

DOI 10.31483/r-102681

Данильченко Сергей Леонидович

**О ПОВЫШЕНИИ РОЛИ РАО И РЕГИОНАЛЬНЫХ НАУЧНЫХ
ЦЕНТРОВ РАО В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ
ДЛЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
И НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Аннотация: современный этап развития отечественной системы образования и российской науки актуализировал ряд важных вопросов, требующих системного анализа и комплексного решения, представленных в главе монографии. Приоритетами в подготовке кадров для образовательных и научных организаций в регионах РФ 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.

Ключевые слова: система профессионального развития, карьерный рост, оплата труда учителей, воспроизводство кадров с высшей квалификацией, диссертационные советы, программы аспирантуры, академическая миграция, рабочие места в вузах региональные практики, квалифицированные кадры, инструменты целевого обучения.

Abstract: the modern stage of the development of the national education system and Russian science has actualized a number of important issues requiring systematic analysis and comprehensive solutions presented in the chapter of the monograph. The priorities in training personnel for educational and scientific organizations in the regions of the Russian Federation are a fundamental approach to the study of disciplines, practical orientation, education of respect for national history, the state lan-

guage and traditions, the personality of the teacher and the student; awareness of the responsibility and importance of Russian education, consideration of advanced ideas and demands of society. The fundamental nature of personnel training has always been combined with high requirements for the mission of teaching staff – people of high scientific, methodological, moral and universal culture.

Keywords: *professional development system, career growth, teacher remuneration, reproduction of highly qualified personnel, dissertation councils, postgraduate programs, academic migration, jobs in universities, regional practices, qualified personnel, targeted training tools.*

Современный этап развития отечественной системы образования и российской науки актуализировал ряд важных вопросов, требующих системного анализа и комплексного решения.

1. Введение взаимоувязанной системы профессионального развития, карьерного роста и оплаты труда учителей. Меры материального стимулирования педагогических работников в целях повышения качества обучения. Меры поддержки молодых учителей. Привлечение востребованных специалистов в сельские школы. Реализация программы «Земский учитель».

2. Привлечение в систему профессионального образования специалистов – практиков.

3. Обеспечение воспроизводства кадров с высшей квалификацией – научно-педагогических работников вузов и научных организаций – формирование сети диссертационных советов и открытие программ аспирантуры с учетом задач комплексного развития регионов нашей страны.

4. Программа поддержки академической миграции и создание рабочих мест в вузах и научных организациях регионов, получающих финансирование на научные исследования и разработки. Поддержка ведущих педагогических работников по модели «мега-грантов» (на создание кафедры, масштабирование эффективной рабочей программы, курса, модуля, в том числе по направлениям Soft-Skills).

5. Лучшие региональные практики обеспечения системы образования квалифицированными кадрами. Использование инструментов целевого обучения.

Приоритетами в подготовке кадров для образовательных и научных организаций в регионах РФ 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.

Система 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 оснащенности современного российского образования), понимание роли подрастающего поколения и образования в целом в формировании интеллектуального капитала страны определяют современную направленность программы развития кадрового потенциала образования и науки.

Основная задача российских регионов – повышение роли в подготовке кадров для сфер образования и науки нашей страны. Национальная доктрина образования в Российской Федерации является концептуальной основой для

реформирования и дальнейшего развития системы 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 вычленить 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 СПО с предприятиями реального сектора экономики, проблемы прогнозирования в потребности регионов в кадрах и обязательное участие в этом работодателей.

В городе федерального значения 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. Построена Инженерная школа, которая приняла детей

в январе 2020 года. До 2024 года в Севастополе планируется построить еще восемь школ на средства федеральной целевой программы (ФЦП) по развитию Крымского полуострова. Общее число мест в этих школах порядка 3,5 тыс. Строительство новых учреждений сначала позволит решить проблему второй смены в школах, затем удастся уменьшить число детей в классах, которые сейчас зачастую переполнены.

1. Введение взаимоувязанной системы профессионального развития, карьерного роста и оплаты труда учителей. Меры материального стимулирования педагогических работников в целях повышения качества обучения. Меры поддержки молодых учителей. Привлечение востребованных специалистов в сельские школы. Реализация программы «Земский учитель».

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. По данным Министерства просвещения Российской Федерации нехватка педагогов-предметников в общем образовании через 10 лет может достигнуть почти 190 тысяч человек (188,7 тысячи 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;

– реализация проектов 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 региональных 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 городе Севастополе, чтобы привлечь специалистов в школы, почти в полтора раза, до 14,7 тыс. рублей, 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 системе аттестации учителей.

Что нужно делать для реализации этой идеи?

Необходимо подготовить педагогов в соответствии с Едиными федеральными оценочными материалами (далее – ЕФОМ):

– 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 региона;

– реализовывать образовательные стандарты, в том числе через систему повышения квалификации, индивидуального и группового консультирования педагогических работников;

– внедрять современные апробированные образовательные технологии;

– обучать педагогических работников 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.

В городе Севастополе на базе Гуманитарно-педагогического института СевГУ функционирует региональный научный центр РАО – СевНЦ РАО, который призван, в том числе оказывать научно-методическое обеспечение и организационно-методическое сопровождение подготовки педагогов в соответствии ЕФОМ:

– в СевГУ создан Институт дополнительного образования, в задачи которого входит обеспечение не только собственно повышения квалификации педагогических работников, но и совместно с СевНЦ РАО обеспечение преемственности уровней общего образования и среднего профессионального образования, обращая особое внимание на создание реально действующей модели непрерывного образования на базе компетентностного подхода. СевНЦ РАО 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;

– СевНЦ РАО как постоянно действующий мобильный методический центр является одним из основных органом обеспечения методического сопровождения и повышения качества образования общего и среднего профессионального образования;

– совместно с Гуманитарно-педагогическим институтом СевГУ СевНЦ РАО проводит широкомасштабную подготовку педагогических работников СПО по стандартам компетенций WSR;

– при активном участии СевНЦ РАО в СевГУ ведется большая работа по созданию портала дополнительного образования, портала дистанционного образования, логистического портала для молодых и начинающих педагогов.

Проблема развития и реформирования образования и подготовки педагогов (содержание и технологии подготовки педагогов, подготовка педагогических кадров к работе «школьной команды», подготовка кадров в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог»)

Тенденции развития и реформирования образования отражены в национальном проекте «Образование», Национальной доктрине образования в РФ (на период до 2025 года).

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 СевГУ при активной поддержке СевНЦ РАО расширяется практика педагогической деятельности по достижению указанных целей и задач:

- создание центров: опережающей профессиональной подготовки, специализированного центра компетенций в области образования по стандартам World Skills, по работе с одаренными детьми, подготовки вожатых, музейной педагогики, 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», «Университет – 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.

Проблема подготовки кадров в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог»

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 СевНЦ РАО создана рабочая группа по обоснованию актуализации профессионального стандарта и внесению предложений по совершенствованию действующего стандарта. Группа проводит анализ основных причин, определяющих необходимость внесения изменений, условно разделив их на две взаи-

мосвязанные 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.

2. Привлечение в систему профессионального образования специалистов – практиков.

Система профессионального образования не может сегодня развиваться как замкнутая система. Профессиональное образование и работодатели – звенья одной цепи. Работодатели должны формулировать требования как к количеству (целевой заказ), так и к качеству подготовки профессиональных кадров, а организации профессионального образования удовлетворять эти требования. Главная претензия работодателей к образовательным организациям – оторванность знаний, получаемых выпускниками, от практики, проявляющаяся в неумении обращаться с современным высокотехнологичным оборудованием, в психологической неподготовленности к реалиям тяжелых трудовых будней, к руководству подчиненными, к нормам поведения в бизнес-среде.

Выход из такой ситуации большинство работодателей видят в увеличении сроков и углублении содержания учебных и производственных практик, привлечении опытных специалистов-практиков к ведению занятий, усилении контроля за качеством образования, адаптации преподаваемых дисциплин к реальной жизни. Для повышения качества подготовки профессиональных кадров, в первую очередь, необходима организация практики в конкретных организациях (учреждениях), способных со временем стать базовыми для проведения практик различного вида.

Качественная подготовка кадров должна основываться на:

– практическом обучении студентов на реальных рабочих местах;

- расширении спектра образовательных услуг профессиональных организаций, востребованных на рынке труда;
- определении требований к качеству подготовки специалистов, в последнее время экспертиза основных образовательных программ, разработанных структурными подразделениями образовательных организаций в соответствии с требованиями ФГОС на предмет включения в ООП дополнительных компетенций с учетом мнения ведущих региональных работодателей;
- разработке и рецензировании учебно-программной документации;
- проведении представителями работодателей – специалистами-практиками – учебных занятий, в том числе лекционных курсов, семинаров, мастер-классов, деловых игр, практикумов;
- участии работодателей в итоговой государственной аттестации выпускников;
- стажировке преподавателей на реальных рабочих местах;
- повышении квалификации представителей работодателей в образовательных организациях профессионального образования;
- участии работодателей в научно-практических конференциях, учебных проектах, научных сессиях, днях науки;
- проектной интеграции (совместные научные исследования, открытие базовых кафедр на предприятиях работодателей, создание совместных малых наукоемких компаний);
- трудоустройстве выпускников;
- организации и совместном участии в региональных консультативных советах и объединениях с целью совершенствования содержания профессионального образования с учетом потребностей конкретных регионов.

3. Обеспечение воспроизводства кадров с высшей квалификацией – научно-педагогических работников вузов и научных организаций – формирование сети диссертационных советов и открытие программ аспирантуры с учетом задач комплексного развития регионов.

Концепция программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2014–2020 годы была утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 мая 2013 года №760-р. Программа на 2014–2020 годы входила в состав государственной программы Российской Федерации «Развитие науки и технологий» и направлена на решение установленных Стратегией инновационного развития Российской Федерации до 2020 года задач развития кадрового потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций, а также формирование сбалансированного и устойчиво развивающегося сектора исследований и разработок.

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.

Следующим этапом в формировании системы комплекса мер по развитию научных и научно-педагогических кадров должны являться региональные программы, направленные на усиление государственной поддержки в отношении наиболее успешных научных коллективов посредством увеличения объёмов финансирования и продолжительности исследовательских проектов.

Данные программы должны характеризоваться преимуществом к федеральной целевой программе «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2014–2020 годы. В региональных программах 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 СевГУ в сфере организации мониторинга аспирантской подготовки и формализованной оценки продуктивности научной работы аспирантов. В Университете действует 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 используется «плавающая» балльная шкала, фиксирующая минимальное количество баллов для каждого периода обучения.

Созданный в СевГУ специализированный online-сервис обеспечил 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 СевГУ введена система интерактивного мониторинга и аттестации, которая стала 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 СевГУ.

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 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.

В рамках реализации государственной программы города Севастополя «Развитие образования в городе Севастополе», утвержденной постановлением Правительства Севастополя от 10.11.2016 №1087-ПП «Об утверждении государственной программы города Севастополя «Развитие образования в городе Севастополе», ежегодно проводятся более 20 научно-методических, научно-практических конференций, семинаров, в которых принимают участие более 3000 человек.

СевГУ совместно с Департаментом образования и науки города Севастополя 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 прошли специальную программу повышения квалификации корпоративного обучения педагогов школы по совершенствованию концепции развития школы и формированию школьной команды. В ходе обучения было разрешено противоречие между представлением об образовательной организации как едином образовательном пространстве и пониманием реального уровня

сложности образовательной структуры, неоднородности, полимодельности образовательной среды.

В СевГУ при активном участии СевНЦ РАО сформирована и уже реализуется в регионе идеология «Открытого образовательного пространства», в основании которой лежит новая методология управления развитием образования и науки. Идея открытого образовательного пространства сводится к следующему:

- процесс 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.В. Путин четко обозначил задачу: «Нам нужно выстроить открытую, современную си-

стему 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 исследований, проведенных в 2018–2021 гг., примерно 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 2018 году на отсутствие стимулов для профессионального развития ссылался почти каждый пятый глава школы, а спустя три года – 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.

4. Программа поддержки академической миграции и создание рабочих мест в вузах и научных организациях региона, получающих финансирование на научные исследования и разработки. Поддержка ведущих педагогических работников по модели «мега-грантов» (на создание кафедры, масштабирование эффективной рабочей программы, курса, модуля, в том числе по направлениям Soft-Skills).

Программа поддержки академической миграции и создание рабочих мест в вузах и научных организациях регионов должна обеспечить повышение эффективности использования имеющегося научного потенциала для решения обозначенных проблем регионов, создание электронных библиотек научно-образовательной системы регионов, развитие приоритетных для региона направлений науки, техники, и технологий, расширение инновационной деятельности, укрепление материально-технической базы научных и образовательных учреждений, более широкое привлечение молодежи к научной работе и обеспечение ее научно-профессионального роста.

Необходимо (Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года):

– совершенствование условий для обучения в российских образовательных учреждениях на разных уровнях подготовки российских и иностранных студентов вне зависимости от гражданства и места проживания;

– увеличение контингента студентов в учреждениях высшего и среднего профессионального образования из числа иностранных граждан, преимущественно граждан государств – участников Содружества Независимых Государств;

– совершенствование условий пребывания в Российской Федерации иностранных студентов, их социально-культурной адаптации, медицинского страхования, обеспечения безопасности;

– экспорт российских образовательных услуг в страны – источники массовой миграции в Российскую Федерацию;

– содействие мобильности специалистов, занимающихся преподавательской, исследовательской и экспертно-аналитической работой в образовательных и научных организациях;

– организационное, информационное и финансовое содействие научным и образовательным организациям в реализации программ международной академической мобильности и в привлечении зарубежных ученых на основе долгосрочных трудовых контрактов;

– предоставление иностранным студентам, обучающимся в Российской Федерации, права заниматься трудовой деятельностью в период обучения на тех же основаниях, что и российским студентам;

– предоставление возможности иностранным гражданам работать по полученной специальности в Российской Федерации непосредственно после завершения обучения в российских учреждениях высшего и среднего профессионального образования;

– создание центров довузовской подготовки, изучения русского языка в учреждениях среднего профессионального образования в регионах с наиболее интенсивными миграционными потоками;

– упрощение административных процедур, связанных с въездом и пребыванием на территории Российской Федерации иностранных граждан с целью преподавательской, исследовательской и экспертно-аналитической работы в образовательных и научных организациях, в том числе для участия в конференциях и семинарах;

– введение упрощенного порядка получения иностранными гражданами, въехавшими на территорию Российской Федерации с целью преподавательской, исследовательской и экспертно-аналитической работы в образовательных и научных организациях, и членами их семей статуса постоянно проживающих в Российской Федерации;

– упрощение въезда членов семей иностранных граждан, прибывших с целью преподавательской, исследовательской и экспертно-аналитической работы в образовательных и научных организациях, и снятие ограничений для осуществления ими трудовой деятельности и обучения;

– разработка системы грантов для граждан Российской Федерации, получивших профессиональное образование за рубежом, с целью содействия их возвращению; содействие соотечественникам, в том числе их детям, проживающим за рубежом, в получении образования на территории Российской Федерации;

– разработка минимально необходимого пакета услуг по медицинскому страхованию для иностранных граждан, обучающихся в образовательных учреждениях Российской Федерации.

5. Лучшие региональные практики обеспечения системы образования квалифицированными кадрами. Использование инструментов целевого обучения.

Проблема ранней педагогической профориентации

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

Что следует в этом аспекте делать?

Необходимо:

– разработать систему профориентационного тестирования для учащихся общеобразовательных организаций, планирующих поступление на педагогические специальности организаций ВО и СПО;

– открыть педагогических классов в общеобразовательных организациях;

– активизировать участие студентов во Всероссийском студенческом конкурсе педагогического мастерства «Шаг в профессию»;

– создать кластеры непрерывного педагогического образования (школа-колледж- вуз-школа);

– создать условия для ранней профессионализации школьников в кружках, межшкольных учебных классах, ученических педагогических отрядах;

– создать и развивать систему взаимодействия студентов педагогических направлений и специальностей с наставниками из числа лучших педагогов;

– проводить педагогические школы, в том числе летние, для старшеклассников и студентов, обучающихся по педагогическому и психолого-педагогическому направлениям, с привлечением работников образовательных организаций.

При активном содействии СевГУ в городе Севастополе активно создаются 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 – педагогический колледж – 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.

*Проблема качественного уровня подготовки педагогических кадров
в системе ДПО*

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 ме-

тодики 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. Данная форма реализуется очно и заочно, в том числе на дистанционных платформах. Возможность учиться у пер-

воклассных 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 городе Севастополе на основе изучения СевНЦ РАО опыта регионов внедряются и реализуются практики обеспечения системы образования квалифицированными кадрами:

1) каскадная (циклическая) модель повышения квалификации включает предкурсовый 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;

2) 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 рефлексию, педагогическую поддержку, ценностно-личностное взаимодействие и модель процесса личностно-ориентированного обучения на проектировочно-диагностическом, деятельно-рефлексивном и рефлексивно-продуктивном этапах программы;

3) 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;

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

5) 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 взаи-

модействия 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. СевНЦ РАО 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).

б) 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);

7) 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;

8) инновационные модели повышения квалификации педагогических работников (модель «Тренинг», креативная практика), строятся, в основном, на использовании инновационных форм организации обучения. Инновационные модели требуют от преподавателей СевГУ 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;

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

В городе Севастополе учителя-предметники, которые проходят повышение квалификации, выполняют по итогам курсов работу наподобие Единого государственного экзамена. Такая система позволяет 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 СевГУ проводится обучение севастопольских преподавателей на базе Гуманитарно-педагогического института при активном участии СевНЦ РАО.

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 следующие принципы:

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.

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

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

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

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.

Проблема подготовки педагогических кадров к работе «школьной команды»

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 органов управления образования, 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).

Проблема создания концептуальной модели педагога 2025 года

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 коммерциализации образования;

– 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.

Предложения СевНЦ РАО

При активном и непосредственном участии РАО необходимо разработать и внедрить комплекс мер:

– по совершенствованию ранней профориентационной работы в общеобразовательных организациях, в том числе путем создания предпрофессиональных классов различной направленности, включая педагогическую;

– по обеспечению квалифицированными кадрами региональных систем среднего профессионального образования, непрерывное профессиональное развитие педагогов, стимулирование их профессионального роста.

Предусмотреть право на досрочное пенсионное обеспечение лиц, осуществлявших педагогическую деятельность не только в учреждениях, но и в частных детских садах и яслях, созданных индивидуальными предпринимателями.

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

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

Обеспечить создание 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.

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»).

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

Организовать практическую подготовку преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций в условиях реальных производств, с установлением обя-

зательного количества часов данной подготовки для учета при получении (подтверждении) квалификационной категории.

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 получению новых полномочий в рамках преподавательской карьеры.

Представить предложения по созданию общефедеральной модели аттестации, включающей в том числе единые для Российской Федерации требования на основе единых федеральных оценочных материалов; формирование системы непрерывного повышения квалификации на основе действующей в субъектах Российской Федерации сети образовательных организаций дополнительного профессионального образования и образовательных организаций высшего образования.

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 мероприятия, направленные на обеспечение квалифицированными кадрами региональных систем среднего профессионального образования, непрерывное профессиональное развитие педагогов, стимулирование их профессионального роста.

Список литературы

1. Быкова Д.И. Российский и международный опыт совершенствования системы профессионального обучения и повышения квалификации / Д.И. Быкова // Меридиан. – 2020. – №3 (37). – С. 51–53.
2. Бурдые П. Воспроизводство. Элементы теории системы образования / П. Бурдые, Ж.-К. Пассрон. – М.: Просвещение, 2016. – 272 с.
3. Данильченко С.Л. Ассамблея «Педагог XXI века» – творческая научно-образовательная площадка работников сферы российского образования / С.Л. Данильченко // V Международная научно-практическая конференция «Современное образование в России и за рубежом: теория, методика и практика». – 2016. – С. 14–37.
4. Данильченко С.Л. Задача – войти в число лучших регионов по качеству подготовки педагогов / С.Л. Данильченко // Российское образование. – 2019. – №1. – С.126–127.
5. Данильченко С.Л. Инвестиции в образование-инвестиции в будущее / С.Л. Данильченко // Развитие образования. – 2018. – №1 (1). – С. 15–18.
6. Данильченко С.Л. Институциональные основания обновления содержания общего образования / С.Л. Данильченко // Содружество. – 2016. – №4 (4). – С. 28–33.
7. Данильченко С.Л. Информатизация управлением региональными образовательными организациями: опыт города Севастополя / С.Л. Данильченко // Интерактивная наука. – 2018. – №1 (23). – С. 31–34.
8. Данильченко С.Л. Модернизация системы дополнительного профессионального образования Москвы: реализация вариативных форм повышения квалификации / С.Л. Данильченко // Психолого-педагогические и организационно-методические аспекты современного профессионального образования. – М.: Московские учебники, 2010. – С. 5–18.
9. Данильченко С.Л. О некоторых организационных основаниях современной российской школы / С.Л. Данильченко // Научно-педагогическая школа

Юга России академика РАО Е.В. Бондаревской. – Ростов н/Д.: Изд-во Южного федерального университета, 2016. – С. 75–89.

10. Данильченко С.Л. Система дополнительного профессионального образования в городе Москве: традиции и новации / С.Л. Данильченко // Образование и социальные вызовы XXI века. – Институт научной информации и мониторинга РАО. – М.: ИНИМ, 2010. – С. 110–120.

11. Данильченко А.Н. Новые возможности для профессионального роста педагогов / А.Н. Данильченко, С.Л. Данильченко, Е.Н. Денисенко [и др.]. – Уфа: АЭТЕРНА, 2019. – 242 с.

12. Данильченко С.Л. Теоретические и практические подходы к управлению качеством образования / С.Л. Данильченко, И.И. Козубенко. – Уфа: АЭТЕРНА, 2019. – 300 с.

13. Иманова А. Дистанционное обучение в системе повышения квалификации педагогов / А. Иманова. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2019. – 659 с.

14. Карпухин М.Ю. Современные способы и методы обучения и повышения квалификации / М.Ю. Карпухин // Молодежь и наука. – 2017. – №3. – С. 76–79.

15. Кобак В. Интегративная образовательная система повышения квалификации / В. Кобак. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2015. – 176 с.

16. Курлов В.Ф. Анализ потребностей в повышении квалификации педагогических кадров на основе интернет-технологий / В.Ф. Курлов. – М.: Синергия, 2018. – 332 с.

17. Лизинский В.М. Внутришкольное повышение квалификации педагогов-главное условие повышения качества учебно-воспитательного процесса / В.М. Лизинский. – М.: Педагогический поиск, 2016. – 829 с.

18. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: моногр. / Е.С. Полат [и др.]. – М.: Academia, 2017. – 272 с.

19. Рассел Дж. Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования / Дж. Рассел. – М.: VSD, 2015. – 894 с.

20. Селезнев Ю.Н. Анализ повышения квалификации в наукоемкой промышленности с позиций открытых систем / Ю.Н. Селезнев. – М.: Синергия, 2019. – 186 с.

21. Солодова Е.А. Новые модели в системе образования. Синергетический подход / Е.А. Солодова. – М.: Либроком, 2016. – 344 с.

22. Ягофаров Д.А. Нормативно-правовое обеспечение образования. Правовое регулирование системы образования / Д.А. Ягофаров. – М.: Владос, 2015. – 400 с.

Данильченко Сергей Леонидович, почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации, академик РАЕ, академик РАЕН, академик РАМТН, д-р ист. наук, профессор, директор, Севастопольский научный центр Российской академии образования ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет», Россия, Севастополь
