

Утверждаю

Ректор СПб АШО



С.В. Жолован

14.05 2019 года

Концепция

развития системы профессионального и личностного совершенствования Учителя Санкт-Петербурга

Разработчики Концепции:

Виноградов В.Н., профессор кафедры управления и экономики образования

Даутова О.Б., профессор кафедры педагогики и андрагогики

Жолован С.В., профессор кафедры профессионального образования

Санкт-Петербург
2019 год

I. Общие положения

Концепция становления региональной системы непрерывного профессионального развития педагогических работников является стратегическим документом по реализации основных положений федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование». В содержании Концепции заложена интеграция учительского роста и профессионального развития педагогических кадров как направлений личностного развития педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта и модернизации педагогического образования, в том числе дополнительного профессионального образования педагогических кадров.

Разработка Концепции развития региональной системы профессионального и учительского роста педагогических работников вызвана необходимостью обеспечения непрерывного характера профессионального развития педагогических кадров в условиях системных изменений в образовании Российской Федерации.

Основаниями для разработки концепции выступают Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», стратегические цели Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018 - 2025 годы, федеральный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование».

Дополнительное профессиональное образование, являясь важной составляющей непрерывного образования российских граждан, призвано мобильно и эффективно реагировать на новые требования отечественной и мировой экономики, возрастающие запросы населения на приобретение дополнительных компетенций, в первую очередь на повышение квалификации и профессиональную переподготовку. Несмотря на свою интегрированность с системой профессионального и высшего образования, автономность и самостоятельность системы дополнительного профессионального образования закреплена в ст. 76 № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: «Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды». Это положение раскрывается в содержании Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018 - 2025 годы, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642. В задаче 2 Государственной программы, посвященной доступности образования, это направление характеризуется долей занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации и (или) профессиональную

подготовку, в общей численности занятого в области экономики населения этой возрастной группы, которая составит в 2018 - 2025 годах не менее 37 процентов ежегодно.

Развитие системы дополнительного профессионального образования в большинстве стран относится к приоритетам государственной политики. Средствами программ дополнительного профессионального образования регулируется занятость населения (переподготовка, получение специальности). Данный процесс находится в области полномочий национальных и региональных правительств, которые разрабатывают социальные стратегии развития образования, направленные на подготовку кадров для секторов экономики. Участие местных сообществ и корпораций для решения данной проблемы стимулируется налоговой политикой и совместно принятыми обязательствами. В большинстве стран политика в области дополнительного профессионального образования направлена на снижение разрывов между секторами экономики и образования, сферы рынка труда и социальной сферой, а дополнительное профессиональное образование закрепляется как коллективная ответственность отрасли и ее работников, прежде всего управляющего персонала.

Такое повышенное внимание к развитию дополнительного профессионального образования актуализирует необходимость опережающего развития системы дополнительного профессионального педагогического образования, которая, с одной стороны, может стать стратегической моделью развития дополнительного профессионального образования отдельной отрасли, с другой стороны, обеспечить ее необходимыми педагогическими ресурсами.

Государственный приоритет непрерывного профессионального развития педагогических кадров закреплен в Поручении Президента Российской Федерации (по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 г.) о формировании национальной системы учительского роста и Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Целью развития является обеспечение глобальной конкурентоспособности отечественного образования и вхождение Российской Федерации в число ведущих стран мира по качеству общего образования.

паспорт федерального проекта «Учитель будущего», утвержденный Проектным комитетом по национальному проекту «Образование» (протокол №3 от 07.12.2018 года), представляет собой проект большой социальной и политической значимости, аккумулирующий ряд государственных мер, направленных на поддержку российского учительства.

Система профессионального и учительского роста основана на профессиональном развитии педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта и предполагает модернизацию педагогического

образования, в том числе дополнительного профессионального образования педагогических кадров.

В рамках проекта необходимо обеспечить введение персонифицированного повышения квалификации учителей, развитие профессиональных педагогических сообществ, активнее использовать цифровые технологии. Разработка и реализация программ повышения квалификации учителей должна производиться с учетом актуальной ситуации с качеством образования в субъекте Российской Федерации, учитывающей анализ диагностики профессиональных дефицитов учителей, структуру сети образовательных учреждений. Одним из ключевых элементов новых механизмов являются Центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и Центры оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов, деятельность которых осуществляется на основе организационной инновации – проактивного управления. Суть проактивного управления заключается в формировании у работников образования способности к изменениям на основе знаний об экосистеме и окружающей среде, используя эти знания для опережающего развития по отношению к динамике профессиональных и личных потребностей участников образовательного процесса.

Основными направлениями модернизации региональной системы дополнительного профессионального педагогического образования станут:

- стимулирование педагогических кадров к непрерывному профессиональному развитию через введение системы независимой оценки профессиональной компетентности (новая модель аттестации педагогов, независимая оценка (сертификация) квалификации педагогических кадров, дистанционная самооценка профессиональных компетенций педагога и др.);
- организационно-правовое, кадровое и научно-методическое обеспечение персонифицированного повышения квалификации учителей с возможностью устранения профессиональных дефицитов четырех групп профессиональных компетенций учителя (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные) как ядра содержания программ повышения квалификации;
- обеспечение непрерывного характера развития профессионального мастерства педагогов в рамках профессиональных сообществ: ассоциации и клубы молодых педагогов, инновационная и проектная деятельность, наставничество, самообразование, внутришкольные практики профессионального становления педагога.

II. Роль дополнительного профессионального образования в обеспечении непрерывного характера профессионального развития педагогических кадров

Опираясь на изложенные выше требования к дополнительному профессиональному образованию педагогических кадров, можно утверждать, что ключевой ролью дополнительного профессионального образования (далее – ДППО) является обеспечение непрерывного характера профессионального развития педагога. Дополнительное профессиональное педагогическое образование призвано оперативно реагировать на постоянные изменения в системе образования, обеспечивая педагога новыми профессиональными компетенциями. Кроме этого, ДППО представляет собой уникальный ресурс и целостную систему, которая решает задачи непрерывного интеллектуального, духовно-нравственного и профессионального развития педагога, формирования его гражданской ответственности и культуры, воспроизводства общественных отношений.

Для понимания возрастающей роли ДППО в условиях внедрения национальной системы профессионального и учительского роста необходимо рассмотреть механизмы, лежащие в основе непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

Эффективность профессиональной деятельности педагога зависит от уровня сформированности его профессиональных компетенций и личностных качеств. Базовые компетенции профессиональной деятельности представляют собой совокупность профессиональных навыков, необходимых для четкого и правильного выполнения работы. Эти базовые компетенции объединены в четыре группы: предметные компетенции, методические, психолого-педагогические и коммуникативные. Степень владения этими компетенциями позволяет выделить три уровня профессиональной квалификации педагога:

Уровень I. Характеризуется умением педагога решать педагогические задачи в ситуации определенности;

Уровень II. Характеризуется умением решать педагогические задачи в ситуации вероятностной определенности;

Уровень III. Характеризуется умением решать педагогические задачи, действуя в ситуации неопределенности.

Оценку уровня владения профессиональными компетенциями педагога может дать только процедура уровневой аттестации на основе единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ). По результатам этой процедуры формируется индивидуальная карта «профессиональных дефицитов» как пространство профессионального развития педагога. Опираясь на содержание этой карты, система дополнительного профессионального педагогического образования проектирует для педагога персонализированную программу повышения квалификации, нацеленную на устранение профессиональных дефицитов. Содержание

персонифицированной программы повышения квалификации опирается на положения профессиональных стандартов.

Кроме базовых профессиональных компетенций, эффективность работы педагога определяют его личностные качества. Личностный характер поведения педагога по выбору и характеру применения компетенций в профессиональной деятельности определяется совокупностью личностных качеств, необходимых для развития, общения, карьерного роста. Актуализация и формирование личностных качеств педагога как профессионала происходит в процессе его профессионального самоопределения – обязательного компонента программ повышения квалификации.

Таким образом совокупность базовых профессиональных компетенций и личностных качеств лежит в основе профессионально-личностного развития специалиста как процесса формирования его компетентности, необходимой для качественного выполнения профессиональных задач. Хотелось бы обратить внимание, что компетентность представляет характеристику личности, определяющей ее способность самостоятельно решать возникающие профессиональные проблемы.

Наконец, в основе непрерывного характера профессионально-личностного развития педагога лежит его взаимодействие с профессиональным сообществом педагогов. Профессиональное сообщество представляет собой коллективный субъект профессиональной деятельности, обеспечивающий качество общего образования (ассоциации педагогов; городские, районные и внутришкольные методические объединения педагогов; предметные и проектные группы педагогов и др.). Фактором, объединяющим профессиональное сообщество, выступает организационная культура обучающейся организации. Во взаимодействии педагога с профессиональным сообществом происходит не только обогащение деятельности педагога необходимыми профессиональными компетенциями, но и согласование потребностей, мотивов, целей, оценок профессиональной деятельности. Взаимодействие обеспечивает двусторонний характер обогащения педагога и профессионального сообщества. Педагог-лидер вносит в жизнь профессионального сообщества инновационные идеи, уникальный опыт работы, индивидуальные достижения учащихся; обычный педагог получает от профессионального сообщества мотивационную поддержку, методическую помощь, стимулирующее оценивание своей работы. Система дополнительного профессионального педагогического образования, являясь частью профессионального сообщества города, может стать координатором сетевого взаимодействия всех субъектов образовательной деятельности, включая эти формы профессиональной коммуникации в содержание программ повышения квалификации.

Непрерывное педагогическое образование выполняет системообразующую роль в развитии образовательной системы России,

является первопричиной, определяющей конкурентоспособность системы образования в мире.

Роль системы дополнительного профессионального педагогического образования как ступени непрерывного педагогического образования неуклонно возрастает, так как в обществе существует объективная необходимость и социальная потребность в расширении диапазона педагогических профессий, функций и ролей, а также высокого качества уровня квалификаций каждого педагога. Сегодня ДППО представляет собой уникальный ресурс и целостную систему, которая решает задачи непрерывного интеллектуального, духовно-нравственного и профессионального развития педагога, формирования его гражданской ответственности и культуры, воспроизводства общественных отношений.

В условиях внедрения модели национальной системы профессионального и учительского роста ДППО принадлежит особое место, так как именно оно обладает достаточным ресурсом и развивающим потенциалом:

- понимание учреждений ДППО как социокультурных институтов, проводящих единую образовательную политику и призванных ответить на вызовы времени;
- понимание учреждений ДППО как региональных центров, призванных ответить на вызовы территории;
- понимание учреждений ДППО как учреждений образования взрослых, призванных ответить на запросы современного образования и современных педагогов;
- понимание значимости кадрового ресурса ДППО – преподавателей и методистов – как андрагогов, то есть специалистов, обеспечивающих раскрытие творческого потенциала педагогов, их мотивацию к личностному и профессиональному росту, выход на саморазвитие и самосовершенствование.

Недостаточная динамика развития системы ДППО позволяет констатировать ее недостатки. К нерешенным проблемам ДППО можно отнести устаревшую методологию ДППО, отсутствие целостных современных научных концепций развития ДППО; несформированное единое правовое и единое терминологическое поле ДППО; разрыв между потребностями работодателей, рынка труда и содержанием программ и технологий; слабую преемственность программ ДППО и профессионального образования; устаревание содержания программ ДППО и технологий их реализации; отставание при проектировании программ, ориентированных на индивидуальные потребности и запросы педагогов.

На современном этапе развития общества происходит трансформация ДППО в социокультурный институт как исторически сложившуюся устойчивую форму совместной деятельности субъектов образования.

ДППО является метасистемой, основные изменения которой определяют динамику ее устойчивого развития:

1. *Изменение методологических подходов к организации образовательного процесса на основе методологии гуманитарного синтеза и*

методологии деятельности, что определяет необходимость обновления содержания и технологий образования.

2. *Эволюция целей и результатов дополнительного профессионального педагогического образования* под влиянием социокультурных изменений и рынков труда. Цели и результаты образования формулируются в терминах профессиональных компетенций и направлены на развитие опыта обучающегося взрослого и реализацию Национальной системы профессионального и учительского роста.

3. *Эволюция статуса преподавателя*. Статус преподавателя определяется изменением его функций и ролей от транслятора знаний к организатору-координатору учебно-познавательной и самообразовательной деятельности обучающегося по развитию профессиональных компетенций и разработчику методического обеспечения развития педагога на основе учебно-методических ресурсов нового поколения.

4. *Эволюция статуса обучающегося взрослого*, который берет на себя полную ответственность за собственное обучение и реализацию образовательного маршрута. Статус обучающегося определяется его субъектностью, самостоятельностью и активностью, что предполагает широкий выбор программ и модулей обучения и направленность на продуктивность.

5. *Изменение статуса знаний и содержания образования, отраженного в образовательных программах* деятельностного и поведенческого типов. В этом смысле образовательные программы выступают в качестве целостных «единиц» содержания образования. Каждая такая «единица» является законченным циклом деятельности, нацеленной на конкретные изменения умений, навыков и компетенций педагогов.

6. *Изменение педагогических и образовательных технологий под влиянием процесса информатизации*. Современные педагогические и образовательные технологии обеспечивают обучающемуся активную позицию.

7. *Изменение системы оценивания, оценочной деятельности преподавателя и оценочной деятельности обучающегося*. Оценочная деятельность преподавателя строится на основе компетентностного подхода с учетом субъектности обучающегося взрослого, предполагает учебное проектирование и выбор обучающимся форм оценивания. Оценочная деятельность обучающегося предполагает само- и взаимооценивание, определение показателей и критериев оценивания, широкий выбор форм, темпа, средств оценивания как формируемых компетенций, так и образовательных достижений в целом.

8. *Создание расширенной информационно-образовательной среды*, обеспечивающей открытость, взаимодополнительность ресурсной базы и возможность работы в учебных обучающихся сообществах.

III. Цели и задачи модернизации дополнительного профессионального педагогического образования

Целями Концепции являются:

- Развитие кадрового потенциала системы образования, создание широких возможностей в приобретении необходимых квалификаций на протяжении всей трудовой деятельности педагогов для удовлетворения их разнообразных интересов, потребностей и запросов.
- Устранение профессиональных дефицитов в деятельности педагогов как условия ликвидации зон низкого качества образования, расположенных в области «ниже средних значений» и близких к пороговым значениям.
- Развитие инфраструктуры и технологий сферы дополнительного профессионального педагогического образования для обеспечения личностного и профессионального роста и самореализации педагогов.
- Повышение качества общего образования и инновационного потенциала общества.

Для достижения целей Концепции необходимо решить следующие задачи:

- обеспечение действенных механизмов профессиональной помощи и поддержки развития педагогов в условиях Национальной системы профессионального и учительского роста; создание условий для конструктивного преодоления ситуаций социального и профессионального жизненного кризиса, профессиональных дефицитов;
- повышение вариативности, качества и доступности профессионального педагогического образования для каждого педагога; обновление содержания профессионального педагогического образования в соответствии с интересами и потребностями разных групп педагогов;
- развитие дополнительного профессионального педагогического образования как научно-методического ресурса, фонда обмена лучшими образовательными практиками, эффективного способа освоения новых ниш в образовательном пространстве, создания условий для научного и творческого роста личности педагогов;
- совершенствование дополнительных профессиональных образовательных программ в логике компетентностного подхода с учетом требований профессионального стандарта «Педагог»;
- обновление программ переподготовки и повышения квалификации педагогов с учетом современных требований к учителю, определенных в том числе во ФГОСах и других документах, а также с учетом работы в поликультурной среде, с детьми с ОВЗ и др.;
- развитие среды профессиональной коммуникации и совместной образовательной деятельности педагогов, поддержка педагогических профессиональных сообществ, общественных объединений педагогов;

- развитие сетевых форм реализации персонифицированных программ ДППО, образовательной сети, вариативных форм сетевого образования, информационных и кооперационных связей, партнерства и сотрудничества;

- выведение образования педагогов за пределы деятельности отдельных образовательных организаций в более широкую сферу активности российского общества; интеграция формального, неформального и информального образования, направленного на расширение вариативности и индивидуализации системы образования в целом, индивидуализации образовательных маршрутов, реализуемых через совокупность инструментов, обеспечивающих индивидуальный характер и разнообразие путей и способов повышения квалификации педагогом;

- усиление связи педагогической науки и образовательной практики для системного повышения качества системы профессионального педагогического образования;

- преодоление диспропорций и рассогласованности на рынке педагогического труда (старение состава педагогических работников; сокращение количества педагогических вакансий; проблема закрепления на рабочих местах молодых учителей; отставание качества педагогического труда от темпов роста заработной платы педагогических работников; низкая профессиональная мобильность педагогических работников).

Организационной структурой, которая способна использовать новые подходы для успешного решения стоящих задач должны стать центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. Основной целью их деятельности становится создание условий для непрерывной актуализации и расширения профессиональных знаний в течение всей профессиональной карьеры, в том числе для удовлетворения образовательных потребностей и запросов, адаптации к меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, подготовки к выполнению новых видов профессиональной деятельности.

IV. Принципы дополнительного профессионального педагогического образования

Развитие дополнительного профессионального педагогического образования и эффективное использование его потенциала предполагает выстраивание ответственной политики в этой сфере посредством принятия современных, научно обоснованных решений как в области содержания и технологий, так и в части разработки управленческих и экономических моделей в соответствии со следующими принципами:

- 1) *Непрерывности и результативности образования*, обеспечивающим право на пожизненное образование; всесторонность и целостность в развитии человека как личности и индивидуальности на протяжении всей его жизни, направленный на достижение преемственности уровней профессионального

образования, предполагающим непрерывное совершенствование профессиональных знаний, навыков, умений, компетенций учителей с учетом меняющихся требований к профессиональной деятельности педагогических работников и запросов рынка труда.

2) *Андрагогической направленности*, обеспечивающим развитие институтов ДППО как учреждений образования взрослых на основе учета специфики обучения взрослого человека. *Образование взрослых* рассматривается как базисная, фундаментальная основа инновационного развития общества и человека, в контексте которой взрослый человек выступает как организм (наделенный психикой); индивид (принадлежащий роду homo sapiens); индивидуальность (характеризующая отличие одного индивида от другого); субъект (производящий изменения в окружающем мире, других людях и в себе самом); Я-образ (система представлений, самооценка, уровень притязаний и др.); личность (социокультурное качество человека, его персонификация, отраженная субъектность в других людях и в самом себе как в другом); универсум (высший уровень духовного развития взрослого человека).

3) *Персонификации и ответственности*, обеспечивающим обучающимся возможность формировать свою персонифицированную траекторию повышения квалификации по устранению профессиональных дефицитов и удовлетворению образовательных запросов, персональную ответственность за выбор траектории своего развития и самосовершенствования, а также обеспечивающим вариативность, разнообразие, многоуровневый характер образовательных программ, предусматривающим адресную поддержку каждому педагогу на основе доверия и понимания.

4) *Интерактивности обучения*, направленным на широкое применение *современных образовательных технологий* (он-лайн обучение с использованием цифровых технологий, «ситуационные кейсы», тренажеры, компьютерные симуляторы, деловые игры, тренинги, проекты, творческие работы и др.).

5) *Практикоориентированности и наукоемкости*, обеспечивающим переход от информирования обучающихся к сопровождению внедрения и развития новых образовательных и культурных практик, а также реализацию компетентностного подхода, направленного на овладение слушателями практическими компетенциями, необходимыми для обеспечения высокого качества образования: предметными, методическими, психолого-педагогическими и коммуникативными. Программы должны четко отслеживать начальный и фиксировать достигнутый уровень новых квалификаций и компетенций по завершении программы обучения.

6) *Кооперации и сотрудничества*, предусматривающим развитие сетевого образования в ДППО за счет увеличения взаимодействия внутри самой образовательной организации и построения новых связей и отношений,

а также за счет организации сетевого сотрудничества между образовательными организациями.

7) *Регионализации*, обеспечивающим преодоление разрыва между потребностями работодателей, рынка труда и содержанием программ и технологий, разработка разнообразных образовательных программ для педагогов в соответствии с территориальными особенностями, их потребностями и запросами, в том числе индивидуальными.

8) *Инновационности*, направленным на быстрое реагирование на инновационные процессы, происходящие в обществе, структурными и содержательными преобразованиями ДПО; проектирование и конструирование новой инфраструктуры, среды, технологий, инновационных образовательных практик и др.

V. Основные направления реализации Концепции

Решение задач Концепции предполагает реализацию следующих основных направлений развития сферы дополнительного профессионального педагогического образования:

1. Персонализированное образование для учителя в условиях непрерывного повышения профессионального мастерства.

2. Организационно-правовое обеспечение и качество управления процессами непрерывного повышения профессионального мастерства, введения новой модели аттестации, независимой оценки квалификаций.

3. Научное и научно-методическое обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства и его оценки, сопровождения и поддержки молодых педагогов.

4. Кадровое обеспечение деятельности системы дополнительного профессионального педагогического образования (академия, центры оценки качества образования и методические центры).

5. Сетевое партнерство в реализации непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

Персонализированное образование для учителя в условиях непрерывного повышения профессионального мастерства:

- разработка организационно-правовых основ реализации персонализированного дополнительного профессионального образования для педагогов: концепция, нормативные акты, методические разработки и др.;

- разработка алгоритмов проектирования персонализированных программ повышения квалификации с учетом объективной информации о наличии профессиональных дефицитов в деятельности педагога и его индивидуальных образовательных запросов;

- разработка структуры и требований к содержанию персонифицированных программ повышения квалификации с учетом потребности в предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог»;
- внедрение гибких образовательных траекторий реализации персонифицированных программ повышения квалификации с постепенным расширением возможностей он-лайн обучения;
- внедрение кредитно-модульной системы при реализации персонифицированной программы повышения квалификации, создание условий для прохождения предусмотренных образовательной программой модулей в различных образовательных организациях;
- внедрение возможностей электронного обучения педагогов, очно-заочных и заочных форм обучения, возможности применения дистанционных образовательных технологий;
- наличие послекурсового сопровождения педагогов в форме дистанционных сетевых и очных мероприятий, мотивирующих работников образования включаться в систему неформального образования (конкурсы, проекты, тренинги, конференции, семинары, вебинары, видеоконференции, обсуждение проблем на форумах, консультации, различные актуальные разовые мероприятия и др.);
- организация стажировок и обучение педагогов в ресурсных центрах, ведущих российских и зарубежных образовательных центрах.

Организационно-правовое обеспечение и качество управления процессами непрерывного повышения профессионального мастерства, введения новой модели аттестации, независимой оценки квалификаций:

- формирование механизмов участия работодателей (органов управления образованием, руководителей образовательных организаций) в обновлении содержания основных образовательных программ переподготовки и повышения квалификации педагогов;
- внедрение модели организации и финансирования повышения квалификации работников образования, обеспечивающей непрерывность и адресный подход к повышению квалификации; формирование и апробация механизмов персонифицированного финансирования (индивидуальных финансовых сертификатов), накопительной системы и зачетных единиц по индивидуальным образовательным траекториям с участием центров непрерывного профессионального мастерства педагогических работников, что позволит педагогическим работникам свободно и самостоятельно распоряжаться своим правом на повышение квалификации в соответствии со своими индивидуальными потребностями;

- разработка организационного и финансового механизма взаимосвязи между системой повышения квалификации и аттестацией педагогических кадров, развитие вариативных форм аттестации педагогических кадров;
- разработка организационного и финансового механизма взаимосвязи между системой повышения квалификации и развитием системы профессиональных конкурсов педагогических и управленческих кадров;
- разработка положения о стажировках и обучении педагогических работников в ресурсных центрах, ведущих российских и зарубежных образовательных центрах;
- развитие инфраструктуры и практики оценки и признания профессионального мастерства и квалификаций, приобретенных формальным и неформальным путем;
- переход к профессионально-общественной аккредитации образовательных программ переподготовки и повышения квалификации педагогов;
- создание системы внешней независимой сертификации получаемых в результате переподготовки и повышения квалификации профессиональных квалификаций по направлениям подготовки и специальностям педагогического профиля.

Научное и научно-методическое обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства и его оценки, сопровождения и поддержки молодых педагогов:

- разработка механизмов и инструментов поддержки научно-исследовательской деятельности учреждений ДППО, проведение исследований в области качества постдипломного педагогического образования;
- внедрение системы поддержки и стимулирования фундаментальных и прикладных исследований, развития научных школ и научных направлений в системе ДППО;
- реализация программ аспирантуры по востребованным направлениям подготовки педагогов;
- разработка концепции непрерывного педагогического образования региона, нормативно-правовой базы и экономических механизмов ее реализации, обоснованного долгосрочного прогноза потребности в подготовке, переподготовке и повышении квалификации педагогических кадров;
- проектирование и разработка программ научно-методического сопровождения учителя как целевого ориентира для региональных структур управления в условиях реализации НСУР;
- проектирование и апробация диагностических материалов, позволяющих выявить профессиональные дефициты в деятельности

педагогических кадров по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям;

- маркетинговые исследования для выявления перспективных образовательных потребностей учительского корпуса, оценки степени их удовлетворения, прогнозирования запросов на потенциальные образовательные модели и программы;
- разработка новых учебников, учебных пособий, УМК для переподготовки и повышения квалификации педагогов;
- разработка и реализация целевых образовательных инициатив, инновационных проектов, стартапов, направленных на приобретение и развитие перспективных квалификаций.

Кадровое обеспечение системы дополнительного профессионального педагогического образования (академия, центры оценки качества образования и методические центры):

- повышение статуса и квалификации преподавателя ДППО в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»;
- совершенствование условий и оплаты труда, системы управления кадрами в сфере ДППО для вовлечения в эту сферу профессионалов высокого уровня;
- организация стажировок и обучение преподавателей ДППО в ресурсных центрах, ведущих российских и зарубежных образовательных центрах;
- обеспечение повышения квалификации преподавателей в области андрагогики для обеспечения обучающемуся педагогу адресной поддержки, сопровождения и помощи;
- создание ассоциации преподавателей ДППО, проведение конференций, форумов, обучающих сессий в рамках этой ассоциации;
- разработка серий учебников, учебных пособий, УМК для преподавателей по основным проблемам образования и развития педагогического знания;
- привлечение в сферу ДППО молодых квалифицированных специалистов, обеспечение их профессионального и творческого развития и организация системы наставничества для обеспечения научно-методической преемственности и создания продуктивного баланса опыта и прорывных идей.

Сетевое партнерство в реализации непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников:

- формирование и поддержка педагогических сообществ, общественных организаций, занимающихся развитием профессионального потенциала учителей, консолидация усилий и проведение совместных мероприятий;

- развитие практики повышения квалификации педагогов в рамках деятельности профессиональных сообществ;
- создание системы, включающей Координационные советы, ресурсные центры, сообщества образовательных учреждений, в том числе дополнительного образования, пилотные площадки на базе сообщества образовательных учреждений, тьюторские центры, сетевые профессиональные сообщества;
- расширение числа образовательных организаций, предоставляющих образовательные услуги по направлениям подготовки и специальностям педагогического профиля;
- создание в рамках системы ДППО единой информационно-методической базы, содержащей научные и научно-методические ресурсы сопровождения профессиональной педагогической деятельности (рабочие программы, технологические карты уроков, конспекты, методические пособия и другие методические разработки), в дополнении и развитии которой принимают учителя по рекомендации и при экспертизе профессиональных сообществ;
- развитие сетевой кооперации образовательных организаций, информационно-методических и научных центров для реализации распределенных модульных схем формирования умений, компетенций, квалификаций современных педагогов;
- работа ассоциации, разработка и поддержка совместных проектов и образовательных инициатив;
- системное исследование и проектирование педагогического образования для непедагогических категорий специалистов (инженеров, руководителей отраслей производства, родителей), образование взрослых в целом);
- привлечение социальных партнеров к совершенствованию механизмов получения образовательных услуг, связанных с профессиональной переподготовкой и повышением квалификации, а также их финансированию.

VI. Реализация концепции

Реализация Концепции предусматривается в 2 этапа:

- I-й этап – 2019-2021 годы – проектирование и апробация устойчивых моделей в организации ДППО в условиях непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических кадров, введения новых моделей аттестации, независимой оценки квалификаций, сопровождения и поддержки молодых педагогов.
- II-й этап – 2022-2024 годы – диссеминация эффективных моделей в организации ДППО в условиях непрерывного повышения

профессионального мастерства педагогических кадров, введения новых моделей аттестации, независимой оценки квалификаций, сопровождения и поддержки молодых педагогов..

Для реализации настоящей Концепции формируется соответствующий План мероприятий. План мероприятий разрабатывается и утверждается для каждого этапа реализации Концепции.

VII. Ожидаемые эффекты и результаты от реализации Концепции

В результате реализации Концепции будут обеспечены:

- Развитие профессиональных компетенций и квалификаций педагогами, приобретение ими новых профессиональных возможностей, повышение трудовой мобильности за счет компенсации профессиональных дефицитов.
- Удовлетворенность педагогов качеством реализованных адресных программ ДППО, организации стажировок и программ «горизонтального обучения» в рамках функционирования системы Р2Р.
- Повышение мобильности, гибкости и открытости системы ДППО в конкурентной среде.
- Конструирование нового, актуального и востребованного содержания дополнительных профессиональных программ, прошедших внешнюю экспертизу и сертификацию.
- Технологические, организационные и образовательные инновации в реализации новой модели аттестации педагогов, независимой оценки квалификации, сопровождении и поддержки молодых педагогов.
- Обеспечение согласованности форм, подходов, моделей, реализуемых в системе подготовки, переподготовки, повышения квалификации и отбора и аттестации педагогических кадров.
- Обеспечение мониторинговой деятельности в системе ДППО, и ее анализ с принятием адресных рекомендаций и управленческих решений.
- Широкое внедрение сетевых форм повышения квалификации.
- Повышение качества общего образования и инновационного потенциала общества.