

Данильченко Сергей Леонидович

Почетный работник воспитания
и просвещения Российской Федерации, академик РАЕ,
академик РАЕН, академик РАМТН,
д-р ист. наук, профессор, профессор
Институт общественных наук и международных отношений
ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет»
г. Севастополь

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ФЕДЕРАЛЬНЫЙ И РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТЫ

***Аннотация:** приоритетами в подготовке кадров для системы образования являются фундаментальный подход к изучению учебных дисциплин, воспитание уважения к отечественной истории, государственному языку и педагогическим традициям, личности педагогического работника и ребенка; осознание ответственности и важности российского образования, учет передовых идей и запросов социума. Фундаментальность подготовки в российском образовании всегда сочеталась с высокими требованиями к воспитательной миссии педагогических работников.*

***Ключевые слова:** концептуальная модель педагога 2025 года, содержание и технологии подготовки педагогов, школьные команды, профессиональный стандарт «Педагог», система ДПО, новая система аттестации учителей, ранняя педагогическая профориентация, закрепление кадров в образовании, персональная ответственность в подготовке педагога.*

В настоящий момент государственная образовательная политика Российской Федерации ориентирована на создание инновационной образовательной системы, способной решать главную задачу – достижение современного качества образования, его соответствие актуальным и перспективным потребностям

личности, общества и государства, обеспечение его доступности всем слоям населения.

Приоритетами в подготовке кадров для образовательных организаций являются фундаментальный подход к изучению дисциплин, практикоориентированность, воспитание уважения к отечественной истории, государственному языку и традициям, личности педагогического работника и обучающегося, осознание ответственности и важности российского образования, учет передовых идей и запросов социума.

Фундаментальность подготовки кадров всегда сочеталась с высокими требованиями к миссии педагогических работников – людей высокой научной, методической, нравственной и общечеловеческой культуры.

Основополагающими нормативными документами в области образования являются Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации; Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы; Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года; Стратегия государственной культурной политики на период до 2030 года; Доктрина информационной безопасности Российской Федерации; Концепция развития дополнительного образования детей до 2020 года; Указы Президента РФ от 29 мая 2017 года №240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства» и от 21 июля 2020 года №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и другие документы, имеющие принципиальное значение для развития российского образования.

Система отечественного образования прошла сложный, но плодотворный путь поиска новой модели подготовки кадров. Нацеленность на преодоление многих противоречий (дисбаланс основных компонентов нацеленности педагога: предметного, научно-методического, воспитательного; ослабление внимания к духовно-нравственному становлению личности; снижение актуальности тематики научно-методических разработок, их практической результативности, степени внедрения результатов; уменьшение доли молодежи в структуре научно-

педагогических кадров; несоответствие сформировавшейся образовательной среды новым общественным запросам и образовательным потребностям, прогнозируемым моделям организации учебно-воспитательного процесса; отставание учебной и научной материально-технической базы от уровня, необходимого современной образовательной организации, и уровня технологической оснащённости современного российского образования), понимание роли подрастающего поколения и образования в целом в формировании интеллектуального, экономического капитала страны определяют современную направленность программы развития кадрового потенциала сферы образования.

Основная задача государства – повышение роли в подготовке кадров для системы образования нашей страны. Национальная доктрина образования в Российской Федерации является концептуальной основой для реформирования и дальнейшего развития отечественного образования. Именно в сфере образования подготавливаются и воспитываются те люди, которые не только формируют новую информационную среду общества, но которым предстоит самим жить и работать в новой среде. Концепция модернизации образования, определила основные направления и этапы важного процесса развития нашего общества – «подготовка педагогических кадров нового поколения и формирование принципиально новой культуры педагогического труда», подготовка педагогов, обладающих высокой квалификацией и необходимой информационной культурой с тем, чтобы они были готовы и умели применять новые информационные технологии в процессе обучения и управления образованием.

Анализируя задачи, стоящие перед общим образованием, следует вычленивать вопросы доступности дошкольного образования, роли частного инвестора, инфраструктуры дошкольных образовательных организаций. Особое внимание необходимо уделять созданию условий для раннего развития детей в возрасте до трех лет и кадровому обеспечению дошкольных образовательных организаций.

Не менее важными являются построение системы профессионального самоопределения школьников, начиная с начальной школы, и роль в этом Школы полного дня, педагогических классов и дополнительного образования.

Отдельного внимания заслуживают федеральные государственные образовательные стандарты, вопросы развития и обновления инфраструктуры, функционирования сельских школ.

В среднем профессиональном образовании ключевым является вопрос качества практической подготовки и интеграции организаций ВО и СПО с предприятиями реального сектора экономики, проблемы прогнозирования в потребности регионов в кадрах и обязательное участие в этом работодателей.

В Севастополе проблемы мало чем отличаются от проблем по стране. Недостаточное количество образовательных организаций, инфраструктура, требующая текущего и капитального ремонта, технологическое оснащение образования – эти проблемы решаются в рамках национальных проектов.

Сферу образования необходимо наполнить высококвалифицированными специалистами. Достижение этой цели зависит, главным образом, от состава педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни, повышения профессионализма педагогических кадров, привлечения и закрепления в образовательных организациях молодых талантливых педагогов.

Основной проблемой системы образования является старение педагогического состава и недостаточный приток в образовательные организации молодых специалистов. Средний возраст учителей в России – 45 лет. Наиболее характерна картина «старения» педагогических кадров для образовательных организаций, расположенных в сельской местности. В целом по России доля молодых педагогических работников в возрасте до 25 лет составляет 5,8%, доля педагогов старше 55 лет – 24,2%. Наблюдается выраженный гендерный дисбаланс в кадровом корпусе школ. Профессия учителя остается традиционно женской. Доля женщин-учителей в школах составляет 88,2%. Остро стоит проблема обеспечения школ кадрами. Нехватка педагогов-предметников в общем образовании через 10 лет может достигнуть 190 тысяч человек. В каждом регионе есть свои особенности, но практически везде не хватает квалифицированных учителей физики, математики, иностранных языков. Острота проблемы дефицита кадров усугубляется высоким уровнем межрегиональной дифференциации заработной

платы педагогических работников. Фонд заработной платы общеобразовательных организаций формируется на основании нормативно-подушевого финансирования. В каждом регионе норматив подушевого финансирования разный, отсутствуют единые подходы к его формированию. Уровень заработной платы в регионах с наиболее высокими показателями в 7 раз и более выше, чем в регионах с самыми низкими значениями. Это приводит к миграции педагогических кадров из регионов с низкой заработной платой.

Как следует привлекать профессиональные кадры и удерживать их в образовательной сфере, прежде всего, в школе?

1. Для реализации программы постройки и предоставления социального жилья высокопрофессиональным кадрам в области образования необходимо провести мониторинг и анализ по вопросу реальной потребности педагогов по всей стране в жилье; внедрить в информационную систему Интернет-платформы по привлечению педагогических кадров на конкурсной основе; реализовать проекты по софинансированию строительства жилья.

2. Для привлечения профессиональных педагогических кадров и удерживания их необходимо:

- предложение реального мотивационного пакета молодым специалистам:
 - а) возможность кадрового профессионального роста через обучение в магистратуре, изучение профессии более глубоко в аспирантуре и получение научной степени, проведение собственных научных и методических исследований и возможность их публикации; б) начальная разовая выплата («на обустройство жизни»); в) увеличение срока денежного стимулирования молодых учителей с трёх до пяти лет, предоставление гранта в виде денежных выплат в отсроченном периоде (по истечении 3–5 лет работы в школе); г) внедрение программы адаптации молодого преподавателя, в том числе через уменьшение аудиторной нагрузки;
 - развитая социальная инфраструктура и система материальных стимулов;
 - создание корпоративного университета для дополнительного профессионального образования педагогических кадров в существующих Институтах развития образования, в передовых образовательных организациях;

– реализация проекта «Наставничество в педагогическом образовании» с введением практики «вводного года» с предоставлением наставника в сочетании с продуманной системой оценки работы педагогов;

– внедрение широкоформатной системы профориентационной работы через: а) презентации перед студентами, семинары, собрания, на которых рассказывается о российской системе образования и приглашается на практику, стажировку в школы, колледжи, Институты развития образования, организации дополнительного образования; б) заключение договоров на целевое обучение будущих педагогов в вузах; в) заключение ученических договоров (ст. 198 ТК РФ), по которым работник должен отработать у работодателя определенный срок по окончании обучения; г) адресная подготовка старшеклассников к поступлению на педагогические специальности, которая должна начинаться в период обучения в школе: возвращение в практику общеобразовательных организаций работы с «педагогическими классами»;

– внедрение в кадровую политику образовательных организаций системы зависимости заработной платы от результатов работы специалиста, разработка программы поощрений для стимулирования деятельности педагога;

– совершенствование программ корпоративной педагогической культуры, в том числе определение и следование миссии, этического кодекса, стратегии развития, кадровой политики;

– внедрение внутриорганизационной системы статуса педагога (приходя на работу сотрудник приобретает статус новичка или стажера – работа под руководством наставника, затем приобретение статуса опытного педагога, но под пристальным вниманием наставника, потом профессионала, затем «суперарбитра»);

– индивидуальная работа школы с выпускниками, завершающими обучение в высших и средних учебных заведениях на педагогических специальностях.

В Севастополе, чтобы привлечь специалистов в школы, почти в полтора раза, подняли базовую ставку (фиксированную выплату без учета различных надбавок). Введены доплаты для молодых учителей (в т. ч. ежемесячная

фиксированная – 5 тыс. рублей) и тех, кто проходит курсы повышения квалификации, выплачиваются компенсации за второе высшее образование, в будущем планируется строительство социального жилья для сотрудников бюджетной сферы.

Задача реализации идеи взаимоувязанной системы профессионального развития, карьерного роста и оплаты труда учителей повлекла за собой проблему повышения личностного и профессионального роста педагогов. Это, в свою очередь, должно быть отражено в новой системе аттестации учителей, которая станет обязательной с 2020 года.

Что нужно делать для реализации этой идеи?

Необходимо подготовить педагогов в соответствии с Едиными федеральными оценочными материалами, а, следовательно: развивать ресурсные центры подготовки и повышения квалификации кадров для системы ДО, ОО, СПО и для обеспечения непрерывного образования педагогических кадров; создавать мобильные методические центры для обеспечения методического сопровождения и повышения качества образования в форме методического сопровождения и помощи в подготовке к лицензированию, аккредитации, обеспечению качества образования; проведении конкурсов и олимпиад; организации курсов повышения квалификации; аттестации педагогических работников; качественного внедрения новых ФГОС; мониторинговых исследований, в том числе связанных с развитием кадрового потенциала города; реализовывать образовательные стандарты, в том числе через систему повышения квалификации, индивидуального и группового консультирования педагогических работников; внедрять современные апробированные образовательные технологии; обучать педагогических работников ВО и СПО по стандартам компетенций WSR; активизировать педагогических работников на ведение персональных веб-сайтов, отражающих все виды деятельности педагога в межаттестационный период, в том числе и применение элементов дистанционной формы обучения; формировать профессиональное сообщество, экспертное сообщество; укреплять научно-педагогический потенциал.

Гуманитарно-педагогический институт Севастопольского государственного университета призван готовить педагогов в соответствии ЕФОМ. Создан ресурсный центр, в задачи которого входит обеспечение не только собственно повышения квалификации педагогических работников, но и обеспечить преемственность уровней общего образования и среднего профессионального образования, обращая особое внимание на создание реально действующей модели непрерывного образования на базе компетентностного подхода. Ресурсный центр проводит информационные кампании по разъяснению положений национальной системы профессионального роста педагогических работников, по разъяснению положений добровольной независимой оценки профессиональной квалификации, оказывает содействие формированию новой технологической среды общего и дополнительного образования, реализации идеи открытого образовательного пространства, участвует в формировании и методическом сопровождении сообществ учителей-предметников, классных руководителей, психологов, воспитателей региона. Постоянно действующий мобильный методический центр является одним из основных органом обеспечения методического сопровождения и повышения качества образования общего и среднего профессионального и высшего образования. Центр опережающей профессиональной подготовки проводит широкомасштабную подготовку преподавателей ВО и СПО по стандартам компетенций WSR. Большая работа ведется с образовательными организациями Севастополя по созданию портала дополнительного образования, портала дистанционного образования, логистического портала для молодых и начинающих педагогов.

Как это должно отразиться, собственно, на подготовке и деятельности педагогов?

Подготовка педагогов должна быть направлена на то, чтобы система образования обеспечивала: историческую преемственность поколений, сохранение, распространение и развитие национальной культуры, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию народов России; воспитание патриотов России, граждан правового, демократического государства, способных к социализации в условиях гражданского общества, уважающих права и

свободы личности, обладающих высокой нравственностью и проявляющих национальную и религиозную терпимость, уважительное отношение к языкам, традициям и культуре других народов; формирование культуры мира и межличностных отношений; разностороннее и своевременное развитие детей и молодежи, их творческих способностей, формирование навыков самообразования, самореализацию личности; формирование у детей и молодежи целостного миропонимания и современного научного мировоззрения, развитие культуры межнациональных отношений; формирование у детей, молодежи, других категорий граждан трудовой мотивации, активной жизненной и профессиональной позиции, обучение основным принципам построения профессиональной карьеры и навыкам поведения на рынке труда; организацию учебного процесса с учетом современных достижений науки, систематическое обновление всех аспектов образования, отражающего изменения в сфере культуры, экономики, науки, техники и технологий; непрерывность образования в течение всей жизни человека; многообразие типов и видов образовательных учреждений и вариативность образовательных программ, обеспечивающих индивидуализацию образования, личностно ориентированное обучение и воспитание; преемственность уровней и ступеней образования; создание программ, реализующих информационные технологии в образовании и развитие открытого образования; академическую мобильность обучающихся; развитие отечественных традиций в работе с одаренными детьми и молодежью, участие педагогических работников в научной деятельности; подготовку высокообразованных людей и высококвалифицированных специалистов, способных к профессиональному росту и профессиональной мобильности в условиях информатизации общества и развития новых наукоемких технологий; воспитание здорового образа жизни, развитие детского и юношеского спорта; противодействие негативным социальным процессам; экологическое воспитание, формирующее бережное отношение населения к природе.

В эпоху становления экономики знаний значение принципа фундаментальности образования не просто возрастает, а становится важнейшим фактором развития инновационных технологий, определяющих конкурентоспособность

страны. Вместе с тем, реализуя данный принцип, необходимо решительно освободиться от устаревшего, второстепенного, педагогически неоправданного материала. Наряду с фундаментальным знанием определены основные формы деятельности и соответствующие им классы задач, умение решать которые свидетельствует о функциональной грамотности.

В городе Севастополе расширяется практика педагогической деятельности по достижению указанных целей и задач: создание центра опережающей профессиональной подготовки, специализированного центра компетенций в области образования по стандартам WorldSkills – регионального центра World Skills Russia, центра по работе с одаренными детьми, центров подготовки водителей, музейной педагогики; информационно-библиотечного, инклюзивного образования; организация и проведение мастер-классов по инновационным технологиям, по электронной школе, по проектному обучению, по проведению воспитательных мероприятий, по требованиям ФГОС; подготовка к реализации экспериментальных научных разработок «Наставничество в педагогическом образовании», «Эндогенная оценка качества образования», «Формирующее и мотивирующее оценивание», «ВУЗ – СПО – работодатель»; формирование системы «Педагогического абонемент», банка данных программ дополнительного профессионального образования; реализация проекта «Современная практика онлайн преподавания», в том числе организация системы проведения открытых онлайн уроков и внеурочных мероприятий; разработка образовательных программ подготовки (переподготовки) специалистов по работе в сфере добровольчества и технологиям работы с волонтерами в образовательных организациях (в т.ч. в формате онлайн курсов), по работе с одаренными и талантливыми детьми, и проведение обучения.

Профессиональный стандарт «Педагог» в практике российского образования имеет долгую, но неуспешную историю. В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым

действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу. Обретение этих ценных качеств невозможно без расширения пространства педагогического творчества. Труд педагога должен быть избавлен от мелочной регламентации, освобожден от тотального контроля.

Существующие громоздкие квалификационные характеристики и должностные инструкции, сковывающие инициативу учителя, обременяющие его формальными требованиями и дополнительными функциональными обязанностями, отвлекающими от непосредственной работы с детьми, не отвечают духу времени.

Почему и как должен быть актуализирован профессиональный стандарт?

Профессиональный стандарт педагога, который должен прийти на смену морально устаревшим документам, до сих пор регламентировавшим его деятельность, призван, прежде всего, раскрепостить педагога, дать новый импульс его развитию.

В Севастопольском научном центре Российской академии образования, созданном на базе Севастопольского государственного университета, формируется рабочая группа по обоснованию актуализации профессионального стандарта и внесению предложений по совершенствованию действующего стандарта. Группа призвана провести анализ основных причин, определяющих необходимость внесения изменений, условно разделив их на две взаимосвязанные группы: формальные (технические, например, определение деятельности педагога как вида профессиональной деятельности, где необходима независимая оценка квалификации) и содержательные (сущностные). Последние связаны с развитием образовательных технологий, внедрением системы учительского роста. Необходимо обеспечить преемственность обобщенных трудовых функций и более точных их формулировок и трудовых функций, соотнеся их с компетентностными характеристиками педагогического работника.

В настоящее время на федеральном и региональном уровнях реализуется ряд мер, направленных на развитие научных и научно-педагогических кадров и

обеспечивающих адресную поддержку отдельных групп исследователей, научных коллективов, молодых учёных и студентов. Действующие механизмы развития кадрового потенциала научной и научно-образовательной сферы нуждаются в дополнении новыми механизмами поддержки эффективного воспроизводства научных и научно-педагогических кадров.

В регионах необходимо делать акцент на повышение результативности научной деятельности, переход к работе с наиболее успешными научными коллективами путём использования адресности федерального финансирования, расширить финансируемые из регионального бюджета возможности для молодых исследователей, применить различные инструменты реализации научных проектов, в том числе заключение, как государственных контрактов, так и соглашений о предоставлении грантов в форме субсидий для юридических лиц на выполнение исследовательских проектов.

Основной целью регионов является развитие системы эффективного воспроизводства высокопрофессиональных кадров научной и научно-образовательной сферы и повышение их конкурентоспособности на мировом уровне.

К задачам регионов относятся развитие механизмов расширения количественного и улучшения качественного состава научных и научно-педагогических кадров; повышение результативности научных и научно-педагогических кадров, развитие механизмов стимулирования их научной и инновационной активности; развитие внутрироссийской и международной мобильности научных и научно-педагогических кадров; развитие опорных вузов в регионах.

Расширение целевой функции аспирантуры неизбежно влечет за собой необходимость совершенствования управления процессом подготовки научно-педагогических кадров и процедуры оценивания деятельности аспирантуры. Сегодня в РФ единственным формальным критерием эффективности аспирантуры является доля аспирантов, защищающих диссертации в срок. Такого рода подход к оценке результатов деятельности аспирантуры можно было бы считать правомерным при одном условии – если бы обучение в аспирантуре и защита диссертации четко маркировали нацеленность молодого человека на дальнейшую

карьеру в сфере науки. Кроме того, данная методика концентрирует усилия аспирантов и их научных руководителей в основном на защите диссертации в срок зачастую в ущерб качеству аспирантской подготовки. Повышение эффективности аспирантуры может быть обеспечено, в том числе, нахождением и использованием оптимальных алгоритмов мониторинга и контроля аспирантской подготовки, а также развитием методов комплексного анализа информации в сфере послевузовского профессионального образования.

Интересен опыт Севастопольского государственного университета в сфере организации мониторинга аспирантской подготовки и формализованной оценки продуктивности научной работы аспирантов. В Севастопольском государственном университете будет действовать балльная аттестация, предусматривающая необходимость для аспиранта по итогам выполнения годового этапа индивидуального плана набрать определенное количество баллов, не меньше установленного университетом критериального (порогового) значения. При определении итогов аттестации будет использоваться «плавающая» балльная шкала, фиксирующая минимальное количество баллов для каждого периода обучения. Создаваемый в Севастопольском государственном университете специализированный on-line сервис обеспечит возможность получения оперативной информации о продуктивности текущей работы аспирантов. Такая информация важна для организации контроля качества их подготовки и выработки на этой основе управленческих решений, направленных на совершенствование аспирантских программ. В Севастопольском государственном университете будет введена система интерактивного мониторинга и аттестации, которая станет обязательной формой контроля реализации учебной и научной компонент программы подготовки аспирантов очной и заочной форм обучения.

Регионам необходимо активно участвовать в мероприятиях, обеспечивающих повышение качества функционирования государственной системы научной аттестации, в том числе посредством введения механизмов репутационной ответственности соискателей ученых степеней, членов региональных диссертационных советов, официальных оппонентов и ведущих организаций за

объективность и обоснованность принимаемых решений при определении соответствия диссертаций установленным критериям, а также четкой регламентации порядка представления к защите и защиты диссертаций.

Еще одно важное направление развития отечественной системы аттестации научно-педагогических кадров – оптимизация сети региональных диссертационных советов на основе новых, более жестких критериев научного уровня для региональных организаций, претендующих на открытие на их базе диссертационных советов. Данная работа уже ведется в Севастопольском государственном университете.

В регионах проводится рейтинг диссертационных советов по группам научных специальностей, по результатам которого происходит оптимизация сети диссертационных советов с учетом отраслевых, региональных и федеральных приоритетов. Необходимо продолжить работу по формированию структуры сети диссертационных советов, отвечающих перспективам развития науки, технологий и техники.

Поскольку региональная наука является важным социально-экономическим фактором развития территорий, вопрос о дальнейшем существовании диссертационных советов в субъектах Российской Федерации должен решаться с учетом специфики регионов. При этом представляется целесообразным отдавать предпочтение объединенным советам, созданным на базе ведущих научных и образовательных организаций, где сложились признанные научные школы.

В региональные программы необходимо включить мероприятия, направленные на развитие государственной системы научной аттестации: разработать региональную систему мер по стимулированию проведения научных исследований молодыми учеными, молодыми кандидатами наук, в том числе с целью защиты ими диссертаций на соискание ученых степеней кандидата наук, доктора наук; поддержать возможность использования российского индекса научного цитирования в системе подготовки и аттестации научно-педагогических кадров; совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной

власти осуществлять мониторинг правоприменительной практики в сфере подготовки и аттестации научно-педагогических кадров на уровне региона.

Вызовы времени определяют потребность регионов в высококвалифицированных научных кадрах, в повышении качества их подготовки. Сложившаяся система взаимодействия региональных вузов и научных организаций удовлетворяет данную потребность в недостаточной степени. Несоответствие достаточно низкого уровня подготовки научных кадров и высокой потребности регионов в данных кадрах является социально значимой проблемой, от решения которой зависит динамика развития нашей страны и уровень её конкурентоспособности на мировой арене. Каждый регион Российской Федерации должен проанализировать проблемы подготовки научных кадров, определить перспективы развития проблемных зон и разработать меры по их решению.

Департамент образования и науки города Севастополя совместно с Севастопольским государственным университетом в июне 2019 года организовал и провел открытый публичный конкурс педагогических проектов «Новая Севастопольская школа» по двум номинациям: «Управленческая команда» и «Педагог будущего», в котором приняли участие претенденты на должности руководителя или команды руководителей, отдельные преподаватели или команды педагогов новой школы. В качестве конкурсных материалов претенденты представили и защитили проект Концепции развития школы политехнического профиля и проект реализации профильных образовательных программ по предметным областям «Информатика», «Математика», «Физика», «Химия», «Биология». В конкурсе участвовали молодые педагоги, аспиранты, магистранты, бакалавры, имеющие опыт работы в образовательных организациях. Победители конкурса стали сотрудниками новой севастопольской школы «Инженерная школа» и пройдут специальную программу повышения квалификации корпоративного обучения педагогов школы по совершенствованию концепции развития школы и формированию школьной команды. В ходе обучения планируется разрешить противоречие между представлением об образовательной организации как едином

образовательном пространстве и пониманием реального уровня сложности образовательной структуры, неоднородности, полимодельности образовательной среды.

В Севастополе сформирована идеология «Открытого образовательного пространства», в основании которой лежит новая методология управления развитием образования и науки города Севастополя. Идея открытого образовательного пространства сводится к следующему процессу принятия решений открыт для участия всех субъектов образования и научной деятельности; ведущей идеей реализации идеи открытого образовательного пространства является создание условий для развития социального и человеческого капитала, в первую очередь, педагогического работника; смыслом идеологии открытого образовательного пространства является активное участие в образовательных процессах и научно-исследовательской деятельности каждого педагога или организации, способной и готовой взять на себя ответственность за новое качество образования, развитие институтов гражданского общества, институализации новых типов образовательного и научного взаимодействия; главным показателем эффективности в условиях открытого образовательного пространства является педагог, вовлекаемый в практику управления, развитие его преподавательских качеств, социокультурные эффекты образовательной модели, новая практика социального партнерства. Человек становится субъектом своего развития, и он может и должен управлять своими изменениями.

Современные реалии выдвигают новые требования к профессиональной роли учителя. В первую очередь, как организатора учебной, проектной и исследовательской деятельности и образовательных практик, консультанта, исследователя, руководителя проектов, «навигатора» в образовательной, в том числе цифровой, среде.

В каждом направлении развития системы образования необходима переподготовка кадров для освоения новых компетенций. Президент РФ в Послании Федеральному Собранию в 2018 году сказал: «Нам нужно выстроить открытую, современную систему отбора и подготовки управленческих кадров, директоров

школ. От них во многом зависит формирование сильных педагогических коллективов, атмосфера в школе».

Одной из острых проблем, заявляемых современными школьниками, стала потребность в уважительном и объективном отношении со стороны учителей. То есть речь идет не столько о возвращении авторитета учителя и воспитательной функции педагога, сколько об освобождении учителя до состояния, когда у него есть время и желание помочь и подсказать ребенку.

Вместе с тем по данным TALIS-2018 только 19% директоров российских школ готовились к своей должности до того, как были на нее назначены. Наряду с этим мотивация к профессиональному росту у директоров растет: так, в 2013 году на отсутствие стимулов для профессионального развития ссылался почти каждый пятый глава школы, а спустя пять лет – только каждый десятый.

Важно рассматривать профессиональное развитие руководящих и педагогических кадров в системной связке с работой по обновлению образовательных стандартов. Аттестация руководителей образовательных организаций должна быть максимально прозрачной и открытой.

Создание условий для профессионального развития и мотивация учителей к участию в нем – важный компонент кадровой политики в сфере образования.

Проблема педагогических кадров сегодня заключается в том, что многим педагогам старшего поколения приходится учиться практически заново, осваивая современные технологии обучения. В то же время молодые учителя испытывают затруднения из-за нехватки практических знаний. Необходимы новые программы повышения квалификации педагогов, при этом реализовывать принцип повышения квалификации не отдельных педагогов, а педагогических команд. Необходима адресная, индивидуальная программа непрерывного повышения квалификации, определение приоритетов профессионального развития по результатам аттестации. Целесообразно отказаться от требования повышения квалификации раз в три года и перейти на нормирование количества дней в году, которые педагог должен посвятить повышению уровня профессионализма.

Вопрос о нехватке педагогических кадров стоит очень остро. Необходима разработка системы профориентационного педагогического мотивирования.

Что следует в этом аспекте делать?

Необходимы: разработка системы профориентационного тестирования для учащихся общеобразовательных организаций, планирующих поступление на педагогические специальности организаций ВО и СПО; открытие педагогических классов в общеобразовательных организациях; активизация участия студентов во Всероссийском студенческом конкурсе педагогического мастерства «Шаг в профессию»; создание кластеров непрерывного педагогического образования (школа-колледж- вуз-школа); создание условий для ранней профессионализации школьников в кружках, межшкольных учебных классах, ученических педагогических отрядах; создание и развитие системы взаимодействия студентов педагогических направлений и специальностей с наставниками из числа лучших педагогов; проведение педагогических школ, в том числе летних, для старшеклассников и студентов, обучающихся по педагогическому и психолого-педагогическому направлениям, с привлечением работников образовательных организаций.

В Севастополе планируется создать профильные педагогические классы, чтобы привлечь молодежь к профессии учителя и в будущем избежать дефицита педагогов. Ранняя профориентация дает свои результаты – до 50% учителей в школах региона – выпускники этих школ. Благодаря такой профориентации со временем можно будет выстроить систему подготовки молодых учителей внутри города по схеме «школа – севастопольский педколледж – университет, потом вновь – школа». Дефицит педагогических кадров преодолевается работой педагогов на 1,5–2 ставки, что для системы в целом в перспективе является критичным, т. к. ведет к раннему «профессиональному выгоранию». Реализация национального проекта «Образование» обязывает менее чем за пять лет вернуть в профессию, привлечь из других регионов или обучить самостоятельно более 600 педагогов.

Севастопольский государственный университет начинает прием в лицейские классы, которые начнут работу при вузе в сентябре 2021 года. Это

совместный проект правительства города и Севастопольского государственного университета – перспективное направление для мотивации наших детей, школьников, дальнейшей их профилизации, профессиональной ориентации. Проект станет возможностью сконцентрировать в вузе одаренных и замотивированных учеников, особенно технических специальностей.

Занятия в лицее будут проводить представители профессорско-преподавательского состава на локациях университета, том числе в лабораториях с новейшим оборудованием. Помимо основной программы, лицеисты получают возможность заниматься проектной деятельностью и наилучшим образом подготовиться к дальнейшему обучению в вузе благодаря расширенному доступу к научной литературе и специальной вузовской базе данных.

В один из двух лицейских классов – технический или гуманитарный – можно поступить по окончании неполной средней школы. Отбор кандидатов будут производить на основании результатов ОГЭ, баллов аттестата, а также итогов вступительного тестирования по общеобразовательным предметам. После прохождения испытаний каждый пройдет собеседование. Это позволит определить индивидуальные особенности лицеистов, что в дальнейшем будет учитываться при организации занятий.

Обучение в университетском лицее начнется в сентябре 2021 года. Ведущий севастопольский вуз сможет принять всего 50 лицеистов – по 25 человек в каждый класс. В правительстве города рассчитывают, что уже в следующем году при университете будет открыто еще два класса и обучаться здесь смогут уже сто лицеистов. Профильное обучение школьников на базе Севастопольского государственного университета стало возможным благодаря субсидии, выделенной на реализацию проекта Департаментом образования и науки Севастополя.

Национальный проект «Образование» определил цели и задачи качественного уровня подготовки педагогических кадров.

Как можно усовершенствовать развитию профессионализма педагога?

Первый подход. Непрерывное научно-методическое сопровождение развития профессионализма через оказание помощи методическим объединениям,

отдельным педагогам в организации деятельности на уровне образовательной организации, с учетом педагогического стажа, уровня профессионализма и индивидуальных запросов личности педагога. Главной целью методической работы является непрерывное совершенствование квалификации педагога, непрерывное содействие повышению его эрудиции и компетентности в области методики преподавания, в связи с корректировкой учебно-воспитательной работы для перспективного развития процессов обучения и воспитания их постоянного саморазвития и самосовершенствования. Этот вариант развития профессионализма реализуется через следующие формы работы: повышение профессионального и культурного уровня педагога; стимулирование его служебной и общественной активности; обновление и совершенствование предметных знаний; совершенствование педагогического и методического мастерства на основе идей педагогов новаторов и творческих работ педагогов; совершенствование методов и стиля взаимодействия с учащимися на принципах гуманизации, демократизации, гласности; формирование умений и навыков анализа образовательного процесса в целом и самоанализа своей учебно-воспитательной деятельности, в частности; приобщение педагогов к исследовательской деятельности на основе инновационных методик.

В качестве практических форм научно-методической работы в образовательных организациях используются: лектории, конференции, научно – методические семинары, научно – практические и проблемные семинары, работа творческих лабораторий и временных творческих групп формального и неформального характера, дискуссии, круглые столы, организационно – деятельные игры, организация курсов повышения квалификации на базе высших учебных заведений, организация и проведение конкурсов профессионального мастерства, работа МО, школы молодого педагога, индивидуальные консультации, признание потенциальных возможностей каждого педагога, адресное планирование повышения квалификации, обобщение опыта индивидуальной работы с каждым педагогом.

Второй подход. Развитие профессионализма через курсы повышения квалификации без отрыва от производства с получением документа государственного образца. Данная форма реализуется очно и заочно, в том числе на дистанционных платформах. Возможность учиться у первоклассных специалистов оказалась чрезвычайно востребована учителями. Данный подход в значительной степени обеспечивает доступность получения дополнительного образования педагогическими работниками.

Третий подход. Реализация накопительной системы повышения квалификации, учитывающей индивидуальную образовательную программу педагога, в том числе его участие в профессиональных форумах, научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах, олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства.

Результаты прогнозных исследований показывают, что образование должно стать непрерывным процессом, который будет продолжаться в течение всей жизни человека. Только таким образом он сможет адаптироваться к непрерывным технологическим инновациям, которые будут требовать не только постоянного совершенствования орудий труда, но также самого его содержания, способности овладевать новыми знаниями и специальностями профессиональной деятельности. Критерием оценки эффективности развития профессионализма будет являться положительная динамика в уровне профессионализма педагогов, а также уровень удовлетворенности учителей и востребованность предлагаемых услуг.

Так, в Севастополе на основе изучения опыта регионов внедряются и реализуются современные практики обеспечения системы образования квалифицированными кадрами.

Каскадная (циклическая) модель повышения квалификации включает предкурсовой период (изучение уровня профессионализма), теоретико-практический курс и внедренческий период. В модели повышения квалификации основным элементом является самоопределение учителя и его самоанализ (он определяет

место и время повышения квалификации, её организационные формы), что помогает реализовать принцип цикличности.

Личностно-ориентированная модель ДПО предполагает смещение акцента с передачи нормативного содержания на развитие индивидуальной модели профессиональной деятельности педагога.

Структурная модель личностно-ориентированного обучения, включает самостоятельную учебную деятельность, виртуальное учебное сообщество, профессионально-личностную рефлексия, педагогическую поддержку, ценностно-личностное взаимодействие и модель процесса личностно-ориентированного обучения на проектировочно-диагностическом, деятельно-рефлексивном и рефлексивно-продуктивном этапах программы.

Логико-дидактическая модель учебного процесса повышения квалификации основана на межличностном взаимодействии всех участников процесса обучения, включении их в различные формы групповой работы и побуждении к рефлексивно-оценочному анализу себя, форм обучения и совместных учебно-познавательных действий.

Модель вариативной формы повышения квалификации основана на взаимодействии работников образования и методических служб. Главная задача – методическое сопровождение профессионального роста педагогических и руководящих кадров.

Модель сетевого взаимодействия как условие повышения профессиональной компетенции педагога. Актуальность модели обусловлена тем, что: в условиях глобализации современного мира требуется переход к сетевым системам образования; педагог выходит за стены своего ОУ, образовательная среда для личностно-профессионального роста расширяется за счет использования сетевых ресурсов; образование педагога становится непрерывным, превращается в постоянный фактор его жизненного и профессионального успеха и социального признания; в процессе сетевого взаимодействия каждый педагог становится одновременно и учителем, и учеником; эффективная образовательная сеть предоставляет возможности для индивидуальной образовательной навигации каждому

участнику сетевого взаимодействия в соответствии с его индивидуальными потребностями, личностными и профессиональными перспективами.

Преимущества сетевой модели ДПО: возможность учиться в индивидуальном режиме; расширение информационных и коммуникативных возможностей и развитие технологических навыков; полная свобода выбора программ образовательных модулей в любом сочетании и последовательности (для карьеры, для практической жизни, для общего развития); разрешение социальных проблем: возможность пользоваться ресурсами сети территориально отдаленным слушателем.

Сетевое взаимодействие необходимо системе образования: для наращивания потенциала ее развития; для ликвидации дефицитов ресурсного обеспечения и обновления системы повышения квалификации педагогических кадров в соответствии с современными требованиями. Деятельность сети обеспечивает, с одной стороны, некоторую локализацию педагогических инициатив и возможность их внутреннего развития, с другой стороны, – именно сеть является «переходным мостиком» между инновационным движением и массовой педагогической практикой.

Основные характеристики сетевого взаимодействия: сеть образуется школами (снизу) с целью обновления их деятельности по повышению квалификации педагогов для расширения пространства реализации индивидуальных образовательных программ. Институт развития образования является координатором сети; в таком взаимодействии формируются новые ценностно-смысловые установки и обновленная организационная культура участников сети; обеспечивается новое качество управления (горизонтальные связи, распределенная ответственность).

Модель «Учитель XXI века», предлагаемая московскими школами, предполагает создание такой образовательной среды, при которой развитие профессиональной компетентности учителя средствами школы и ее партнеров будет наиболее адекватно соответствовать современным требованиям системы образования. Эта модель предполагает внутришкольную модель повышения квалификации,

которая вариативна и может быть реализована в нескольких модификациях (повышение квалификации формы «меню», самообразование педагогов с использованием технологии организации самообразования педагогов).

Система учительского роста на основе смысловых контекстов «7И»: «Институты – Информация – Инновации – Инфраструктура – Инвестиции – Интеллект – Индивидуальность» основывается на критериальном подходе. Каждый смысловой контекст имеет ряд критериальных показателей – параметров. Модель предполагает систему оценивания педагога путем мониторинга, тестирования, анализа портфолио, экспертной оценки.

Инновационные модели повышения квалификации педагогических работников (модель «Тренинг», креативная практика), строятся, в основном, на использовании инновационных форм организации обучения. Инновационные модели требуют от широкого использования инновационных форм, методов и средств обучения в системе повышения квалификации педагогов в комплексе. Инновационные формы ПК педагогов имеют практическую направленность, что способствует формированию его профессиональной компетентности. Выбор форм организации процесса обучения в системе повышения квалификации порождает новые педагогические технологии, меняет представления о межпредметных связях, модифицирует прежнее научно-методическое обеспечение, обуславливает вариативность программ и учебных курсов. Инновационные модели должны соответствовать следующим критериям: каждому виду (элементу) содержания образования должна соответствовать адекватная ему форма организации процесса обучения;

инициатива (направленность действий) как преподавателя, так и обучающегося; обеспечение обратной связи; реализация компетентностного подхода; обучение на собственном опыте (experiential learning); обеспечение самостоятельности взаимодействия обучающихся с учебной информацией;

содержание нового решения способа деятельности преподавателя и педагога;

обеспечение повышенной степени освоения педагогами изучаемой информации; мотивация к саморазвитию. Так, в структуру модели «Тренинг» вводятся поведенческие компоненты (отработка практических навыков), рефлексивные (развитие рефлексирования как психологического образования), коммуникативные (понимание и отработка навыков слушания, коммуникации), релаксационные (развитие навыков саморегуляции и релаксации) и другие составляющие.

Модели, реализуемые средствами дистанционных технологий (дистанционное обучение, создание информационной среды, тьюторское сопровождение).

В Севастополе учителя-предметники, которые проходят повышение квалификации, выполняют по итогам курсов работу наподобие Единого государственного экзамена. Такая система позволит им понять школьников и лучше готовить их к выпускным экзаменам. Систему со сдачей «ЕГЭ» уже прошли учителя математики, русского языка и литературы, иностранных языков. Также планируется повышение квалификации с таким «экзаменом» для учителей химии и физики. В Москве проводится обучение севастопольских преподавателей по договоренности с Департаментом образования и науки г. Москвы на базе МЦКО, которые смогут в дальнейшем проводить подобные курсы. Но в ближайшее время этот опыт будет использоваться в региональном институте развития образования.

Чему и как необходимо учить педагога?

Теоретическая основа Фундаментального ядра образования – ранее сформулированные в отечественной педагогике и психологии идеи: «ядра» и «оболочки» школьных курсов (А.И. Маркушевич); выделения «объема знаний» по предмету (А.Н. Колмогоров); культурологического подхода к формированию содержания образования (М.Н. Скаткин, И.Я. Лернер, В.В. Краевский); системно-деятельностного подхода (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Д.Б. Эльконин, П.Я. Гальперин, Л.В. Занков, В.В. Давыдов, А.Г. Асмолов, В.В. Рубцов) и др.

Исходя из этого необходимо в систему подготовки педагогов ввести следование принципам:

1. Доступности. Подготовка к формированию условий для комфортного и доступного обучения для детей с ограниченными возможностями здоровья, посредством применения новых учебных методик, образовательных технологий, информационно-телекоммуникационных технологий и дистанционного обучения.

2. Вариативности. Подготовка к учету интересов конкретного учащегося, использованию личностно-ориентированного подхода в обучении и воспитании.

3. Дополнительного образования. Подготовка к ориентации на программы дополнительных услуг с ориентацией на образование для взрослых.

4. Массовости. Подготовка к осознанию перехода от индустриальной экономики к «экономике знаний», к использованию возможностей в профессиональной самореализации.

5. Непрерывности. Подготовка к непрерывному образованию на принципах адаптации населения к постоянно меняющимся условиям профессиональной деятельности, к обеспечению возможности постоянного саморазвития в соответствии с индивидуальными стремлениями, к увеличению образовательных ресурсов общества.

В современной школе при наличии грамотного креативного руководителя и безынициативного педагогического коллектива либо наоборот никакого движения вперед не будет. Как создать действенный коллектив педагогов?

Содержание современного образования определяет требования к руководителям образовательных организаций и членам педагогического коллектива, лицам, сопровождающим образовательный процесс: делегирование управленческих функций членам педагогического коллектива, способным нести ответственность за реализацию отдельных аспектов управленческой деятельности; осуществление психолого-педагогического контроля за деятельностью образовательной организации в условиях гласности и открытости; создание и развитие новой системы педагогического мониторинга на компьютерной основе; развитие самоуправления педагогов и учащихся в условиях повышенной ответственности за результаты работы образовательной организации; реализация рыночных отношений через систему дополнительных платных образовательных услуг,

необходимых для совершенствования педагогических результатов работы образовательной организации, заключающихся в достижении учащимися высокого уровня образованности и социальной компетентности.

Подготовка «Школьных команд» предполагает отбор школьных команд педагогических работников на конкурсной основе, в том числе руководящих работников (из числа, например, работников Департамента, завучей школ), учителей-предметников (выпускники педагогических специальностей, молодые (начинающие) педагоги, другие педагоги, выпускники других вузов с обязательным условием получения педагогического образования), вспомогательного персонала (из числа работников различных организации, военных пенсионеров, в том числе через службу занятости). Критериями конкурсного отбора являются техническая или функциональная экспертиза (знания, наличие практических компетенций), навыки по решению проблем и принятию решений; генерация нестандартных решений (креативность), кодекс чести профессионала; межличностные навыки (принятие риска, полезная критика, активное слушание). Далее осуществляется обучение отобранных проектных команд, команд по оперативному решению задач, команд управления, команд по вопросам усовершенствования по основным направлениям (Изучение сущности педагогических технологий, Разработка программы развития на основе ведущего инновационного компонента – технологии метода проектов, Реализация программы развития, Анализ подготовки школьной команды на основе ведущего инновационного компонента – компетентностного подхода, метода аутентичного оценивания).

В Российской Федерации, в основном, на местном, региональном уровнях созданы и действуют концептуальная модель профессиональной деятельности педагога, компетентностей педагога, концептуальная модель педагогического проектирования, концептуальная модель педагогической рефлексии, концептуальная модель учителя. На основе нормативных документов Российской Федерации в области образования, задач национального проекта «Образование» исследований ученых, методистов-практиков, требований ФГОС и Профессионального стандарта «Педагог», исходя из аксиологических оснований развития

отечественного образования, его социальной миссии и целей развития, основываясь на современных требованиях к качеству педагогической деятельности, необходимо создать концептуальную модель российского педагога будущего.

Какие основные положения должны в нее войти?

- наличие высокого уровня общей, коммуникативной культуры, теоретических представлений и опыта организации сложной коммуникации, осуществляемой в режиме диалога;

- способность к освоению достижений теории и практики предметной области: к анализу и синтезу предметных знаний с точки зрения актуальности, достаточности, научности;

- способность к критической оценке и интеграции личного и иного (отечественного, зарубежного, исторического, прогнозируемого) опыта педагогической деятельности;

- стремление к формированию и развитию личных креативных качеств, дающих возможность генерации уникальных педагогических идей и получения инновационных педагогических результатов;

- наличие рефлексивной культуры, сформированность потребности в саморефлексии и в совместной рефлексии с другими субъектами педагогического процесса;

- наличие методологической культуры, умений и навыков концептуального мышления, моделирования педагогического процесса и прогнозирования результатов собственной деятельности;

- готовность к совместному со всеми иными субъектами педагогического процесса освоению социального опыта;

- освоение культуры получения, отбора, хранения, воспроизведения, отработки и интерпретации информации в условиях лавинообразного нарастания информационных потоков;

- принятие философии маркетинга в качестве одной из основных идей деятельности педагога в условиях становления рыночных отношений в образовании;

- принятие понятия профессиональной конкуренции как одной из движущих идей развития личности педагога;
- наличие культуры педагогического менеджмента в широком смысле, то есть стремление к самоопределению в ситуации ценностного выбора и к принятию ответственности за конечный результат педагогического процесса, что определяет профессиональную успешность в условиях конкуренции.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Указы Президента Российской Федерации «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства» от 29 мая 2017 года №240 и «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» от 21 июля 2020 года №474, Стратегия государственной культурной политики на период до 2030 года, Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации, Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы, Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 года, Доктрина информационной безопасности Российской Федерации, Концепция развития дополнительного образования детей до 2020 года, Концепция развития математического образования в Российской Федерации, Концепция преподавания русского языка и литературы в Российской Федерации и другие документы, имеющие принципиальное значение для развития российского образования, задают вектор дальнейшего развития отечественного образования и требуют новых теоретико-методологических и практико-ориентированных подходов к образованию.

Исходя из реальных тенденций в развитии системы образования, содержания социального заказа, представляется целесообразным выделить следующие приоритетные направления в предлагаемом комплексе мер по улучшению кадрового обеспечения образовательных организаций в Российской Федерации.

Разработать правовые механизмы оплаты труда педагогов в зависимости от уровня их профессионального роста и результатов работы.

Разработать региональные программы по дополнительному стимулированию профессиональной деятельности педагогов.

Разработать и внедрить комплекс мер по привлечению педагогических работников – молодых специалистов на дефицитные специальности в дошкольное, общее начальное, основное и среднее образование, в том числе, предусмотреть право получения их детьми мест в детских садах.

Предусмотреть возможность учета стажа работы педагогических работников в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, поселках городского типа и малых городах при присвоении квалификационной категории и/или должности более высокого уровня («Старший учитель», «Ведущий учитель»).

Проработать вопрос создания социальной службы квалифицированных нянь на базе государственных (муниципальных) учреждений дошкольного образования и/или комплексных центров социального обслуживания.

Разработать предложения по совершенствованию механизма оплаты труда педагогических работников сельских общеобразовательных организаций с учетом ограничения количества часов нагрузки.

Обеспечить внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников (национальной системы учительского роста), предусмотрев утверждение основанного на уровневом подходе к квалификации учителей, создающего возможность по повышению в должности («Учитель», «Старший учитель», «Ведущий учитель») профессионального стандарта «Учитель», учитывающего возможность получения новых полномочий в рамках преподавательской карьеры.

Разработать и внедрить комплекс мер по обеспечению квалифицированными кадрами региональных систем среднего профессионального образования, непрерывное профессиональное развитие педагогов, стимулирование их профессионального роста.

Разработать адресные, индивидуальные образовательные программы дополнительного профессионального образования для повышения квалификации и

переподготовки педагогических работников, направленные на преодоление выявленных в процессе оценочных процедур профессиональных дефицитов.

Представить предложения по совершенствованию правового регулирования оплаты труда педагогических работников, в том числе в части условий оплаты труда учителей-предметников в сельской местности независимо от количества часов нагрузки.

Разработать и внедрить комплекс мер, обеспечивающих адресную поддержку отдельных групп исследователей, научных коллективов, молодых учёных и студентов.

Усилить меры по развитию опорных вузов в регионах с учетом отраслевых, региональных и федеральных потребностей в кадрах высшей квалификации, в том числе путем расширения целевой функции аспирантуры.

Проработать вопрос о совершенствовании процедуры оценивания деятельности аспирантуры в региональных вузах.

Разработать дорожную карту по взаимодействию региональных вузов и научных организаций в области повышения качества подготовки высококвалифицированных научных кадров.

Продолжить работу по формированию структуры сети диссертационных советов, отвечающих перспективам развития науки, технологий и техники с учетом отраслевых, региональных и федеральных приоритетов.

Рекомендовать создавать в регионах объединенные диссертационные советы на базе ведущих научных и образовательных организаций, где сложились признанные научные школы.

Поддерживать возможность использования российского индекса научного цитирования в системе подготовки и аттестации научно-педагогических кадров.

Совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти осуществлять мониторинг правоприменительной практики в сфере подготовки и аттестации научно-педагогических кадров на региональном уровне.

Разработать и внедрить комплекс мер по совершенствованию ранней профориентационной работы в общеобразовательных организациях, в том числе

путем создания предпрофессиональных классов различной направленности, включая педагогическую.

Обеспечить эффективное функционирование на основе лучших региональных практик системы непрерывной подготовки педагогических работников, преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения, включая практическую подготовку в условиях реальных производств, с установлением обязательного количества часов данной подготовки для учета при получении (подтверждении) квалификационной категории.

Организовать практическую подготовку преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций в условиях реальных производств.

Представить предложения по созданию общефедеральной модели аттестации, включающей в том числе единые для Российской Федерации требования на основе единых федеральных оценочных материалов.

На основе нормативных документов Российской Федерации в области образования, задач национального проекта «Образование» исследований ученых, методистов-практиков, требований ФГОС и Профессионального стандарта «Педагог», исходя из аксиологических оснований развития отечественного образования, его социальной миссии и целей развития, основываясь на современных требованиях к качеству педагогической деятельности, создать концептуальную модель российского педагога 2025 года.

С целью совершенствования качества образования внедрить в систему ДПО работников образования подготовку педагогических кадров к работе «школьной команды».

Внедрять лучшие региональные практики наставничества с введением профессионального обучения наставников.

Повсеместно реализовывать накопительную систему повышения квалификации, учитывающую индивидуальную образовательную программу педагога.

Список литературы

1. Антонова Л.Н. Общественные организации и управляющие советы школ в образовании Подмосковья / Л.Н. Антонова // Вестник Московского государственного областного университета. – 2018. – №4. – С. 1–9.
2. Богословский В.И. Развитие системы государственно-общественного управления, практики общественной оценки деятельности школы / В.И. Богословский, Н.Ю. Конасова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2019. – №152 – С. 180–185.
3. Бордовский Г.А. Управление качеством образовательного процесса: монография / Г.А. Бордовский, А.А. Нестеров, С.Ю. Трапицын. – СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2019. – 169 с.
4. Булаева С.В. Система мирового образования: современные тенденции развития / С.В. Булаева, О.Н. Исаева. – Рязань, 2018. – 128 с.
5. Василенко Н.В. Управление образованием: институциональный подход: монография / Н.В. Василенко. – СПб.: ГОУ ИПК СПО, 2017.
6. Волков В.Н. Тенденции развития инновационной инфраструктуры системы общего образования в России / В.Н. Волков // Известия Российского гос. пед. ун-та им. А.И. Герцена. – 2020. – №174. – С. 17–25.
7. Кадровая политика общеобразовательного учреждения как основа достижения нового качества общего образования. Кадровая политика школы: сборник / сост. В.Н. Волков; под ред. И.В. Гришиной. -СПб.: СПб АППО, 2019. -С. 10–37.
8. Волков В.Н. Определение концептуальности изменений в общем образовании как научная проблема / В.Н. Волков // Социология и право. –2018. – №4 (26). – С. 29–30.
9. Воронкова И.Е. Наука управления: основные школы и подходы / И.Е. Воронкова // Экономическая среда. – 2019. – №4 (14). – С. 93–97.
10. Гарькина И.А. Системный подход к повышению качества образования / И.А. Гарькина, А.М. Данилов // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2017. – №4. – Т. 19. – С. 4–7.

11. Гарькина И.А. Формальные методы при моделировании и идентификации организационных систем / И.А. Гарькина, А.М. Данилов, О.В. Волкова // Современные проблемы науки и образования. – 2018. – №6.

12. Гельмс А.В. Реформы системы образования в Российской Федерации: концептуальный замысел, практическая реализация, общественное восприятие (1991–1999 гг.): автореф. дис. канд. ист. наук. – М. 2019. 20 с.

13. Георгиева Е.В., Кокоева Н.В. Основы деятельности по управлению современной школой / Е.В. Георгиева, Н.В. Кокоева // Новая наука: Современное состояние и пути развития. – 2018. – №6–2 (86). – С. 24–28.

14. Горева О.М. Управление системой образования в условиях повышения качества обучения / О.М. Горева, Л.Б. Осипова // Современные проблемы науки и образования. – 2019. – №1.

15. Горшков М.К. Модернизация российского образования: проблемы и перспективы / М.К. Горшков. – М., 2018. – 352 с.

16. Грибоедова Т.П. Содержание понятия и особенности реализации социального партнерства в современном образовании / Т.П. Грибоедова // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2019. – №68. – С.50–60.

17. Грушевский С.П. Сгущение учебной информации в профессиональном образовании: монография / С.П. Грушевский, А.А. Остапенко. – Краснодар: Кубан. гос. ун-т, 2017. 188 с.

18. Егоршин А.П. Управление российским образованием / А.П. Егоршин. – Н. Новгород, 2019. – 384 с.

19. Карпова С.И. Управление общеобразовательной школой как фактор развития детской одаренности: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – М, 2019. – 45 с.

20. Клячко Т.Л. Образование в России: основные проблемы и возможные решения / Т.Л. Клячко. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2019. – 48 с. – (Научные доклады: образование).

21. Ковальчук О.В. Модернизация и проблемы инновационного управления развитием образовательных систем / О.В. Ковальчук // Человек и образование. – 2018. – №3 (36). – С. 92–97.

22. Корчинская Т.И. Особенности управления современным учреждением образования: методы управления и виды управленческих функций / Т.И. Корчинская // Проблемы и перспективы развития экономики и управления. – Новосибирск: Изд. «Априори», 2019. – 228 с.
23. Косарецкий С.Г. Государственно-общественное управление образованием: от прецедентов к институту. Исследования и разработки / С.Г. Косарецкий, А.М. Моисеев [и др.]; под общ. ред. С.Г. Косарецкого, Е.Н. Шимутиной: монографический сборник. – М.: Вердана, 2018.
24. Костылёва С.Ю. Экономические отношения субъектов образовательного пространства в РФ / С.Ю. Костылёва // Вестник Тамбовского университета. Серия гуманитарные науки. – Тамбов. – 2020. – №5 (97). – С. 52–60.
25. Костылёва С.Ю. Институт высшего образования в контексте экономического развития / С.Ю. Костылёва // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. – 2019. – №1 (45). – С. 148–154.
26. Медведева Н.В. Инновационный подход к управлению системой образования / Н.В. Медведева // Материалы Ивановских чтений. – 2018. – Т.1., №2. – С. 96–100.
27. Моисеев А.М. Школа как объект управления: новые черты в понимании / А.М. Моисеев // Academia. Педагогический журнал Подмосковья. – 2018. – №3. – С. 3–10.
28. Осипова Л.Б. Повышение профессиональной компетентности педагогов в условиях введения ФГОС / Л.Б. Осипова // Научные исследования в сфере общественных наук: вызовы нового времени. – Екатеринбург, 2019. – С. 55–59.
29. Пиддэ А.Л. Реформы образования в России: лекция / А.Л. Пиддэ. – Изд-во РАГС, 2019. – 267 с.
30. Попова Н.А. Инновационная школа: управленческие аспекты деятельности в условиях изменения парадигмы образования / Н.А. Попова // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2018. – №2. – С. 97–101.

31. Рогач О.В. Экспертная оценка качества государственного управления сферой образовательных услуг в современной России / О.В. Рогач // Материалы Афанасьевских чтений. – 2017. – Т. 1., №11. – С. 215–218.

32. Рысбекова С.Т. Информационные технологии в управлении современной школы / С.Т. Рысбекова, Т.З. Рысбеков // Знание. – 2018. – №12–2 (29). – С. 87–90.

33. Султанова Т.А. Сущностные особенности управления современной образовательной организацией / Т.А. Султанова, Е.В. Ткачева // Молодой ученый. – 2019. – №19. – С. 613–616.

34. Харисова Л.А. Инновационные процессы в общем образовании / Л.А. Харисова // Проблемы современного образования. – 2018. – №1. – С. 82–87.

35. Цирульников А.М. Развитие образовательных систем. Методология и методы социокультурного анализа. Часть 1 / А.М. Цирульников // Управление образованием: теория и практика. – 2017. – №4. – С. 29–56.