5. ***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.
6. ***Профессиональный рост*** – изменения в рамках специализированной профессиональной деятельности работника, сопровождаемые приобретением более высокого личностно-профессионального статуса, как в результате карьерного роста, так и за счет профессиональных достижений, имеющих официальное подтверждение и признание профессионального сообщества.
7. ***Карьерный рост*** – успешное продвижение в иерархической структуре должностей и профессиональных статусов, сопровождаемое приобретением более высокого личностно-профессионального статуса за счет повышения в должности, получения больших полномочий и ответственности, влияния на принятие решений в сфере профессиональной деятельности, роста оплаты труда.
8. ***Социальный статус*** – место, занимаемое индивидом или группой в данной социальной системе, характеризуемое определенной совокупностью их прав и обязанностей.
9. ***Профессиональный статус*** – положение индивида в социальной системе, достигаемое благодаря его профессиональной деятельности.
10. ***Социальный статус профессии*** – обобщенный оценочный показатель сравнительного положения данной профессии среди других профессий, образующих профессионально-квалификационную структуру общества.
11. ***Личностно-профессиональный статус*** – положение индивида внутри стратифицированной профессиональной группы, определяемое уровнем его профессионализма, признанием в профессиональной среде.
12. ***Престиж профессии*** – сравнительная оценка социальной значимости той или иной профессиональной деятельности, профессиональной группы в ряду профессий, ее ценности и привлекательности с точки зрения общественного мнения.
13. Нормативная правовая база разработки концепции национальной системы профессионального роста педагогических работников
	1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации (с изменениями и дополнениями).
	2. 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).
	3. Поручение Президента Российской Федерации от 02 января 2016 года (Пр-15ГС, п.1г) по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования, состоявшегося 23 декабря 2015 года.
	4. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16).
	5. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования"».
	6. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утв. Правительством РФ 28 мая 2014 г. N 3241п-П8).
	7. Приказ Минобрнауки России 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».
	8. Приказ Минтруда России № 544н от 18 октября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
	9. Приказ Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
14. Цели и задачи национальной системы профессионального роста педагогических работников

***Конечной целью*** формирования и введения национальной системы профессионального роста педагогических работников является обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических работников, повышения их личностно-профессионального статуса при условии более высокого уровня владения педагогическими компетенциями в интересах повышения качества российского общего образования, роста престижности и привлекательности учительской профессии.

***Непосредственной целью и результатом работы*** по созданию системы профессионального роста педагогических работников является формирование комплекса взаимосвязанных институтов и механизмов, обеспечивающих непрерывное образование педагогических работников с учетом выявления и анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций.

***Задачами НСПР ПР*** являются:

* формирование обновленных систем дополнительного профессионального образования в субъектах РФ, обеспечивающих непрерывное профессиональное развитие педагогических кадров с учетом уровневой оценки их профессиональной компетентности и планируемой траектории профессионального роста;
* создание системы выявления актуальных профессиональных дефицитов педагогических работников на основе определения их квалификационного уровня;
* актуализация и уточнение образовательных запросов педагогических работников для формирования индивидуальных траекторий профессионального развития;
* стимулирование профессионального развития учителей как главного ресурса повышения качества общего образования;
1. Принципы формирования НСПР ПР
* *комплементарность*, взаимодополнение по отношению к национальной системе учительского роста (НСУР)
* *открытость* системы, обеспечивающая возможность включения новых элементов, способных стать действенными стимулами и механизмами профессионального развития и реализации профессиональной карьеры в изменяющихся условиях педагогической деятельности;
* *гибкость и мобильность* системы, обеспечивающая обновление стимулов и механизмов профессионального развития и роста в соответствии с приоритетами государственной политики в сфере образования, с актуальными запросами учителей, их профессиональными ожиданиями и потребностями, спецификой социально-экономического и общественно-политического контекста деятельности современной школы;
* *многоуровневость* системы профессионального роста, обеспечивающая интеграцию стимулов и ресурсов профессионального развития педагогов, предоставляемых на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, учет многообразия образовательных запросов;
* *обусловленность профессионального роста педагогических работников*

подтвержденным уровнем профессиональной компетентности;

* использование процедур и инструментов *независимой оценки квалификации и результатов деятельности* педагогических работников;

*- вариативность траекторий профессионального роста педагогических работников* за счет различий в содержании профессиональных дефицитов и их глубине, разнообразия дополнительных профессиональных программ и форм их реализации, возможности использования цифровых ресурсов и технологий, выбора организации в обновленной инфраструктуре ДПО, использования формального, неформального и информального образования;

* *направленность на комплексную персонифицированную поддержку* педагогических работников (образовательную, методическую, консалтинговую и др.) в целях непрерывного профессионального развития педагогов с учетом результатов независимой оценки уровня их квалификации;
* *сочетание общих и адресных* (для определенных целевых групп) стимулов профессионального роста педагогических работников и механизмов поддержки их профессионального развития;
* *сочетание механизмов государственного и профессионально- общественного регулирования* процессов профессионального роста педагогических работников.
1. Основные элементы национальной системы профессионального роста педагогических работников.

Национальная система профессионального роста педагогических работников представляет собой систему государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное образование педагогических работников с учетом анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций[3](#_bookmark2).

Она позиционируется как открытая и гибкая система, доступная для изменений и способная предлагать привлекательные и действенные стимулы профессионального развития педагогов в зависимости от образовательных запросов, обусловленных актуальным контекстом профессиональной деятельности педагогических работников, приоритетов государственной политики в области образования, а также личных карьерных ориентаций педагогов.

В соответствии со своим основным предназначением НСПР ПР включает инвариантный набор элементов, которые являются системообразующими с учетом ее ключевых целей и задач. Эти элементы могут менять форму реализации, допуская различные модификации системы, но сохраняют устойчивость и целесообразность системы за счет постоянства состава. Необходимая гибкость обеспечивается также за счет включения вариативных элементов, учитывающих специфику региональных систем образования.

Основные элементы НСПР ПР могут быть сгруппированы в несколько блоков на основании той роли, которую они играют в системе профессионального роста педагогических работников.

***Системообразующим является блок, охватывающий непосредственно процессы непрерывного образования.*** При том, что *подготовка педагогических работников в системе профессионального и высшего педагогического образования* играет важную роль в получении первоначальной квалификации и выступает базовой ступенью непрерывного профессионального образования, центральное место в рамках НСПР ПР отводится последипломному образованию, той сфере, где реализуются дополнительные профессиональные программы, обеспечивается *повышение квалификации действующих педагогов с учетом наличия у них определенных профессиональных дефицитов*.

В идеологии национальной системы профессионального роста педагогических работников важной является гибкость и мобильность дополнительного профессионального образования, его способность соответствовать актуальным образовательным запросам, связанным с

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

изменениями содержания общего образования, использованием новых технологий, в первую очередь, цифровых и высокотехнологичных, способность предоставить педагогам возможность освоения лучшего педагогического опыта, в том числе, работы в цифровой образовательной среде, опыта формирования функциональной грамотности школьников по основным предметам. Ставится задача обеспечить доступность не только лучших практик для совершенствования педагогического мастерства, но и лучших дополнительных профессиональных программ для ликвидации различных профессиональных дефицитов, освоения новых компетенций для работы в «точках роста».

Многоплановость современных задач и запросов к системе ДПО вызывает необходимость развития ее инфраструктуры, увеличения мощности и разнообразия организаций, способных удовлетворить весь спектр образовательных потребностей.

Трансформация системы концептуально важна для достижения целей и задач развития, реализации национального проекта «Образование» и одновременного сохранения регулярного повышения квалификации педагогов для обеспечения эффективного функционирования системы в соответствии с действующими нормативными актами, регулирующими требования к результатам образования, образовательным программам и условиям их реализации, включая кадровые условия образовательной деятельности, для обеспечения соответствия качества подготовки обучающихся установленным требованиям.

С точки зрения содержания дополнительного профессионального образования и источника решений о прохождении курсов ДПО отчетливо выделяются два относительно самостоятельных сегмента.

Первый – это повышение квалификации в связи с «объективной необходимостью» для образовательной организации, то есть, вызванное внешними для педагога причинами и сопровождающиеся направлением работника на курсы ДПО, в том числе, в ситуации выявления профессиональных дефицитов при прохождении аттестации по новой модели[4](#_bookmark3) или в рамках подготовки к ней. Это сегмент, поддерживающий, в первую очередь, плановое повышение квалификации педагогических работников, обеспечение массовой курсовой подготовки в связи с различными нововведениями в образовательном процессе школы, или в ключевых условиях ее деятельности (юридических, финансовых и др.).

Второй сегмент – это дополнительное профессиональное образование, осуществляемое педагогами по личной инициативе, по индивидуальным образовательным запросам на освоение новых перспективных компетенций,

4 Разрабатывается в рамках формирования национальной системы учительского роста (НСУР)

отдельных педагогических методик и инновационных технологий, преподавание новых дисциплин, курсов, учебных программ повышенного уровня с использованием возможностей высокотехнологичной образовательной среды и др.

Система формального дополнительного образования, представленная ИПК/ИРО, имеет большой опыт успешного решения задач первого сегмента и может осуществлять в дальнейшем эту деятельность, несмотря на то, что нуждается в кадровом укреплении, технической модернизации, развитии сетевого взаимодействия с иными образовательными организации на принципах вертикальной и горизонтальной интеграции, включении ресурсов неформального образования.

Однако современные тренды и скорость изменений в общем и дополнительном образовании детей, интенсивное формирование инновационного сектора в этих сферах актуализируют запрос на подготовку необходимого количества педагогов, способных и готовых уже в ближайшее время работать по программам, связанным с компетенциями будущего, формировать базовые навыки XXI века, обеспечивать профориентацию детей с использованием Атласа новых профессий.

Подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации педагогов по таким запросам должны заниматься структуры дополнительного профессионального образования, имеющие современную высокотехнологичную образовательную среду, педагогические кадры, владеющие цифровыми компетенциями и технологиями формирования у детей знаний и навыков, необходимых для общей готовности к профессиям будущего.

Существующие в образовательном пространстве России и продолжающие создаваться инновационные педагогические практики составляют обширный ресурс профессионального развития педагогических кадров. Однако этот ресурс в настоящее время недостаточно освоен, поскольку необходимо создание структур, способных аккумулировать и предоставлять педагогам информацию о различных эффективных педагогических практиках, обеспечивать возможность оценки владения новыми технологиями и их освоения в деятельностной форме, через непосредственное общение с авторами-разработчиками, с использованием таких форматов, как мастер-классы, стажировочные площадки, сетевые сообщества, иные варианты моделей «горизонтального обучения», а также с помощью специально созданных (в том числе, цифровых) ресурсов.

Освоение подобных компетенций может осуществляться пока в виде инициативного получения дополнительного профессионального образования по индивидуальным образовательным запросам педагогов. Освоение образцов

передовой педагогической практики является добровольным решением педагога, осознанным движением к развитию профессионального мастерства, расширению круга профессионального общения, способствующему повышению качества и эффективности работы в условиях активных инновационных процессов, цифровизации, реализации различных перспективных проектов.

Принцип добровольности является одним из ключевых для создания и реализации национальной системы профессионального роста педагогических работников. Именно с этим принципом, с наличием мотивации к профессиональному росту связываются идеи подготовки «учителя будущего».

Оба сектора дополнительного профессионального образования должны создавать возможность персонифицированного подхода в повышении квалификации педагогов с учетом актуального уровня владения различными педагогическими компетенциями. Это прямо следует из поручения Президента по итогам заседания Госсовета в декабре 2015 года о формировании национальной системы учительского роста (НСУР). В тексте поручения фиксируется связь между учительским ростом и установлением для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемых результатами аттестации. Выявление профессиональных дефицитов при проведении оценки квалификации педагогов рассматривается как основание и ключевая информация для последующего дополнительного профессионального образования.

Персонификация дополнительного профессионального образования осуществляется за счет консолидации различных возможностей и ресурсов формальной системы образования, неформального и информального образования на всех этапах профессионального роста педагогических работников.

Еще одним важным элементом национальной системы профессионального роста педагогических работников является ***совокупность стимулов к профессиональному развитию***, к освоению новых компетенций и к ликвидации профессиональных дефицитов. Этот блок выполняет важную функцию в рамках НСПР ПР, поддерживая и укрепляя у педагогов осознанное стремление к профессиональному развитию, побуждая к добровольному непрерывному повышению квалификации.

В качестве действенного стимула выступает *профессиональный стандарт педагога*, определяющий уровни сложности профессиональной педагогической деятельности через фиксацию перечня трудовых функций и трудовых действий, а также закрепляющий соответствующие требования к квалификации учителей (в части знаний и умений). Профессиональный стандарт формирует основания для дифференциации уровней педагогических компетенций, необходимых для

выполнения профессиональных задач различной сложности, а также критериев оценки этих компетенций. Не только внешняя, независимая оценка квалификации на соответствие требованиям профессионального стандарта, но даже самооценка позволит любому педагогу понять уровень своей готовности к работе с учетом этих требований. Осознание несоответствия требований профстандарта и собственного уровня квалификации становится стимулом к профессиональному развитию.

Стимулирующим воздействием обладают и предложенные в рамках НСУР *траектории профессионального (в том числе, карьерного) роста*. Эти траектории рассматриваются как пути движения учителя 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. На основе уровневого профессионального стандарта выделяются этапы профессиональной карьеры учителя, как движения от относительно более простого к более сложному содержанию деятельности с повышением уровня ответственности и необходимой квалификации при занятии более высоких

должностей и присвоении квалификационных категорий.

В рамках формирования НСУР предлагается движение по карьерной лестнице с занятием новых должностей («вертикальный карьерный рост»), и/или путем приобретения официального статуса педагога с относительно более высоким уровнем квалификации – учитель первой и высшей категорий («горизонтальный карьерный рост»).

К горизонтальному профессиональному росту может быть также отнесено приобретение 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.).

Как вертикальный, так и горизонтальный карьерный рост невозможен без соответствующего роста квалификации, профессионального мастерства. В этой связи концептуально важно увеличение количества и вариативности траекторий профессионального роста, профессиональных статусов, что позволит эффективнее стимулировать непрерывное профессиональное развитие педагогов от вуза до завершения карьеры без выхода из профессии.

В то же время, один из элементов НСУР – *новая модель аттестации педагогов* – становится очевидным стимулом к профессиональному развитию, поскольку в обновленном виде аттестация включает уровневую оценку квалификации с использованием единых подходов к оцениванию и единых федеральных оценочных материалов. В рамках НСУР аттестация рассматривается в качестве основного способа подтверждения квалификационного уровня учителя и юридического основания для занятия должности, получения квалификационной категории.

Безусловными стимулами к профессиональному развитию являются также победы на разных этапах *конкурсов профессионального мастерства*, возможность получения *награды* за результаты профессиональной деятельности.

Перечисленные стимулы образуют важную часть национальной системы профессионального роста педагогических работников, поскольку их определенно можно отнести к комплексу государственных и общественных институтов, а также механизмов, обеспечивающих востребованность непрерывного профессионального развития педагогов.

В то же время создание обновленной инфраструктуры ДПО и разнообразных стимулов к профессиональному развитию педагогов недостаточно для построения эффективного непрерывного профессионального образования в рамках НСПР ПР. Необходимо обозначить те институции, которые порождают ***образовательные запросы***, важные для профессионального роста педагогических кадров в новых условиях. Это:

*государственная политика в области образования*, предлагающая новые целевые ориентиры развития и конкретные инновации, которые сразу делают очевидными профессиональные дефициты «завтрашнего дня»;

*система независимой оценки профессиональной квалификации педагога и его профессиональных достижений,* действующая в соответствии с законодательно закрепленными нормами, правилами и процедурами и позволяющая выявлять актуальные профессиональные дефициты;

*инновационная практика педагогической деятельности* (технологии, методики, подходы), которая представлена в реальных образовательных

организациях, в конкурсных мероприятиях, иных форматах предъявления с целью распространения и освоения.

*Профессиональные конкурсы педагогического мастерства* важны тем, что сочетают в себе особый вид независимой оценки квалификации педагога, а также стимулы, способы и содержательную основу профессионального развития учителя. Они создают условия для выявления лучшего педагогического опыта и образцов высокой профессиональной компетентности учителей, обладают возможностями влияния на профессиональное развитие и повышение квалификации учителей в направлении успешных педагогических практик.

Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников в рамках НСПР ПР нуждается в создании ***системы комплексной поддержки педагогов***, поскольку оно нацелено на персонифицированный подход к обеспечению профессионального роста и опирается на использование формального, неформального и информального образования.

В такой системе ДПО возрастает роль самостоятельной работы педагогов, которая должна получить *информационную*, *учебно-методическую* поддержку, в том числе, в дистанционной форме.

Процессы цифровизации образования, с одной стороны, обеспечивают значительное расширение образовательного пространства, предоставляют новые возможности для успешного неформального и информального образования, но, с другой стороны, требуют создания новых форм сопровождения обучающихся:

- *навигации* по образовательным ресурсам, которыми располагает конкретный субъект РФ, а также представленным в цифровом образовательном пространстве в соответствии с запросами педагогов;

* *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 при 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;

* институты и механизмы *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.

Таким образом, в качестве взаимосвязанных элементов НСПР ПР выступают институты и механизмы, стратегически и технологически обеспечивающие разные траектории профессионального развития педагогов, порождают и актуализируют образовательные запросы, стимулируют и поддерживают профессиональный рост педагогических работников с учетом уровня квалификации и уровня притязаний каждого из них.

1. Новые подходы к профессиональному развитию педагогических

**работников**

Национальная система профессионального роста педагогических работников отводит ключевую роль процессу создания обновленной инфраструктуры ДПО, которая должна решать исключительно задачи повышения квалификации, роста профессионального мастерства педагогов.

В то же время, наряду с созданием новых элементов инфраструктуры необходимо решать комплекс вопросов по обновлению содержания дополнительного профессионального образования, форм его реализации, используемых технологий, кадрового обеспечения образовательных процессов. Вместе с обновленной инфраструктурой в систему ДПО должны прийти новые подходы к профессиональному развитию педагогических кадров и новые модели реализации этих подходов.

В рамках данной Концепции под профессиональным развитием педагога понимается достижение более высокого уровня его готовности к успешному решению новых, относительно более сложных профессиональных задач, обусловленных комплексом нововведений в сфере общего образования, а также изменениями в организации педагогической деятельности в соответствии с нормами профессионального стандарта педагога.

Общая готовность к решению более сложных профессиональных задач складывается из владения необходимыми педагогическими компетенциями и психологической, в том числе мотивационной, готовности.

Новые подходы к профессиональному развитию педагогических работников включают изменение принципов отбора содержания дополнительных профессиональных программ, использование новых организационных форм повышения квалификации, новых образовательных технологий, сочетание формального и неформального образования, что в совокупности создает более благоприятные возможности для успешной реализации персонализированных траекторий профессионального развития педагогических кадров системы общего образования с учетом их запросов в условиях стратегических изменений.

Формирование новых подходов к профессиональному развитию, повышению квалификации педагогических кадров системы общего образования обусловлено появлением двух существенно разных профессиональных ситуаций.

Первая ситуация – это разработка и введение в педагогическую практику профессиональных стандартов. На данный момент в стадии активной доработки находятся профессиональные стандарты педагога, воспитателя, руководителя организации общего образования.

В Российской Федерации началась работа по построению для сферы образования отраслевой системы независимой оценки профессиональной квалификации. Независимая оценка позволит выявить актуальные профессиональные дефициты педагогических кадров с использованием единых подходов и инструментария оценки, а организации дополнительного профессионального образования должны обеспечить каждому педагогическому работнику, руководителю ОО возможность восполнения обнаруженных дефицитов на основе персонифицированного подхода.

Вторая ситуация обусловлена инновационными процессами, происходящими в настоящее время в российском образовании. Она связана с появлением запросов на освоение новых технологий, методик, видов деятельности в связи с существенными изменениями образовательной среды (цифровизация, высокотехнологичные образовательные технологии), постановкой новых задач в рамках национального проекта «Образование». Реакцией на эти запросы являются принципиально новые подходы к отбору содержания, форм и методов реализации ДПП с учетом специфики инновационных управленческих задач, применение деятельностной концепции и увеличение доли активных форм образования.

В обеих ситуациях новые подходы к дополнительному профессиональному образованию педагогических кадров строятся на идее персонифицированного

подхода к выбору направленности, содержания, методов и форм организации повышения квалификации, реализуемого с использованием индивидуальных образовательных траекторий.

Существенной новизной является то, что вводятся новые основания для разработки и реализации индивидуальных траекторий дополнительного профессионального образования педагогических кадров. В основе индивидуализации оказываются два фактора, непосредственно влияющих на профессиональное развитие и рост педагога.

Первый фактор – это актуальный уровень профессиональных компетенций педагогического работника, представленный, в том числе через совокупность выявленных у него в процессе независимой диагностики профессиональных дефицитов. Причем речь идет как о дефицитах, снижающих качество педагогической деятельности в текущей работе, так и о профессиональных

«дефицитах завтрашнего дня», то есть, связанных с развитием системы образования.

Второй фактор – это карьерные ориентации и уровень притязаний педагога относительно возможных траекторий, ступеней профессионального роста, представленных либо в виде новых позиций на рабочем месте (квалификационных категорий или новых должностей, основанных на должности

«учитель»), либо через освоение новых видов педагогической деятельности, получение новых или более высоких личностно-профессиональных статусов.

Персонифицированное повышение квалификации педагогического работника с учетом выше названных факторов обеспечит баланс между актуальным уровнем профессиональной компетентности и уровнем сложности профессиональной деятельности, статусом, на который работник претендует.

Новые подходы к профессиональному развитию педагогических работников требуют пересмотра принципов и моделей формирования целостного пространства дополнительного профессионального образования в каждом регионе с развитием его инфраструктуры и сетевого взаимодействия образовательных организаций, с привлечением ресурсов формального, неформального и информального образования педагогических кадров.

Повышается роль муниципальных методических служб, которые не только обеспечивают методическое сопровождение педагогов, но и реализуют курсовую подготовку, координируют работу по развитию кадрового потенциала школ.

Концепция рассматривает также в качестве важного направления профессиональное развитие педагогов через сетевые сообщества, учительские клубы, методические объединения педагогов, профессиональные конкурсы, чемпионаты, ярмарки социально-педагогических инноваций, различные

творческие мастерские, иные специально организованные «образовательные события» и развивающие мероприятия.

1. Ключевые условия реализации концепции национальной системы профессионального роста педагогических работников

Успешность реализации основных концептуальных положений, изложенных выше, обусловлена выполнением ряда условий:

* актуализация нормативной правовой базы в части статей Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», номенклатуры должностей педагогических работников, действующего порядка аттестации и норм трудового законодательства, регулирующего деятельность педагогов;
* разработка комплекса организационно-управленческих, экономических и правовых механизмов, обеспечивающих реализацию каждого элемента НСПР ПР, а также их взаимосвязи;
* разработка, внедрение и обновление методических, технологических и организационных решений, обеспечивающих реализацию единых подходов и инструментов уровневой оценки квалификации педагогических работников в масштабах российской системы образования;
* оптимальное разделение функций и ресурсов дополнительного профессионального образования в субъектах РФ между ИПК/ИРО и новыми элементами инфраструктуры ДПО;
* модернизация системы дополнительного профессионального образования педагогических кадров, обеспечивающая возможности персонифицированного профессионального развития педагогов в режиме непрерывного образования с использованием ресурсов формального, неформального и информального образования, сетевого взаимодействия организаций, реализующих образовательные программы профессионального, высшего, дополнительного профессионального образования;
* увеличение ресурсного обеспечения всех элементов обновленной инфраструктуры ДПО в соответствии с объемом и сложностью задач, поставленных в рамках национального проекта «Образование»;
* организация привлечения, подготовки и повышения квалификации преподавательского состава организаций ДПО, специалистов, обеспечивающих комплексную поддержку и сопровождение процессов непрерывного профессионального образования педагогических работников;
* широкая информационная поддержка НСПР ПР как масштабной новации, раскрывающая цели и результаты предлагаемых мер по обеспечению профессионального роста педагогических кадров, формирующая доверие со

стороны педагогического сообщества и обеспечивающая открытость и доступность информации о предлагаемых нововведениях.

1. Основные этапы реализации концепции национальной системы профессионального роста педагогических работников

Мероприятия и результаты национальной системы профессионального роста педагогических работников тесно связаны с целями, результатами и мероприятиями в рамках построения национальной системы учительского роста. Работа по формированию НСУР стартовала раньше, чем был запущен национальный проект «Образование». Однако в федеральном проекте «Учитель будущего» есть задача и результат, прямо фиксирующий внедрение национальной системы учительского роста.

В этой связи, сроки и основные мероприятия реализации концепции НСПР ПР можно условно разделить на два основных этапа.

Первый этап охватывает период с 2017 по декабрь 2020 года.

Он связан с реализацией 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».

Данным нормативным актом предусмотрены 4 направления 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.

Все запланированные «дорожной картой» мероприятия предполагается завершить до декабря 2020 года. Вероятно, действующий в настоящее время План мероприятий («дорожная карта») будет реализоваться весь период проведения предусмотренных работ вплоть до выполнения завершающих мероприятий.

Сроки начала и окончания второго этапа: 1 ноября 2018г. и 31 декабря 2024г.

Этап содержит мероприятия и сроки, зафиксированные в паспорте национального проекта «Образование» в части федерального проекта «Учитель будущего»[5](#_bookmark4). Именно в этот федеральный проект (в качестве единственной задачи, расписанной затем по подзадачам) внесен текст задачи из Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204: внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50% учителей общеобразовательных организаций.

Второй этап реализуется некоторое время параллельно первому этапу. Это связано с относительной самостоятельностью и содержательной спецификой первого этапа, который построен в логике последовательной разработки и апробации всех элементов НСУР. К концу данного этапа запланирована содержательная проработка и нормативное правовое оформление всех предлагаемых новаций.

Задачи и мероприятия федерального проекта «Учитель будущего», отнесенные нами ко второму этапу реализации концепции, отражают логику решения, в первую очередь, инфраструктурного проекта. Проекта, направленного на формирование новой среды ДПО педагогических кадров через создание новых организаций. В связи с этим он выстроен как процесс масштабирования планируемых результатов по мере ежегодного подключения к участию определенного числа субъектов РФ.

Можно с уверенностью предположить, что после завершения двух этапов, в течение которых необходимо реализовать все нормативно закрепленные мероприятия и обеспечить достижение запланированных результатов, начнется переходный третий этап, целью которого будет являться адаптация старой системы ДПО к новым нормативно-правовым и организационным условиям деятельности. В течение переходного этапа будут приняты дополнительные нормативные правовые акты, разработаны и внедрены недостающие управленческие механизмы, сформированы формальные и неформальные связи, с помощью которых система профессионального роста педагогических работников начнет работать в штатном режиме.

5 Паспорт национального проекта «Образование». Утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 3 сентября 2018 г. № 10)