

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение
«Институт управления образование Российской академии образования»
(ФГБНУ «ИУО РАО»)

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ФГБНУ «ИУО РАО»

канд. экон. наук

В.И. Абрамов

« 24 » сентября 2021 г.

12

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА
ПО МОДЕЛИ ЦИФРОВОГО НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ДЛЯ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ, КОММУНИКАТИВНЫХ, ЦИФРОВЫХ И
СПЕЦИАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Москва 2021

СПИСОК ИСПОЛНИТЕЛЕЙ

Гордашникова О.Ю., главный научный сотрудник Центра управления образовательными системами, доктор экономических наук, профессор

Кузнецов А.Н., руководитель Центра управления образовательными системами, кандидат педагогических наук, доцент

Молчанова В.С., ведущий специалист Центра управления образовательными системами

Федорчук Ю.М., главный научный сотрудник Центра управления образовательными системами, доктор экономических наук, доцент

СОДЕРЖАНИЕ

Аннотация	5
Введение	6
Нормативно-правовая база	10
Основные понятия	12
1. Предпосылки и актуальность создания модели цифрового непрерывного профессионального образования руководителей общеобразовательных организаций для развития управленческих, коммуникативных, цифровых и специальных компетенций	15
2. Региональный опыт организации ДПО руководителей общеобразовательных организаций	17
3. Принципы проектирования модели ДПО руководителей общеобразовательных организаций	19
4. Модель цифрового непрерывного ДПО руководителей общеобразовательных организаций	22
Заключение	43
Приложения	45
Приложение 1	45
Приложение 2	47
Приложение 3	56

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И ОБОЗНАЧЕНИЙ

В настоящей аналитической записке применяют следующие сокращения и обозначения:

АИС	Автоматическая идентификационная система
АНО	Автономная некоммерческая организация
ВО	Высшее образование
ДПО	Дополнительное профессиональное образование
ДПП	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации
ДППО	Дополнительное педагогическое профессиональное образование
ЕКС	Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих
ИПК	Институт повышения квалификации
ИРО	Институт развития образования
ОИВ	Органы исполнительной власти
ОМСУ	Органы местного самоуправления
ООО	Общество с ограниченной ответственностью
ПК	Повышение квалификации
ПО	Профессиональное образование
РФ	Российская Федерация
ФГОС	Федеральный государственный образовательный стандарт
ЦНППМР	Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

АННОТАЦИЯ

В аналитической записке представлены материалы научного исследования, проведенного в рамках выполнения темы государственного задания № 073-00006-21-04 от 04.06.2021 «Теоретико-методологические основы профессионального развития руководителей системы образования», посвященного проектированию модели цифрового непрерывного профессионального образования руководителей общеобразовательных организаций для развития управленческих, коммуникативных, цифровых и специальных компетенций директоров школ.

Представленные материалы (нормативно-правовые основы проектирования, анализ регионального опыта, принципы разработки системы, модельные документы и пр.) могут быть использованы руководителями систем образования федерального и регионального уровней для реализации мероприятий по развитию управленческих, коммуникативных, цифровых и специальных компетенций в рамках выстраиваемой системы профессионального развития руководителей общеобразовательной организации.

ВВЕДЕНИЕ

В связи с реализацией национального проекта «Образование» актуализируется вопрос профессионального развития как педагогических, так и руководящих работников общеобразовательных организаций. Значимость руководителей для обеспечения качественного образовательного процесса трудно переоценить. Руководитель общеобразовательной организации выполняет значимую работу: координирует и руководит образовательным процессом, администрирует образовательную организацию как юридическое лицо, стратегически развивает ее и взаимодействует с участниками образовательных отношений и иными заинтересованными лицами (стейкхолдерами). Он должен обладать значительными компетенциями, которые должны развиваться в течение всей профессиональной деятельности. Государство должно предоставить финансовую и организационно-методическую поддержку такому профессиональному развитию.

В Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 1 марта 2018 года отмечена особая роль директоров школ. Обращено внимание на необходимость выстроить открытую современную систему отбора и подготовки управленческих кадров системы общего образования. В связи с этим актуализируется тема данного исследования – разработка модели цифрового непрерывного профессионального образования руководителей общеобразовательных организаций.

Непрерывное профессиональное развитие должно обеспечить соответствие компетентности руководителей общеобразовательных организаций современным требованиям, в том числе профессиональному стандарту, принятому в 2021 г. Образовательная среда является неотъемлемой частью информационной среды и наследует ее характеристики, что приводит к общественной и личностной необходимости изменения целей образования. В соответствии с целями государственной программы «Развитие образования» (утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642) необходимо создать условия для системного повышения качества и расширения возможностей непрерывного образования для всех категорий граждан за счет развития российского цифрового образовательного пространства.

Модель цифрового непрерывного профессионального образования руководителей общеобразовательных организаций для развития управленческих, коммуникативных, цифровых и специальных компетенций основана на распоряжении Правительства Российской Федерации №2580-р от 07.10.2020 об изменениях, которые вносятся в основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста. В соответствии с этим распоряжением предусмотрено создание и внедрение единой федеральной системы

научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров системы общего образования, в том числе с учетом формирования инфраструктуры и применения инновационных технологий для адресной реализации программ дополнительного профессионального образования.

Так же в рамках национального проекта «Образование» реализуется федеральный проект «Цифровая образовательная среда». Утверждена Целевая модель цифровой образовательной среды, обозначен главный вектор развития современной системы образования – реализация образовательного процесса в цифровой образовательной среде. В соответствии с федеральным проектом «Современная школа» для профессионального развития и обучения педагогических работников в каждом субъекте Российской Федерации будет действовать единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Важнейшей задачей, согласно Указу Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», является создание современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней, в том числе для дополнительного профессионального образования.

Необходим новый подход к обеспечению вертикально интегрированной системы профессионального развития педагогических и руководящих работников системы образования, выходящий за рамки существующей системы дополнительного профессионального образования и обладающий потенциально большей эффективностью за счет своей комплексности в сочетании с целевой направленностью на формирование и развитие компетенций, необходимых для решения нестандартных педагогических и управленческих задач, непосредственно вытекающих из целевых ориентиров государственной образовательной политики, поручений Президента Российской Федерации и иных программных документов федерального уровня.

В условиях меняющейся парадигмы образования требуется перезагрузка процессов управления профессиональным развитием директорского корпуса. Актуальные запросы к формам и методам управления профессиональным развитием руководителей школ, возрастающая динамичность полномочий руководителей государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, значительный объем информации, ее быстрая сменяемость – требуют разработки модели цифрового управления профессиональным развитием директоров школ для наращивания управленческих и цифровых компетенций. Для решения современных задач национальной системы общего образования, в соответствии с мероприятиями федерального проекта «Современная

школа», национального проекта «Образование» актуально ставить вопросы регионализации процессов управления профессиональным развитием руководителя как инструмента повышения управленческих навыков и достижения результативности и эффективности деятельности общеобразовательной организации. Дальнейшая траектория профессионального развития руководителей общеобразовательных организаций зафиксирована в основных принципах национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, необходимых для разработки паспортов региональных систем общего образования, включающих региональные планы мероприятий («дорожную карту») по кадровому обеспечению. Региональная модель управления профессиональным развитием руководителей общеобразовательных организаций с использованием цифровых технологий, нацеленная на объективность и независимость оценки деятельности руководителя, должна быть выстроена с учетом региональных особенностей. Динамичность профессионального развития директорского корпуса должна обеспечить эффективность системы мотивации к повышению управленческого потенциала (квалификации и развития личности), к достижению результативности системы общего образования. Система управления профессиональным развитием директорского корпуса базируется на процессном подходе, включающем управленческие технологии, методы и мероприятия, направленные на совершенствование профессионального и личностного потенциала руководителей, их социально-психологических компетенций, лидерских качеств с целью повышения результативности и эффективности деятельности организаций на рынке образовательных услуг. Пересечение доминирующих процессов – развитие индивидуальных траекторий и стандартизация процессов и деятельности руководителя школы – усиливает внимание к директорскому корпусу, трансформирует концепцию профессионального развития руководителей, пересмотр существующих подходов и моделей обучения, направленных на развитие цифровых, профессиональных и мягких навыков, систем независимой оценки сформированности управленческих и цифровых компетенций. В связи с этим необходимо разработать модель цифровой экосистемы непрерывного профессионального развития руководителей общеобразовательных организаций для наращивания управленческих и цифровых компетенций и системы их оценки. В целях подготовки руководителя к сложной полифункциональной деятельности и для решения поставленной задачи необходимо воспользоваться методическим инструментарием моделирования организационной процедуры процессов профессионального развития руководителя школы, насыщения кадровых процессов новым концептуальным содержанием с учетом

региональных особенностей, общих закономерностей, лучших и эффективных практик, использовать современные информационные технологии.

В данной работе представлен анализ современного состояния системы непрерывного профессионального образования руководителей общеобразовательных организаций. Выявлены региональные особенности моделей повышения квалификации и переподготовки руководителей. Разработана модель цифрового непрерывного профессионального образования руководителей общеобразовательных организаций и подготовлены предложения по модели. Предложена структурная модель персонифицированной системы повышения квалификации руководителей общеобразовательных организаций.

Результаты данного исследования станут информационным ресурсом для лиц, принимающих управленческие решения на федеральном и региональном уровнях. Теоретическая значимость результатов исследования состоит в дальнейшем совершенствовании теоретических основ непрерывного профессионального развития руководителей общеобразовательных организаций. Результаты работ по разработке модели цифрового непрерывного профессионального образования руководителей общеобразовательных организаций для развития управленческих, коммуникативных, цифровых и специальных компетенций позволят разработать теоретическую и методологическую базу для выстраивания полноценной действующей системы профессионального развития руководителей общеобразовательной организации.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
2. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.10.2020 № 2580-р).
4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.07.2017 № 703 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста».
6. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников».
7. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».
8. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16)).
9. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
10. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.08.2017 № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

11. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики работников образования».

12. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта “Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)”».

13. Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, Письмо ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации» от 06.07.2021 № 2163.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Дефицит профессиональных компетенций – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников, различные затруднения в реализации трудовых функций, выявленные при диагностике профессиональных компетенций.

Диагностика профессиональных компетенций – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими и руководящими работниками профессиональными компетенциями.

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации (далее – ДПП) – образовательная программа длительностью не менее 16 часов, реализуемая образовательной организацией и направленная на повышение квалификации работника образования в сфере его профессиональной деятельности.

Единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального и муниципального уровней, обеспечивающих сопровождение педагогов и управленческих кадров в повышении квалификации, переподготовке, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов, и построения на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества.

Единый федеральный портал дополнительного профессионального образования – элемент цифровой образовательной среды, созданный для формирования единого образовательного пространства и развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников. Портал консолидирует образовательные возможности участников системы дополнительного профессионального образования, унифицирует подходы к повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников, развитию их профессиональных компетенций.

Зачетно-накопительная система – представляет собой систему непрерывного образования руководящих работников, обеспечивающую им возможность осуществления индивидуального образовательного маршрута повышения квалификации с учетом своих

профессиональных потребностей на базе формального, неформального и информального образования и документального оформления результатов повышения квалификации слушателей в зачетно-накопительной книжке в личном кабинете руководителя общеобразовательной организации в электронной экосистеме повышения квалификации, оператором которой является ЦНППМР.

Индивидуальная программа профессионального развития – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, контекстные условия деятельности образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы ДПО (федерального и регионального уровней).

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

Повышение квалификации (далее – ПК) – система непрерывного обучения, направленная на последовательное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся трудовой функции, квалификации без повышения образовательного уровня.

Персонифицированная модель повышения квалификации – повышение квалификации, обеспечивающее возможность выбора работниками образования индивидуальных образовательных программ, финансирование которых осуществляется из средств бюджета субъекта Российской Федерации.

Руководитель общеобразовательной организации – физическое лицо, которое, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами, осуществляет руководство общеобразовательной организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (статья 273 Трудового кодекса Российской Федерации).

Руководящие работники образовательной организации – лица, занимающие должности, отнесенные к категории должностей руководителей в соответствии с разделом II номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (постановление Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678) и разделом II раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н). В соответствии с данными документами к руководящим работникам относятся: руководитель общеобразовательной организации, заместитель руководителя общеобразовательной организации, руководитель структурного подразделения общеобразовательной организации.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМПР) – структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного профессионального образования, либо структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов педагогических работников в аспекте овладения новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства работников образовательных организаций.

Экспертиза дополнительной профессиональной программы повышения квалификации – процедура проверки соответствия содержания и формы реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации предъявляемым требованиям в рамках персонифицированной системы повышения квалификации субъекта Российской Федерации.

1. ПРЕДПОСЫЛКИ И АКТУАЛЬНОСТЬ СОЗДАНИЯ МОДЕЛИ ЦИФРОВОГО НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ, КОММУНИКАТИВНЫХ, ЦИФРОВЫХ И СПЕЦИАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Обеспечение качественного образования обучающихся зависит от компетентности педагогических работников и руководителя образовательной организации. Последний является центральной фигурой образовательной организации и в соответствии с частью 3 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» единолично осуществляет текущее руководство деятельностью школы. В соответствии с частью 8 статьи 51 Федерального закона 273-ФЗ именно руководитель несет ответственность за руководство образовательной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью образовательной организации. От профессиональной компетентности руководителя зависит реализация государственной политики в системе образования.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» необходимо обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

Для достижения целей, поставленных государством и обществом, и обеспечения эффективного управления общеобразовательными организациями необходимо совершенствование системы непрерывного профессионального образования руководителей общеобразовательных организаций. Из этого вытекает необходимость трансформации модели профессионального развития руководителей общеобразовательных организаций, модернизация теории и практики обучения, направленного на развитие управленческих, коммуникативных, цифровых и специальных компетенций директоров школ, а также совершенствование систем оценки уровней сформированности названных компетенций.

Одним из наиболее распространенных способов профессионального развития является повышение квалификации. Его целью является обновление теоретических и практических знаний. В результате чего руководитель овладевает новыми методами решения профессиональных задач, повышает свой профессиональный уровень, что особенно важно в постоянно меняющихся условиях и требованиях общества. В соответствии с п. 5 ч. 2 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» ФЗ-273 *педагогические работники* имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем

один раз в три года, а в соответствии с п. 1 ч. 7 статьи 48 обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень; таким образом, повышение квалификации является не только правом, но и обязанностью педагогического работника.

В этой связи важно указать на то, что право руководителей общеобразовательных организаций на дополнительное профессиональное образование законодательно не закреплено. В статье 51 о правовом статусе руководителя ч. 7 предусмотрено, что «права и социальные гарантии, предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 статьи 47 Федерального закона, предоставляются руководителям образовательных организаций». Но право на дополнительное профессиональное образование в него не входит. Руководители школ в основном повышают свою квалификацию за счет средств образовательных организаций и собственных средств. При этом в нормативно-правовых актах субъектов Российской Федерации и муниципалитетов (в т.ч. в положениях по аттестации руководителей общеобразовательных организаций) прописана обязанность руководителей проходить курсы повышения квалификации в межаттестационный период.

Таким образом, можно схематично представить действующую модель профессионального развития руководителей общеобразовательных организаций (рисунок 1).



Рисунок 1. Действующая модель профессионального образования руководителей общеобразовательных организаций

2. РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ ДПО РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В настоящее время усиливается внимание к этой проблематике на федеральном и региональном уровнях, что соответствует международной практике.

«Если мы хотим улучшить школы и улучшить образовательные результаты для наших учеников, мы должны поддерживать и инвестировать в высококачественные возможности профессионального обучения для директоров», – сказал Л. Эрл Фрэнкс, исполнительный директор Национальной ассоциации директоров школ (NAESP) в США, Канаде и других странах.

В некоторых субъектах Российской Федерации приняты региональные программы повышения квалификации педагогических и руководящих работников, например в Московской области, Приморском крае.

В Оренбургской и Калужской областях за счет средств регионального бюджета руководители проходят повышение квалификации в региональных филиалах РАНХиГС.

В некоторых регионах принята персонифицированная форма, например, в Алтайском крае, Курской и Самарской областях.

В Республике Татарстан и г. Санкт-Петербурге принято Положение о региональной системе персонифицированного повышения квалификации и профессиональной переподготовке педагогических и руководящих работников системы образования. При данной форме средства на повышение квалификации выделяются из регионального бюджета по схеме «деньги следуют за работником образования». Таким образом адресно финансируется не экономическая потребность учреждения повышения квалификации, а образовательная потребность работника образования. В реализации персонифицированной модели повышения квалификации участвуют разные образовательные организации, лицензированные на ведение образовательной деятельности. На конкурсной основе отбираются программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. При включении в региональный Реестр программ повышения квалификации все программы проходят экспертизу. Самая прогрессивная модель реализуется с 2014 года в Республике Татарстан. Это единственный субъект Российской Федерации, где документы о повышении квалификации переведены в электронный формат – создан региональный электронный реестр.

Адресная модель повышения квалификации руководящих и педагогических работников Самарской области реализуется с помощью именного образовательного сертификата на повышение квалификации. Такой сертификат (чек) является финансовым обеспечением права педагогических и руководящих работников на дополнительное

профессиональное образование один раз в три года. Вся процедура реализации данного права организуется на базе автоматизированной информационной системы АИС «Кадры в образовании. Самарская область».

Руководители общеобразовательных организаций проходят повышение квалификации в рамках национальных проектов, например, по цифровой трансформации образовательных организаций и по внедрению целевой модели цифровой образовательной среды в общеобразовательных организациях.

Проведенный анализ опыта повышения квалификации руководителей общеобразовательных организаций дает основания для нескольких выводов:

- уровень требований к профессиональным компетенциям руководителей школ постоянно растет, у руководителей нет механизма для наращивания своих компетенций. Необходимость непрерывного профессионального развития у руководителей общеобразовательных организаций социально обусловлена. Отсутствие законодательно закреплённого права на повышение квалификации не дает руководителям общеобразовательных организаций мотивационного стимула для профессионального развития;

- сложившаяся система повышения квалификации в большинстве регионов архаична и фрагментарна, и не дает возможностей для развития руководителей общеобразовательных организаций. Отсутствие современной системы оценки компетенций, курсовая подготовка, аналогичная вузовской, не обеспечивает практико-ориентированность, использование в основном инструктивно-репродуктивных методов обучения, отсутствие электронного документооборота по процедуре повышения квалификации – все это не дает возможности полноценного профессионального развития руководителей;

- в некоторых субъектах система повышения квалификации находится в приоритете и постоянно модернизируется. Нужны новые финансово-экономические модели региональных систем повышения квалификации, совершенствование организационно-методического сопровождения, бенчмаркинг лучших региональных практик;

- практика показывает, что неформальное и информальное образование никак не учитываются в современных условиях. Данные формы образования входят в структуру непрерывного профессионального образования и развиваются на базе сетевых информационно-коммуникационных технологий. Учет данных видов образования дополняет перечень формального образования и в полной мере представляет непрерывное профессиональное образование.

3. ПРИНЦИПЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ МОДЕЛИ ДПО РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

С возрастающей ролью информационных систем и необходимостью внедрения новых дидактических технологий предполагается создание новых моделей профессиональной подготовки руководителей образовательных организаций. При проектировании модели цифрового непрерывного профессионального образования директоров школ была определена следующая совокупность базовых принципов:

- **принцип соответствия целевой функции**, который обеспечивает соответствие формируемой модели, включая каждый ее отдельный элемент, ведущей целевой функции – обеспечить условия для реализации различных траекторий профессионального развития руководителей общеобразовательных организаций;

- **принцип единства элементов**, который обеспечивает проектирование и включение в модель таких элементов системы профессионального развития руководителей общеобразовательных организаций, которые характеризуются наличием функциональных связей и за счет своей целостности способны обеспечить системный эффект;

- **принцип учета региональных потребностей в содержании программ ДПО**, исходя, например, из потребности в повышении квалификации педагогов для обеспечения развития форм дистанционного обучения в связи с географическими факторами или обеспечения более эффективного обучения регионально-дефицитарным предметам (по которым данный регион отстает по параметру качества образования) и пр.;

- **принцип цифровизации**, связанный с тем, что цифровое непрерывное развитие руководителей общеобразовательных организаций представляет собой новую реальность профессиональной деятельности, в том числе в сфере дополнительного профессионального образования; в соответствии с целями и задачами национального проекта «Образование» руководителям предлагаются новые условия деятельности, содержащие стимулы и механизмы профессионального развития. Соответственно, модель должна включать систему цифровизации организационно-методического сопровождения профессионального развития, поэтому предлагаемая модель частично меняет сложившуюся практику и позволяет реализовать поставленные цели национального проекта;

- **принцип организационно-производственной доступности программ ДПО**, затрагивающий деятельность руководства образовательной организации/муниципальных органов управления образованием по обеспечению

возможности для педагогов участвовать в программах профессионально-личностного развития (выделение дополнительных финансов, нормативная поддержка организации замен, в том числе предоставления краткосрочных «творческих» отпусков и пр.);

– **принцип детализации проектирования модели**, обеспечивающий более полное соответствие элементов и связей внутри модели цифровой экосистемы непрерывного профессионального развития концептуальному замыслу; исходя из того, что в основу данной модели положены представления о системе профессионального развития руководителей общеобразовательных организаций, данная модель представляет общую конструкцию системы, детализированную на уровне конкретно охарактеризованных элементов;

– **принцип персонификации**, предусматривающий реализацию системы профессионального образования с определением индивидуальных задач повышения квалификации, построением индивидуальной программы профессионального развития руководящих работников общеобразовательных организаций на основе диагностики профессиональных компетенций;

– **принцип вариативности образовательных организаций системы ДППО**, подразумевающий использование функционально-разнообразных организаций (как в рамках сети, так и «внесистемных»): ИРО, ИПК, консультативных пунктов при образовательных организациях, центров коллективного пользования, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, сетевых сообществ и т.п.;

– **принцип вариативности**, обеспечивающий возможность изменения и выбора оптимальных параметров системы, ее подсистем и элементов по мере детализации и перехода от концептуальной модели к рабочим моделям систем профессионального развития руководителей, которые должны реально действовать в субъектах Российской Федерации. Такой подход может обеспечить вариативность отдельных элементов модели, позволяя сохранить общероссийский инвариант в решении задачи профессионального развития руководителей и также учесть особенности систем образования конкретных субъектов Российской Федерации, их опыт и актуальные приоритеты в работе с руководящими кадрами;

– **принцип учета региональных особенностей**, учитывающий специфику развития каждой из региональных систем образования. Принимается во внимание, что развитие региональной системы непрерывного профессионального образования руководителей общеобразовательных организаций зависит от нормативного обеспечения

данной системы, степени ее цифровизации, финансового и информационно-технологического обеспечения, состояния инфраструктуры;

– ***принцип использования ресурсов образовательной (профессионально-социальной) среды (стейкхолдеров)*** процесса профессиональной подготовки, включая ресурсы (в т.ч. компетентностные) профессиональных сообществ (в частности, профессиональных ассоциаций), коллег по образовательной организации, издателей учебной литературы; ресурсы (в т.ч. административные) ассоциаций руководителей образовательных организаций, местных органов управления образованием, представителей родительской общественности и т.п.; при этом большое значение имеет и мобилизация ресурсов (в т.ч. личностных) как обучаемого, так и обучающего.

4. МОДЕЛЬ ЦИФРОВОГО НЕПРЕРЫВНОГО ДПО РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Модель цифрового непрерывного профессионального образования руководителей общеобразовательных организаций для развития управленческих, коммуникативных, цифровых и специальных компетенций основана на распоряжении Правительства Российской Федерации №2580-р от 07.10.2020 об изменениях, которые вносятся в основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста.

Общая структура экосистемы непрерывного профессионального образования руководителей общеобразовательных организаций представлена на рисунок 2.

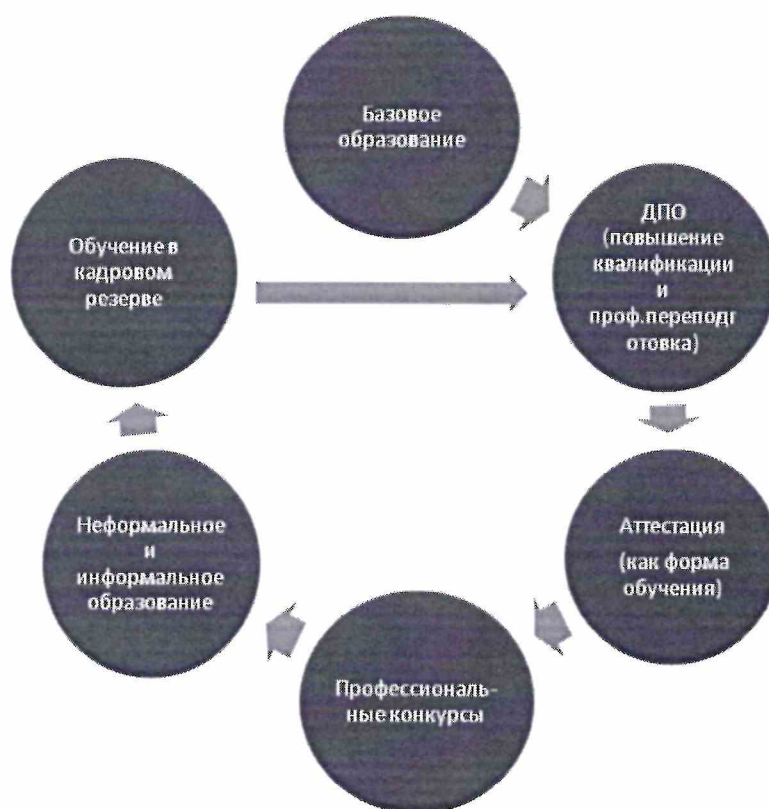


Рисунок 2. Структурные элементы экосистемы непрерывного профессионального образования руководителей общеобразовательных организаций

Предлагаемая модель непрерывного профессионального образования директоров школ с базовым образованием, в соответствии с профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», представлена на рисунке 3.

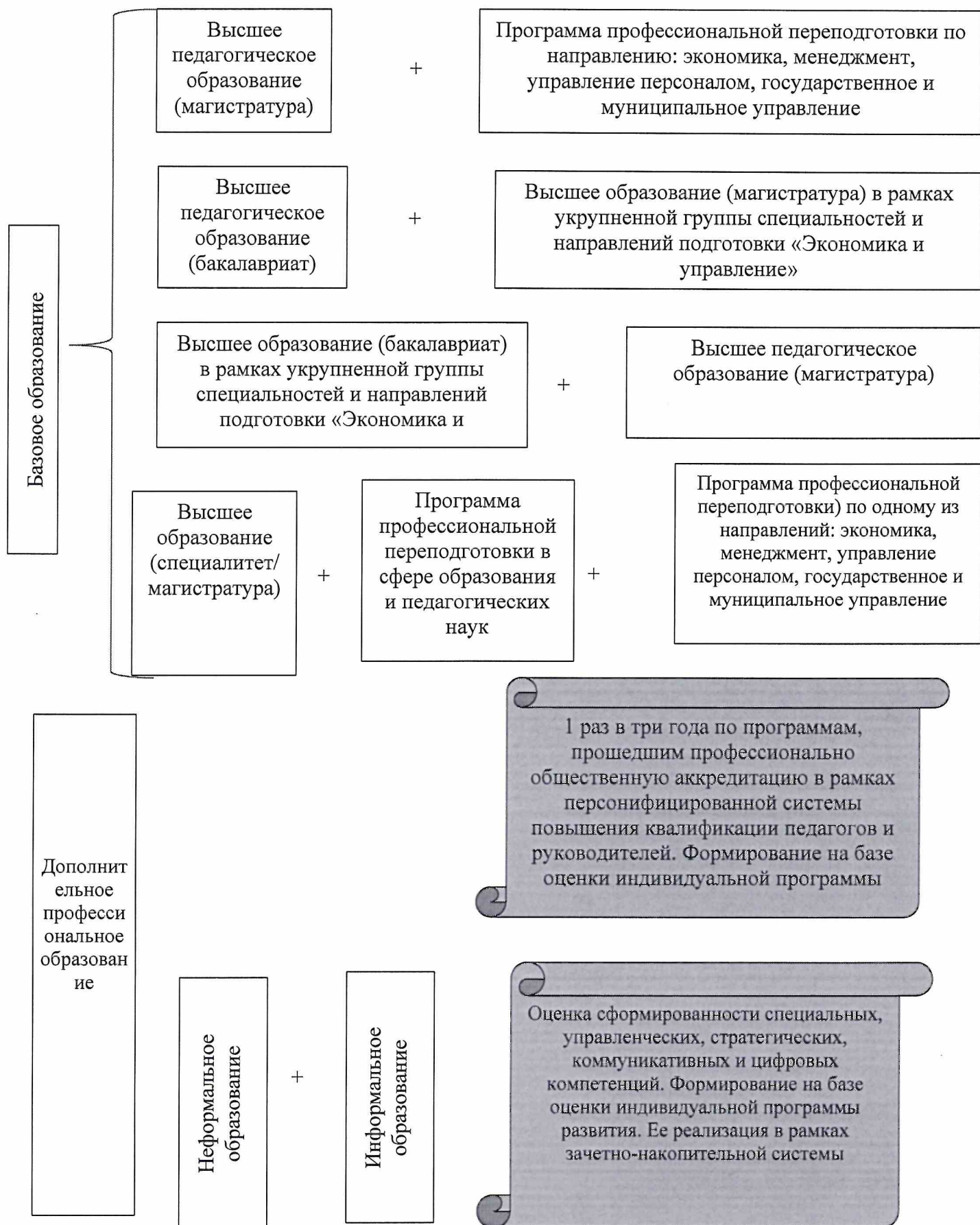


Рисунок 3. Модель непрерывного профессионального образования руководителей общеобразовательных организаций

При проектировании модели учитывалось, что непрерывное профессиональное образование, концепция которого считается в настоящее время наиболее актуальной и в России, и за рубежом (англ. continuous vocational education), представляет собой систему сопровождения профессионального становления личности, включает совокупность преемственных образовательных программ среднего, высшего, последипломного и дополнительного профессионального образования, а также профессиональные конкурсы, процедуру аттестации, неформальное и информальное образование.

Организационно-информационная схема предлагаемой модели цифрового непрерывного профессионального образования руководителей общеобразовательных организаций представлена на рисунок 4.

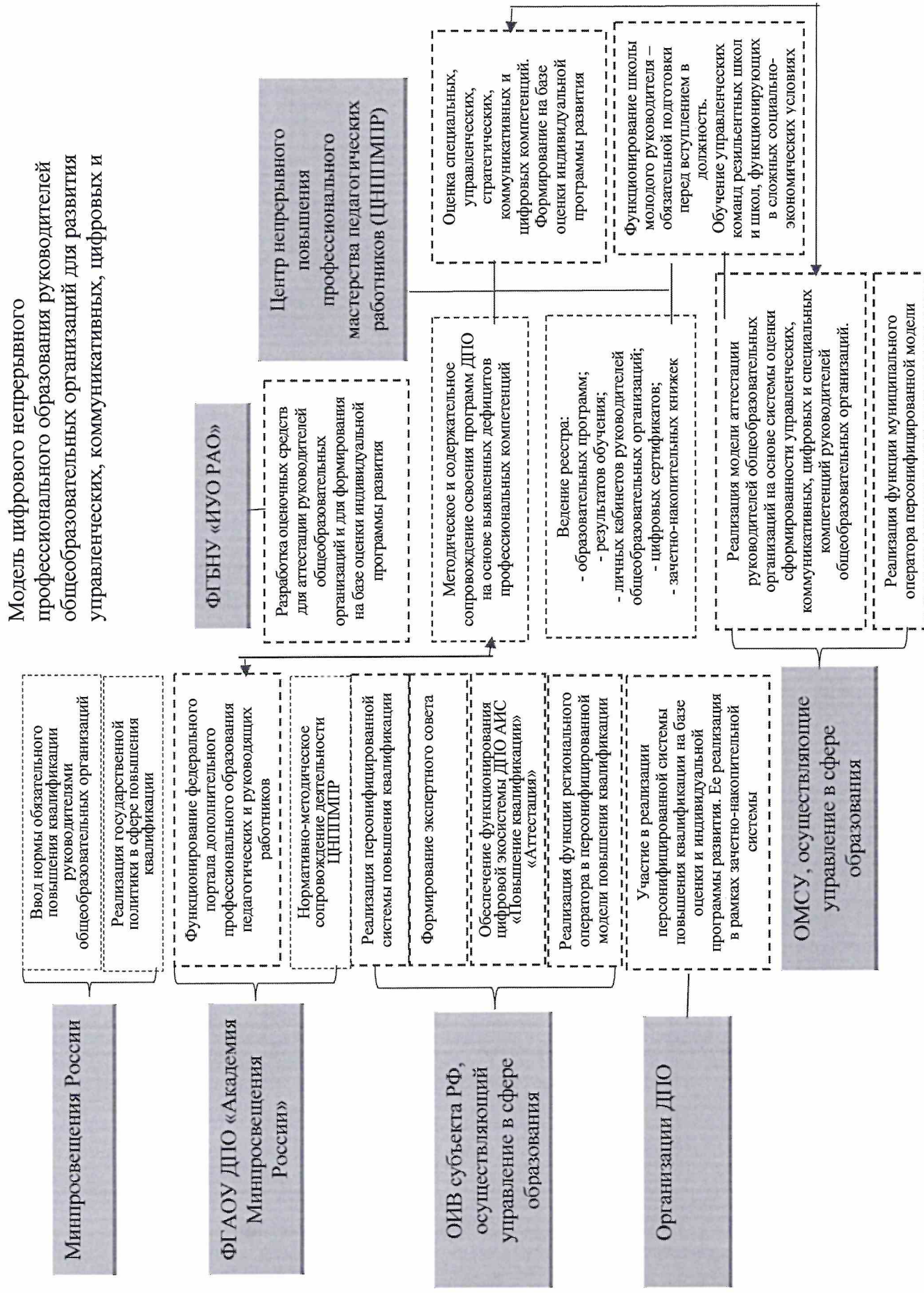


Рисунок 4. Информационно-организационная схема предлагаемой модели непрерывного профессионального образования руководителей общеобразовательных организаций

Предложения по модели цифрового непрерывного профессионального образования руководителей общеобразовательных организаций представлены на рисунке 5.



Рисунок 5. Изменения существующей модели профессионального развития руководителей общеобразовательных организаций

Рассмотрим содержательные изменения в существующей модели:

1. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование установлено статьей 197 Трудового кодекса Российской Федерации. В отношении педагогических работников право на ДПО конкретизировано Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ). Педагогические работники имеют право на ДПО по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ). ДПО осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки (часть 2 статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ).

Систематическое повышение своего профессионального уровня – это обязанность педагогических работников, зафиксированная в статье 48 Федерального закона № 273-ФЗ. В целях создания условий для непрерывного педагогического образования и развития региональной системы повышения квалификации педагогических и руководящих кадров образовательных организаций и в соответствии с пунктом 9 части 1 статьи 8, статьей 16, статьей 76, частями 1-3 статьи 89, частями 3-9 статьи 96 Федерального закона № 273-ФЗ организуется повышение квалификации педагогических работников. Ввиду крайней важности непрерывного повышения профессиональной компетентности руководителей образовательных организаций, их роли в реализации национального проекта «Образование» необходимо закрепить законодательно, в том числе их право на дополнительное профессиональное образование наравне с педагогическими работниками. В связи с этим необходимо изложить п. 7 ст. 51 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в следующей редакции «Права и социальные гарантии, предусмотренные для педагогических работников пунктами 2, 3 и 5 части 5 статьи 47 настоящего Федерального закона, предоставляются руководителям образовательных организаций». Проект изменений, вносимых в 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», представлен в Приложении 1.

2. Организация предоставления ДПО в государственных образовательных организациях субъектов Российской Федерации отнесена к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования (пункт 9 части 1 статьи 8 Федерального закона № 273-ФЗ). Предлагается ввести в каждом субъекте хорошо зарекомендованную персонифицированную систему повышения квалификации педагогических и руководящих работников системы образования. Положение о персонифицированной системе представлено в Приложении 2. Модель

персонифицированной системы представлена на рисунке 6. Как вариант развития персонифицированной системы можно рассмотреть возможность внедрения системы именного образовательного сертификата.

Персонифицированная система повышения квалификации педагогических и руководящих работников направлена на обеспечение свободы выбора и мотивации педагогических и руководящих работников образовательных организаций, на самостоятельное профессиональное развитие. Это адресная работа по профессиональному развитию педагогических и руководящих работников, ориентированная на конкретного работника, его образовательные потребности. Для повышения эффективности персонифицированная система должна функционировать в цифровой экосистеме ДПО – в региональной информационной системе модуля «Повышение квалификации». В рамках модуля «Повышение квалификации» на образовательном портале педагогические и руководящие работники через личные кабинеты осуществляют выбор траектории своего профессионального развития путем прохождения анкетирования (определения нужной тематики повышения квалификации на соответствующий год), ознакомления с реестром дополнительных профессиональных программ, рекомендациями по индивидуальной программе развития, результатами оценки профессиональных компетенций.

По итогам анкетирования органом государственной власти, осуществляющим управление в сфере образования, формируется единая база тематик программ повышения квалификации педагогических и руководящих работников, в соответствии с которыми образовательные организации ПО, ВО и ДПО, имеющие лицензии на право реализации программ дополнительного профессионального образования, разрабатывают дополнительные профессиональные программы повышения квалификации.

Вышеназванные программы оцениваются региональным Экспертным советом по оценке дополнительных профессиональных программ повышения квалификации педагогических и руководящих работников. Данный совет, созданный органом государственной власти, осуществляющим управление в сфере образования, проводит независимую экспертизу программ (профессионально-общественная аккредитация) и принимает решение о включении или невключении их в региональный реестр программ.

По итогам работы Экспертного совета формируется региональный реестр дополнительных профессиональных программ повышения квалификации педагогических и руководящих работников на соответствующий год.

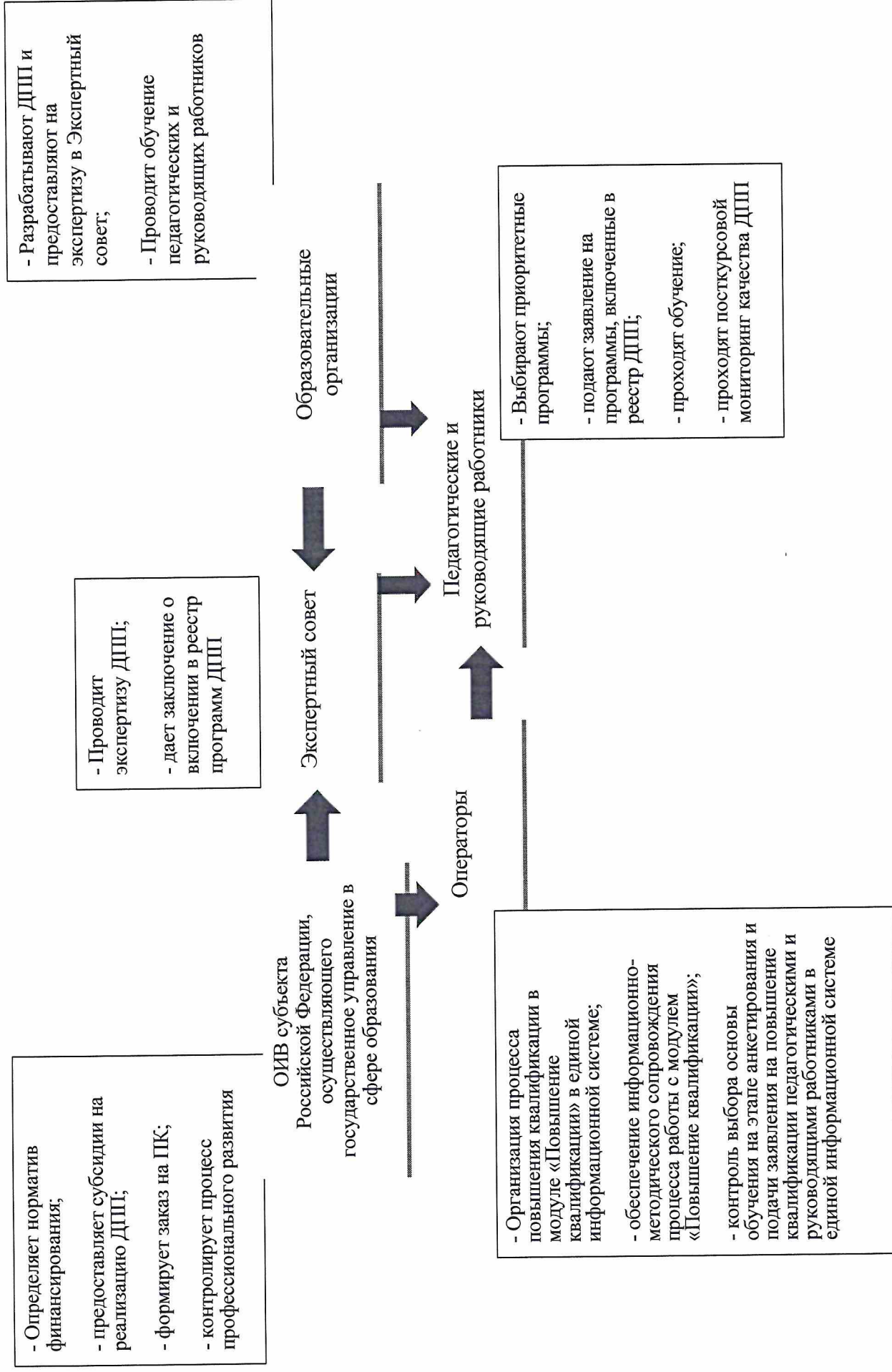


Рисунок 6. Структурная модель персонализированной системы повышения квалификации

После загрузки программ, включенных в реестр, в модуль «Повышение квалификации», педагогические и руководящие работники осуществляют онлайн-регистрацию (подачу электронного заявления) на повышение квалификации.

Периоды организационных работ в информационной системе в рамках реализации персонифицированной модели:

- сентябрь – определение кандидатов на повышение квалификации на предстоящий год и выбор траектории их профессионального развития (затруднения, образовательные дефициты). Формируются приоритетные направления ПК на соответствующий год, в том числе требования к разработке программ; утверждается приказом органа государственной власти, осуществляющего управление в сфере образования, и с ними знакомят организации, которые заявили на реализацию программ ПК;
- октябрь – разработка программ ПК вузами, образовательными организациями ДПО и ПО;
- ноябрь – экспертная оценка программ ПК и формирование регионального реестра программ на соответствующий год;
- декабрь – выбор педагогическими и руководящими работниками программ и организаций повышения квалификации через личный кабинет в информационной системе.

На этапе подачи электронного заявления работнику присваивается Уникальный номер (бюджетный сертификат), дающий право на бюджетное финансирование повышения квалификации. В рамках реализуемой модели должен вестись мониторинг на уровне школы, муниципального района и региона. С целью обеспечения объективной оценки качества предоставления услуг по повышению квалификации педагогических и руководящих работников должна проводиться работа по проведению в модуле системы посткурсового мониторинга (независимой оценки качества).

Предполагается, что после прохождения программы повышения квалификации работники должны проходить посткурсовой мониторинг. Мониторинг представляет собой двухэтапную оценку: анкетирование по поводу условий организации образовательного процесса во время повышения квалификации и тестирование по теме программы, по которой проходило повышение квалификации. Результаты тестирования должны отображаться в личном кабинете слушателя и транслироваться на уровне муниципального и регионального операторов. По итогам прохождения посткурсового мониторинга должна проводиться выдача электронного документа о повышении квалификации. Проект Положения о персонифицированной системе повышения квалификации педагогических и руководящих работников представлен в Приложении 2.

3. Центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМПР) должны расширить свой спектр деятельности и должны функционировать не только для педагогических, но и руководящих работников. Новый функционал ЦНППМПР в модели цифрового непрерывного профессионального развития представлен на рисунке 7.

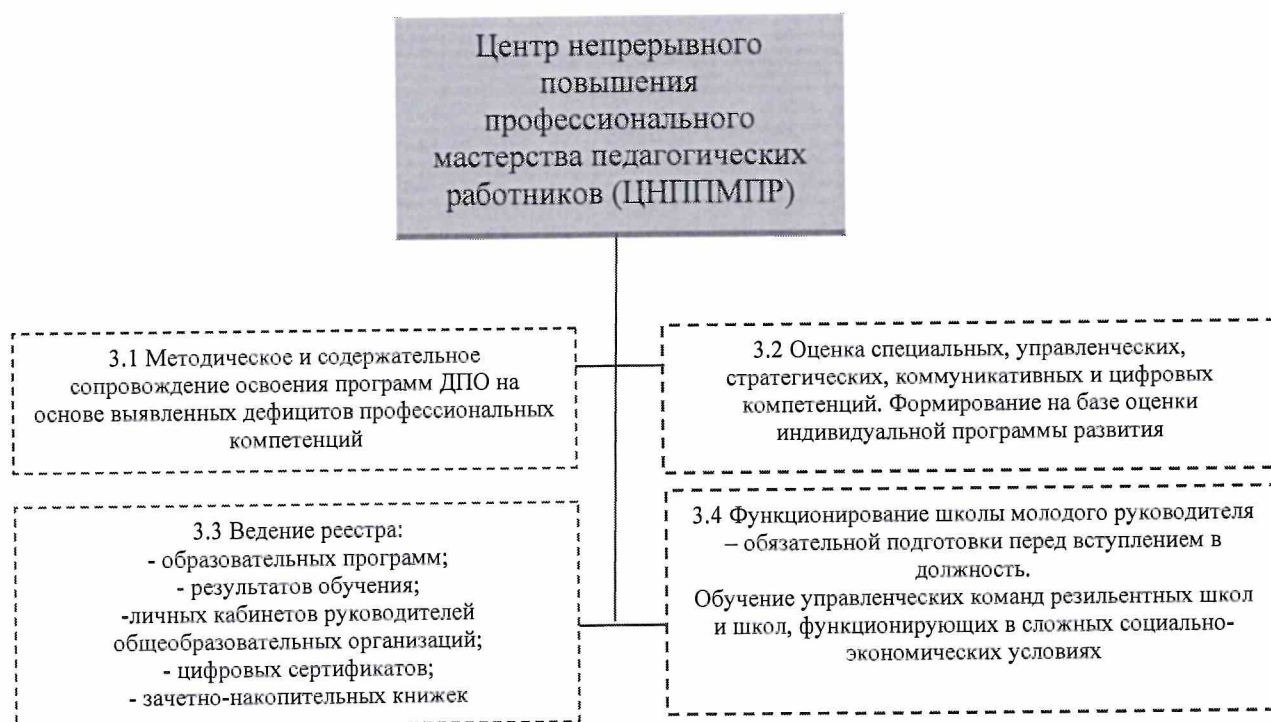


Рисунок 7. Функционал ЦНППМПР в модели цифрового непрерывного профессионального развития руководителей общеобразовательных организаций (фрагмент рисунка 4)

3.1. Методическое и содержательное сопровождение освоения программ ДПО на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций. Организационно-техническое, методическое и информационное сопровождение реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических и руководящих работников, в том числе по созданию и функционированию в субъектах Российской Федерации ЦНППМПР, осуществляет федеральный оператор «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации» (далее – Академия Минпросвещения России). Федеральный оператор обеспечивает периодическое обучение команд ЦНППМПР, определяет критерии эффективности их деятельности, а также реализует программы повышения квалификации, профессиональной переподготовки с использованием ресурсов ЦНППМПР.

Основным инструментом взаимодействия между ЦНППМПР, педагогическими и руководящими работниками образовательных организаций регионов и Академией Минпросвещения является единый федеральный портал дополнительного профессионального педагогического образования, созданный для формирования единого образовательного пространства и развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников. Академия Минпросвещения является оператором Федерального реестра дополнительных профессиональных педагогических программ (далее – федеральный реестр). Он представляет собой инструмент единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования, созданного в целях повышения качества дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников посредством определения требований к образовательным программам дополнительного профессионального образования, обеспечения широкого доступа к качественным дополнительным профессиональным образовательным программам, отвечающим современным задачам системы образования, в том числе повышению результатов участия российских обучающихся в международных исследованиях.

Предлагается расширить его название: «федеральный портал дополнительного профессионального педагогического и управленческого образования». Портал призван консолидировать образовательные возможности участников системы дополнительного профессионального образования страны, повысить качество программ повышения квалификации и переподготовки педагогических и руководящих работников, развития их профессиональных компетенций. Федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования как единый федеральный портал дополнительного профессионального педагогического образования должен аккумулировать информацию о перспективных, прошедших экспертизу программах дополнительного образования для руководителей общеобразовательных организаций и предоставлять нормативно-правовую информацию, методическую и организационную поддержку руководителей. Таким образом, при реализации региональных персонифицированных систем повышения квалификации ДПП будут проходить двойную профессионально-общественную аккредитацию – через региональный Экспертный совет и экспертизу федерального портала дополнительного профессионального педагогического и управленческого образования.

ЦНППМПР должен реализовывать следующие направления деятельности:

- функцию оператора по наполнению и функционированию информационной системы «Повышение квалификации» при реализации персонифицированной и зачетно-накопительной систем;
- разработку и проведение дополнительных профессиональных программ;
- оценку и анализ результатов диагностики профессиональных компетенций и выявление профессиональных педагогических и управленческих дефицитов;
- выявление запроса педагогических и руководящих работников на направления повышения квалификации и профессионального развития;
- обобщение аналитических данных единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования по своему региону в целях управления развитием кадрового потенциала;
- информирование педагогических и руководящих работников о возможности повышения квалификации по актуальным программам из федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального образования;
- формирование банков данных о дополнительных профессиональных программах по определенной тематике в образовательных организациях других субъектов Российской Федерации, а также в открытом образовательном пространстве; о точках роста в региональной системе образования, которые могут стать эффективным ресурсом профессионального развития; об имеющихся стажировочных площадках; о ресурсах неформального и информального образования, включающих профессиональные педагогические сообщества, ассоциации, клубы, научно-практические мероприятия;
- построение индивидуальных образовательных программ на основе учета результатов прохождения педагогическими и руководящими работниками процедур независимой диагностики уровня сформированности профессиональных компетенций;
- обеспечение комплексного методического сопровождения педагогических и руководящих работников в процессе прохождения ими индивидуальных образовательных программ по программам ДПО из федерального реестра и работы на едином федеральном портале дополнительного профессионального образования.

Таким образом, в совокупности предыдущие предложения обеспечат доступ педагогических и руководящих работников к качественному дополнительному профессиональному образованию.

3.2. ЦНППМПР должны проводить оценку сформированности специальных, управленческих, стратегических, коммуникативных и цифровых компетенций руководителя общеобразовательной организации, которую возможно осуществить с помощью интернет-платформы, включающей совокупность средств автоматизации

проведения оценки степени владения профессиональными компетенциями руководителя общеобразовательной организации с использованием содержащейся в ней электронной базы комплектов оценочных средств по профессиональной квалификации. В соответствии с профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 № 250н, необходимые профессиональные компетенции были сгруппированы по следующим категориям: специальные, управленческие, стратегические, коммуникативные и цифровые компетенции. Специальные компетенции соответствуют умениям в трудовой функции «Управление образовательной деятельностью», управленческие – трудовой функции «Администрирование образовательной организацией», стратегические – трудовой функции «Управление развитием образовательной организации», коммуникативные – трудовой функции «Управление взаимодействием общеобразовательной организации с участниками отношений в сфере образования», цифровые компетенции – сквозные.

Задачи проведения оценки компетенций руководителей общеобразовательных организаций:

- исследование уровня сформированности профессиональных компетенций руководителей общеобразовательных организаций, которое является составным элементом процедуры аттестации руководителя общеобразовательной организации на соответствие должности. Результаты исследования используются для формирования индивидуальной программы профессионального развития руководителя;

- разработка оценочных материалов для апробации модели оценки компетенций руководителей общеобразовательных организаций;

- апробация модели оценки компетенций руководителей общеобразовательных организаций;

- совершенствование технологий, методик и инструментария процедур оценки компетенций руководителей образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования.

При проведении оценки компетенций руководителей общеобразовательных организаций должны реализовываться следующие подходы:

- направленность оценочных материалов на трудовые функции и трудовые действия, указанные в профессиональном стандарте;

- практико-ориентированность оценочных материалов;

- перевод дефицитов в индивидуальную программу развития педагогических и руководящих работников;
- учет лучших региональных практик оценки компетенций работников образовательных организаций;
- привлечение экспертного сообщества к проведению исследования (разработка и экспертиза оценочных материалов, оценка развернутых ответов);
- добровольность участия в процедурах оценки компетенций;
- обеспечение ограниченного доступа к персональным результатам участников оценки компетенций и деперсонафикация результатов при обобщении и анализе.

Диагностические работы для оценки компетенций руководителей общеобразовательных организаций направлены на оценку профессиональных компетенций, при этом оценка знаний и умений, необходимых руководителю для осуществления трудовых функций, осуществляется с помощью тестовых заданий, оценка способности применять знания и умения для достижения поставленных целей, способности осуществлять трудовые действия, закрепленные проектом профессионального стандарта, проводится с помощью кейсовых задач. По итогам выполнения диагностических работ формируется Паспорт компетенций (аналог существующего в ряде стран Skills Passport) – электронный документ в личном кабинете участника на цифровой платформе, отражающий дефициты и профициты компетенций, по которым формируется индивидуальная программа развития.

В 2017–2020 годах по заказу Рособрнадзора разработана и апробирована Модель оценки компетенций работников образовательных организаций, направленная на повышение качества образования в Российской Федерации. Данный комплекс работ проводился во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 по внедрению национальной системы профессионального роста педагогических работников. По заказу Рособрнадзора исполнителями данного проекта были АНО РЦПНСП «Инициатива», ГК «Просвещение», ООО «РТК-Иксора», ООО «НМЦ Аксиома» с привлечением специалистов и общественно-профессиональных объединений педагогических работников. Апробация прошла в нескольких регионах: Ростовской, Сахалинской, Томской областях, Кабардино-Балкарской Республике, г. Севастополе и в др. – на базе информационной системы «Оценка компетенций работников образовательных организаций» (<https://edu-monitoring.ru>). Задания диагностических работ включали в себя перечень компетенций руководителя образовательной организации, распределенных по пяти кластерам: управление кадрами, управление ресурсами,

управление процессами, управление результатами, управление информацией. Данная структура соответствует московской модели оценки компетентностей руководителей общеобразовательных организаций, которая используется при аттестации на соответствие должности в г. Москве.

В масштабах Российской Федерации логичным было бы разрабатывать оценочные средства в соответствии с профессиональным стандартом, принятым в апреле 2021 г. В рамках данной модели разработчик профессионального стандарта ФГБНУ «ИУО РАО» проектировал бы федеральный компонент оценочных средств для аттестации руководителей общеобразовательных организаций. ЦНППМПР должны проводить оценку сформированности специальных, управленческих, стратегических, коммуникативных и цифровых компетенций с добавлением регионального компонента¹.

3.3. ЦНППМПР, являясь оператором цифровой экосистемы профессионального развития, должен вести реестр:

- образовательных программ;
- результатов обучения;
- личных кабинетов руководителей общеобразовательных организаций;
- цифровых сертификатов;
- зачетно-накопительных книжек.

Реестр образовательных программ является государственной информационной системой, которая ведется на электронных носителях и функционирует в соответствии с едиными организационными, методологическими и программно-техническими принципами, обеспечивающими ее совместимость и взаимодействие с иными государственными информационными системами и информационно-телекоммуникационными сетями.

Доступ к реестру имеют руководители общеобразовательных организаций через личные кабинеты, в которых содержится информация:

- о необходимости прохождения курсов повышения квалификации в межаттестационный период;
- о перечне ДПП из федерального и регионального реестров дополнительных профессиональных программ;

¹ Система оценки сформированности управленческих, коммуникативных, цифровых и специальных компетенций руководителей общеобразовательных организаций представлена в Аналитической записке по проектированию системы оценки сформированности управленческих, коммуникативных, цифровых и специальных компетенций руководителей общеобразовательных организаций, включающей: матрицу оценивания, уровневую шкалу сформированности компетенций, дескрипторы компетенций, модели оценочных средств, выполненной в рамках государственного задания № 073-00006-21-04 от 04.06.2021 по теме «Теоретико-методологические основы профессионального развития руководителей общеобразовательных организаций».

- о результатах оценки профессиональных компетенций, сформированных в Паспорте компетенций, в соответствии с которым формируется индивидуальная программа развития и результаты используются для аттестации;
- о прохождении курсов повышения квалификации и результатах неформального и информального образования, занесенных в зачетно-накопительную книжку.

Как пример единой информационной системы с распределенными реестрами может служить Единая автоматизированная информационная система качества образования в Московской области (модуль ДПО), где в личном кабинете отображаются заявки на курсы, реестр курсов повышения квалификации (профессиональной переподготовки), расписание занятий, ссылки на вебинары и электронную информационную среду образовательной организации. Теперь стоит задача внедрить в эту систему проведение самих курсов, так как образовательные организации ДПО проводят свои программы на своих платформах.

3.4. Функционирование школы молодого руководителя – обязательной подготовки перед вступлением в должность. Обучение управленческих команд резильентных школ и школ, функционирующих в сложных социально-экономических условиях.

Как показали результаты международного исследования TALIS-2013 г., количество директоров российских школ, получивших возможность пройти подготовку по управлению школой до вступления в должность, составляет 6,45% от общего числа респондентов. (При этом в странах-лидерах международных исследований доля директоров, получивших подготовку до назначения, доходит до 70%.) Поэтому кандидатам в руководители образовательной организации необходимо пройти через традиционную систему дополнительного профессионального образования – получить формальное образование. В идеале пройти через отборочные испытания и обучение по индивидуальной программе в кадровом резерве, затем при вступлении в должность быть закрепленным к наставнику – опытному школьному руководителю и затем уже подкреплять знания и умения в свойственных данной категории респондентов формах неформального и неформального образования.

В соответствии с социологическим исследованием по выявлению компонентного состава управленческих, коммуникационных, цифровых и специальных компетенций руководителей общеобразовательных организаций, проведенным коллективом ФГБНУ «ИУО РАО» в 2021 г., выявлено, что до назначения на должность руководителя больше половины опрошенных (59,5%) проходили управленческие программы повышения квалификации после назначения на должность руководителя. Это не соответствует

мировой практике. В Великобритании, Финляндии, Австралии для вступления в должность руководителя необходима сертификация, которая получается при обучении и сдаче экзаменов. В бизнес-среде у 60% начинающих руководителей – низкая производительность в течение первых двух лет, и это становится причиной пробелов в деятельности компании и высокой текучки кадров.

Предлагается ввести единую федеральную программу Школа молодого руководителя в добровольном порядке перед вступлением в должность как онбординг. Если максимально развивать эту тему, в обязательном порядке частью этой программы должно быть применение образовательных симуляторов-тренажеров «Управление общеобразовательной организацией». Уже сейчас разработаны симуляторы управления университетом. На данный момент Академией Минпросвещения России проводится «Школа управленцев»: особенности управления образовательной организацией – образовательный интенсив для управленческих кадров со стажем работы до двух лет. Но так как программа рассчитана еще на вновь назначенных или работающих в должности до двух лет руководителей муниципальных органов власти в сфере образования, для директоров школ это, скорее, научно-методическая поддержка работы в должности. На базе Учебно-методического образовательного центра Московской области проходит Школа молодого руководителя – творческое объединение начинающих руководителей, педагогов, включенных в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений городского округа Щелково в формате обучающего тренинга по коммуникациям. Что-то похожее на методическую поддержку представляет собой Завьяловский район Удмуртской Республики, где на официальном портале Управления образованием Завьяловского района выложены материалы, сгруппированные по актуальному функционалу руководителя образовательной организации. Большинство документов по школе молодого руководителя муниципального и регионального уровней встречаются от 2015–2016 гг. Это организовано в форме профессионального объединения. На данный момент инновационный центр «Сколково» реализует онлайн-курс «Управляй школой», АНО ДПО «Универсальный университет» реализует программы на факультете нового образования. Объединяя несколько операторов на платформе Академии просвещения, необходимо создать образовательную онлайн-программу для руководителей перед вступлением в должность.

4. В современном мире проводится огромное количество образовательных мероприятий в различных формах. Необходимо учитывать полученные педагогическими и руководящими работниками знания и умения. Необходимо введение учета формального, неформального и информального образования с помощью зачетно-накопительной

системы, реализуемой в рамках личного кабинета на цифровой платформе профессионального образования. Зачетно-накопительная система решает задачу формирования индивидуальной программы развития на базе оценки компетенций и Паспорта компетенций.

Зачетно-накопительная система представляет собой систему непрерывного образования педагогических и руководящих работников, обеспечивающую им возможность осуществления индивидуальной программы развития с учетом своих профессиональных потребностей на базе формального, неформального и информального образования и документального оформления результатов повышения квалификации слушателей в зачетно-накопительной книжке.

Зачетно-накопительная система вводится с целью создания условий для реализации возможностей непрерывного образования в соответствии с современными требованиями в условиях насыщенной образовательной среды и на основе диагностики уровня развития профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников. Накопительная система повышения квалификации – одна из форм реализации дополнительного профессионального образования, подразумевающая приобретение знаний педагогических и руководящих работников посредством его участия в различных видах профессиональной, методической, исследовательской деятельности, таких как тематические семинары, вебинары, профессиональные конкурсы, инновационные и методические проекты, научно-практические конференции.

Данный формат учета результатов профессионального развития позволяет решать следующие задачи:

- реализовывать индивидуальную программу развития в соответствии с желаниями и возможностями руководителя;
- формировать вариативное содержание образовательных мероприятий в зависимости от профессиональных потребностей педагогических и руководящих работников;
- расширять профессиональный опыт и стимулировать профессиональную активность педагогических и руководящих работников;
- повышать мотивацию к профессиональному росту;
- обеспечивать переход на реализацию персонифицированной модели повышения квалификации.

Организационная схема зачетно-накопительной системы повышения квалификации представлена на рисунок 8.

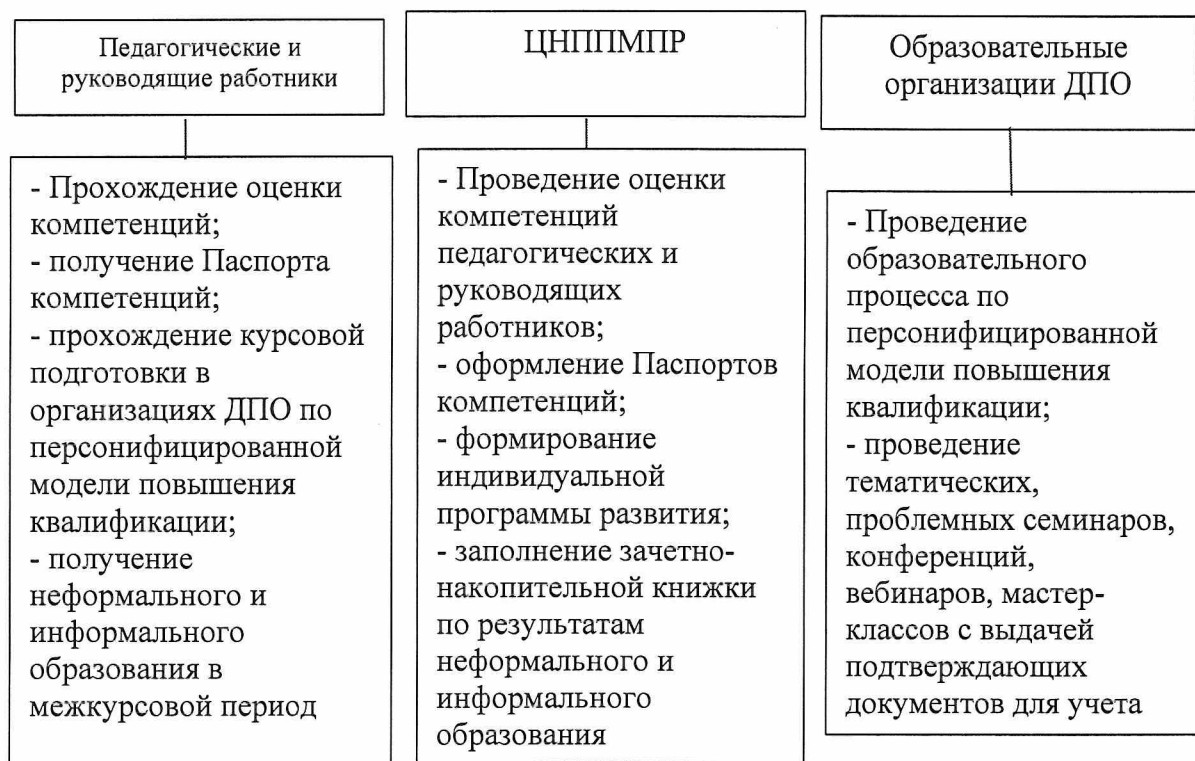


Рисунок 8. Организационная схема зачетно-накопительной системы повышения квалификации

В соответствии с методологией Росстата (приказ Федеральной службы государственной статистики от 06.03.2015 № 91 «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за участием населения в непрерывном образовании»), участие в непрерывном образовании оценивается по следующим элементам и видам непрерывного образования:

Формальное образование:

- аспирантура, докторантура;
- высшее – программы бакалавриата, специалитета, магистратуры;
- магистратура по другому профилю;
- среднее профессиональное – программы подготовки специалистов среднего звена;
- среднее профессиональное – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих;
- общее.

Неформальное образование:

- курсы повышения квалификации;
- профессиональные конференции, семинары, тренинги на регулярной основе;
- единовременные (разовые) профессиональные лекции, конференции, семинары, тренинги;

- профессиональные курсы;
- МВА;
- стажировка;
- обучение на рабочем месте в форме наставничества;
- курсы целевого назначения (обучение для изучения новой техники, технологии, компьютерных программ, материалов, трудового законодательства и т.п.);
- обучение технике безопасности, пожарной безопасности на курсах по гражданской обороне, охране труда и т.п.

Самообразование (информальное образование):

- обучение под руководством наставников, коллег на своем рабочем месте;
- обучение с использованием компьютера, включая онлайн-обучение;
- посещение центров обучения;
- консультации на тематических форумах в Интернете;
- самообразование по подкастам или онлайн-приложениям для мобильных телефонов, планшетов и т.п. (курсы или отдельные лекции, мастер-классы для скачивания);
- самообразование по онлайн-трансляциям лекций/выступлений, вебинаров.

Таким образом, к видам и формам повышения квалификации в рамках зачетно-накопительной системы относятся:

- повышение квалификации (переподготовка) в рамках персонифицированной системы;
- повышение квалификации на федеральном портале ДПО;
- участие педагогических и руководящих работников (в качестве докладчика, слушателя) в научно-практических конференциях различного уровня (местный, региональный, федеральный, международный), тематика которых соотносится со спецификой профессиональной деятельности;
- участие педагогических и руководящих работников (в качестве докладчика, слушателя) в семинарах различного уровня, тематика которых соотносится со спецификой профессиональной деятельности;
- разработка методических пособий и рекомендаций, тематика которых отвечает специфике профессиональной деятельности;
- участие педагогических и руководящих работников в профессиональных конкурсах, конкурсах научных работ на различных уровнях;
- публикация статей, соответствующих специфике профессиональной деятельности;

- участие педагогических и руководящих работников в вебинарах;
- участие педагогических и руководящих работников в исследовательской деятельности;
- прохождение дистанционных образовательных программ, соответствующих специфике профессиональной деятельности;
- прохождение стажировки.

К видам и формам повышения квалификации в рамках зачетно-накопительной системы не относятся:

- участие педагогических и руководящих работников в качестве слушателя/докладчика на организационных совещаниях, коллектива образовательной организации, членов профсоюза;
- участие педагогических и руководящих работников в тренингах, семинарах, конференциях, конкурсах и др., не имеющих непосредственного отношения к специфике профессиональной деятельности;
- приобретение знаний посредством изучения профессиональной литературы, поиска сведений в Интернете, общения по профессиональной тематике в рамках различных социальных сетей, не повлекшее за собой публичного признания результата состоявшегося обучения (участие в конкурсе, подготовка доклада, статьи, разработка учебного или методического материала).

Основными компонентами зачетно-накопительной системы являются обязательные и вариативные часы обучения, которые в сумме должны составлять не менее 144 часов учебного времени. Обязательные часы (не менее 72 часов) педагогические и руководящие работники проходят в рамках персонифицированной системы повышения квалификации один раз в три года. Педагогические и руководящие работники самостоятельно определяют образовательные мероприятия для набора вариативных часов. Учет результатов участия специалистов в мероприятиях в рамках накопительной системы осуществляется в часах в соответствии с видами и формами учебной, исследовательской, практической и публицистической деятельности. Перечень образовательных мероприятий для набора вариативных часов в течение 3 лет представлен в Приложении 3. Учитывая все возрастающую роль неформального и информального образования, отдельные ИРО и ИПК создают отделы и кафедры неформального образования. Также при вузах создаются центры неформального образования. Основная проблема – это валидизация результатов неформального и информального образования. Зачетно-накопительная система в профессиональном развитии педагогических и руководящих работников дает возможность эту проблему решить.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессиональное развитие любого работника в современный век цифровой трансформации представляет собой значительную часть профессиональной жизни. Профессиональное развитие руководителя общеобразовательной организации как проводника государственной политики в образовании и организатора образовательной и общественной жизни сотен стейкхолдеров представляет собой обязательную деятельность по непрерывному повышению профессионального мастерства. В данной научно-исследовательской работе разработана модель цифрового непрерывного профессионального образования руководителей общеобразовательных организаций для развития управленческих, коммуникативных, цифровых и специальных компетенций посредством:

- введения обязательного повышения квалификации руководителей общеобразовательных организаций раз в три года за счет регионального бюджета;
- введения персонифицированной системы повышения квалификации педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций в каждом субъекте Российской Федерации с профессионально-общественной аккредитацией образовательных программ;
- повышения квалификации всей управленческой команды школы;
- цифровой трансформации системы повышения квалификации – перераспределения нагрузки от региональных органов власти, осуществляющих управление в сфере образования, ИРО, образовательных организаций ДПО на центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников; ведения цифрового реестра программ, реестра результатов оценки компетенций, реестра личных кабинетов руководителей, цифровых сертификатов (это позволит создать целостную цифровую экосистему ДПО педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций);
- проведения оценки управленческих, коммуникативных, цифровых и специальных компетенций;
- проекции профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций на содержание и технологии реализации индивидуальных программ профессионального развития работников;
- введения зачетно-накопительной системы повышения квалификации для учета всех действий руководителя общеобразовательных организаций по своему профессиональному развитию и для учета всех форм современного образования.

Таким образом, при реализации модели цифрового непрерывного профессионального образования руководителей общеобразовательных организаций для развития управленческих, коммуникативных, цифровых и специальных компетенций происходит:

- персонифицированное бюджетное финансирование повышения квалификации руководителей общеобразовательных организаций, стимулирование спроса на образовательные услуги;
- расширение спектра образовательных программ и операторов их предоставляющих, ликвидация монопольных условий региональных институтов повышения квалификации и создание условий для существования конкурентного рынка ДПО;
- профессионально-общественная аккредитация всех образовательных программ по повышению квалификации и переподготовке на федеральном либо на региональном уровне;
- учет всех форм образования в системе непрерывного профессионального образования, стимулирование самообразования;
- повышение качества и практико-ориентированности образовательных программ, учет результатов оценки сформированности компетенций при выборе образовательных программ.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

ПРОЕКТ ИЗМЕНЕНИЙ В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О внесении изменений в Федеральный закон

«Об образовании в Российской Федерации»

Принят Государственной Думой «_____» 20__ года

Одобен Советом Федерации «_____» 20__ года

Статья 1

Внести в Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в редакции федеральных законов от 07.05.2013 № 99-ФЗ, от 07.06.2013 № 120-ФЗ, от 02.07.2013 № 170-ФЗ, от 23.07.2013 № 203-ФЗ, от 25.11.2013 № 317-ФЗ, от 03.02.2014 № 11-ФЗ, от 03.02.2014 № 15-ФЗ, от 05.05.2014 № 84-ФЗ, от 27.05.2014 № 135-ФЗ, от 04.06.2014 № 145-ФЗ, от 04.06.2014 № 148-ФЗ, от 28.06.2014 № 182-ФЗ, от 21.07.2014 № 216-ФЗ, от 21.07.2014 № 256-ФЗ, от 21.07.2014 № 262-ФЗ, от 31.12.2014 № 489-ФЗ, от 31.12.2014 № 500-ФЗ, от 31.12.2014 № 519-ФЗ, от 02.05.2015 № 122-ФЗ, от 29.06.2015 № 160-ФЗ, от 29.06.2015 № 198-ФЗ, от 13.07.2015 № 213-ФЗ, от 13.07.2015 № 238-ФЗ, от 14.12.2015 № 370-ФЗ, от 29.12.2015 № 388-ФЗ, от 29.12.2015 № 389-ФЗ, от 29.12.2015 № 404-ФЗ, от 30.12.2015 № 452-ФЗ, от 30.12.2015 № 458-ФЗ, от 02.03.2016 № 46-ФЗ, от 02.06.2016 № 165-ФЗ, от 02.06.2016 № 166-ФЗ, от 03.07.2016 № 227-ФЗ, от 03.07.2016 № 286-ФЗ, от 03.07.2016 № 290-ФЗ, от 03.07.2016 № 305-ФЗ, от 03.07.2016 № 306-ФЗ, от 03.07.2016 № 312-ФЗ, от 03.07.2016 № 313-ФЗ, от 03.07.2016 № 359-ФЗ, от 01.05.2017 № 93-ФЗ, от 29.07.2017 № 216-ФЗ, от 05.12.2017 № 392-ФЗ, от 29.12.2017 № 473-ФЗ, от 19.02.2018 № 25-ФЗ, от 07.03.2018 № 56-ФЗ, от 27.06.2018 № 162-ФЗ, от 27.06.2018 № 170-ФЗ, от 03.07.2018 № 188-ФЗ, от 29.07.2018 № 271-ФЗ, от 03.08.2018 № 317-ФЗ, от 03.08.2018 № 329-ФЗ, от 03.08.2018 № 337-ФЗ, от 25.12.2018 № 497-ФЗ, от 06.03.2019 № 17-ФЗ, от 01.05.2019 № 85-ФЗ, от 17.06.2019 № 140-ФЗ, от 26.07.2019 № 232-ФЗ, от 01.10.2019 № 328-ФЗ, от 02.12.2019 № 403-ФЗ, от 02.12.2019 № 411-ФЗ, от 27.12.2019 № 478-ФЗ, от 27.12.2019 № 515-ФЗ, от 06.02.2020 № 9-ФЗ, от 01.03.2020 № 45-ФЗ, от 01.03.2020 № 47-ФЗ, от 18.03.2020 № 53-ФЗ, от 24.04.2020 № 147-ФЗ, от 25.05.2020 № 158-ФЗ, от 25.05.2020 № 159-ФЗ, от 08.06.2020 № 164-ФЗ, от 08.06.2020 № 165-ФЗ, от 31.07.2020 № 303-ФЗ, от 31.07.2020 № 304-ФЗ, от 08.12.2020 № 399-ФЗ, от 08.12.2020 № 429-ФЗ, от 30.12.2020 № 517-ФЗ, от 17.02.2021 № 10-ФЗ, от 24.03.2021 № 51-ФЗ, от 05.04.2021 № 85-ФЗ, от 20.04.2021 № 95-ФЗ, от 30.04.2021 № 114-ФЗ, от 30.04.2021 № 127-ФЗ, от 26.05.2021 № 144-ФЗ) следующие изменения:

- 1) ст. 51 п. 7 «Права и социальные гарантии, предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 статьи 47 настоящего Федерального закона, предоставляются руководителям образовательных организаций» изложить в

следующей редакции «Права и социальные гарантии, предусмотренные для педагогических работников пунктами 2, 3 и 5 части 5 статьи 47 настоящего Федерального закона, предоставляются руководителям образовательных организаций».

Статья 2

Настоящий Федеральный закон вступает в силу со дня официального опубликования настоящего Федерального закона.

Президент Российской Федерации В.В. Путин

Москва, Кремль

«___» 20__ года

№___-ФЗ

Положение о региональной персонифицированной системе повышения квалификации педагогических и руководящих работников системы образования

1.1. Положение о персонифицированной системе повышения квалификации педагогических и руководящих работников системы образования субъекта Российской Федерации (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании);
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики работников образования»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта “Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)”».

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и сокращения:

- образовательная организация ДПО – некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с законодательством в сфере дополнительного профессионального образования (повышение квалификации или профессиональной переподготовки);
- педагогические и руководящие работники – физические лица, которые состоят в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняют обязанности по обучению и воспитанию обучающихся или организации образовательной деятельности;
- дополнительное профессиональное образование педагогических и руководящих работников – реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки, которые направлены на совершенствование и/или получение новой

компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и/или повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации, заявленной в соответствующей программе;

– дополнительная профессиональная программа повышения квалификации (далее – Дополнительная профессиональная программа) – образовательная программа объемом не менее 16 часов, но не более 250 часов, реализуемая образовательной организацией и направленная на качественное изменение профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников образовательной организации;

– региональный реестр дополнительных профессиональных программ (далее – Реестр) – перечень дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, прошедших отбор экспертным советом и предлагаемых на выбор педагогическим и руководящим работникам;

– персонифицированная система повышения квалификации – повышение квалификации педагогических и руководящих работников по дополнительным профессиональным программам, включенным в Реестр дополнительных профессиональных программ на соответствующий год;

– персонифицированное бюджетное финансирование дополнительного профессионального образования – финансирование за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации дополнительных профессиональных программ, выбранных педагогическими и руководящими работниками, реализуемых образовательными организациями ДПО;

– экспертиза дополнительной профессиональной программы – процедура проверки соответствия содержания, структуры, формы, ресурсной базы и иных компонентов для реализации дополнительной профессиональной программы, а также планируемых результатов повышения квалификации в виде приобретаемых слушателями компетенций по завершении обучения;

– экспертный совет по дополнительному профессиональному образованию педагогических и руководящих работников (далее – Экспертный совет) – общественно-профессиональный орган, созданный органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, с целью обеспечения учета потребностей и интересов органов управления образованием, образовательных организаций, педагогических и руководящих работников, других специалистов, осуществляющих деятельность в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования субъекта Российской Федерации в

части осуществления полномочий по представлению и реализации прав на дополнительное профессиональное образование;

- региональный оператор повышения квалификации (далее – Региональный оператор) – определенная органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, образовательная организация ДПО, которая находится в ведении органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего государственное управление в сфере образования, осуществляет консультационное, информационно-методическое сопровождение педагогических и руководящих работников и организаций, участвующих в повышении квалификации в информационной системе;

- оператор муниципального образования (далее – Муниципальный оператор) – специалист отдела (управления) образования, ответственный за повышение квалификации и обеспечивающий информационно-методическое сопровождение педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципального образования в сфере дополнительного профессионального образования;

- оператор образовательной организации (далее – Оператор организации) – специалист образовательной организации, ответственный за повышение квалификации и обеспечивающий информационно-методическое сопровождение педагогических и руководящих работников данной организации в сфере дополнительного профессионального образования;

- администратор информационной системы – специалист, сопровождающий персонафицированное повышение квалификации педагогических и руководящих работников в информационной системе;

- персонафицированная база данных – информационная база учета состава педагогических и руководящих работников, функционирующая в информационной системе.

1.3. Положение разработано в целях:

- совершенствования работы по повышению квалификации педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций, обеспечения свободы выбора содержания, форм, сроков повышения квалификации, мотивации педагогических и руководящих работников образовательных организаций к профессиональному развитию;

- обеспечения открытого и свободного характера участия образовательных организаций ДПО в реализации дополнительных профессиональных программ

повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций.

Основанием для направления педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций на плановое повышение квалификации является:

- наступление очередного этапа повышения квалификации;
- рекомендация аттестационной комиссии;
- включение в кадровый резерв на замещение вакантной должности;
- предполагаемое/планируемое назначение на вышестоящую должность;
- введение в действие/реализация федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС);
- апробация и внедрение новых образовательных технологий, образовательных ресурсов;
- реализация инновационных проектов и программ;
- модернизация системы общего образования, среднего профессионального образования.

1.4. Обязанности операторов:

- организация процесса повышения квалификации педагогических и руководящих работников в модуле «Повышение квалификации» в единой региональной информационной системе;
- обеспечение информационно-методического сопровождения процесса работы с модулем «Повышение квалификации» в единой региональной информационной системе;
- контроль выбора основы обучения на этапе анкетирования и подачи заявления на повышение квалификации педагогическими и руководящими работниками в единой региональной информационной системе.

2. Этапы персонифицированной системы повышения квалификации педагогическими и руководящими работниками:

2.1. Повышение квалификации педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций в персонифицированной системе осуществляется в несколько этапов в информационной системе.

Первый этап.

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное управление в сфере образования:

устанавливает приоритеты и направления планового повышения квалификации педагогических и руководящих работников.

Администратор информационной системы (орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное управление в сфере образования):

- формирует на личных страницах педагогических и руководящих работников в информационной системе раздел для внесения информации о повышении квалификации за последние три года (тема, объем часов, место, дата и т.д.);
- производит автоматическую выборку педагогических и руководящих работников, имеющих право на плановое повышение квалификации в соответствующем календарном году.

Педагогические и руководящие работники:

на портале информационной системы заполняют анкету с указанием предпочитаемых направлений, тем повышения квалификации, форм обучения и др.; педагогическим и руководящим работникам, имеющим право на плановое повышение квалификации, в соответствующем календарном году присваивается уникальный цифровой сертификат, дающий возможность регистрации на программу повышения квалификации в системе онлайн-регистрации информационной системы в целях реализации планового повышения квалификации работников.

Второй этап.

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное управление в сфере образования:

- определяет норматив финансирования дополнительных профессиональных программ в расчете на одного работника в субъекте Российской Федерации;
- объявляет о начале отбора дополнительных профессиональных программ повышения квалификации на следующий календарный год на сайтах органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего государственное управление в сфере образования, и Регионального оператора;
- определяет механизм, объем финансирования, предоставляет субсидии из бюджета субъекта на реализацию программ, включенных в Реестр, на плановое повышение квалификации педагогических и руководящих работников с учетом полномочий органа государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере образования, определяемых статьей 8 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и статьей 4 Федерального закона от 03.11.2008 №174-ФЗ «Об автономных учреждениях»;
- определяет формы отчетности о расходовании средств на повышение квалификации педагогических и руководящих работников.

Образовательная организация:

- разрабатывает дополнительные профессиональные программы и представляет их на экспертизу в Экспертный совет;
- предоставляет информацию о реализуемых дополнительных профессиональных программах, а также об условиях обучения по запросу Регионального оператора, образовательных организаций, педагогических и руководящих работников;
- предоставляет Региональному оператору отчетность о реализации дополнительных профессиональных программ.

Третий этап.

Экспертный совет:

- осуществляет оценку потенциала и возможностей образовательных организаций, претендующих на реализацию программ дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников;
- проводит экспертизу представленных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;
- дает заключение о включении или невключении представленных дополнительных профессиональных программ в Реестр дополнительных профессиональных программ на соответствующий год;
- формирует Реестр дополнительных профессиональных программ на соответствующий год, упорядоченный по направлениям, отражающий приоритетные направления в сфере дополнительного профессионального образования и образовательные потребности педагогических и руководящих работников.

Четвертый этап.

Региональный оператор:

- обеспечивает загрузку Реестра дополнительных профессиональных программ в систему онлайн-регистрации на повышение квалификации;
- предоставляет ежеквартальную отчетность о реализации программ повышения квалификации организациями дополнительного профессионального образования.

Пятый этап.

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное управление в сфере образования:

- утверждает Реестр дополнительных профессиональных программ, рекомендованных Экспертным советом;
- публикует Реестр дополнительных профессиональных программ, а также перечень реализующих их образовательных организаций, осуществляющих

образовательную деятельность в сфере дополнительного профессионального образования на своем официальном сайте.

Региональный оператор:

- запускает сервис подачи заявления на повышение квалификации педагогических и руководящих работников в соответствии с Реестром дополнительных профессиональных программ на соответствующий год и планом-графиком их реализации;
- в установленные приказом органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего государственное управление в сфере образования, сроки анализирует и сопровождает процесс формирования заявлений в системе онлайн-регистрации;
- контролирует процесс распределения заявлений педагогических и руководящих работников по времени обучения и выбранным дополнительным профессиональным программам, размещает информацию о повышении квалификации для муниципальных операторов и операторов образовательных организаций;
- сопровождает, при необходимости корректирует процесс автоматического формирования списков и групп слушателей по дополнительным профессиональным программам в электронной системе;
- сопровождает и фиксирует в системе временный отказ педагогического или руководящего работника от планового повышения квалификации и производит их замену в случае, если замена не осуществлена Муниципальным оператором.

Шестой этап.

Педагогические и руководящие работники:

педагогические и руководящие работники имеют право временно отказаться от планового повышения квалификации (временный отказ) по согласованию с Муниципальным оператором. В этом случае Муниципальный оператор перераспределяет цифровой сертификат для онлайн-регистрации другим педагогическим и руководящим работникам данной образовательной организации.

Оператор организации:

- осуществляет информационно-консультационное сопровождение по формированию заявок в системе онлайн-регистрации на повышение квалификации;
- согласует временный отказ и производит замену педагогических или руководящих работников (перераспределяет цифровые сертификаты), временно отказавшихся от планового повышения квалификации.

Муниципальный оператор:

- осуществляет информационно-консультационное сопровождение по формированию заявлений в системе онлайн-регистрации на повышение квалификации;
- производит замену педагогических и руководящих работников (перераспределяет цифровые сертификаты), временно отказавшихся от планового повышения квалификации.

Седьмой этап.

Образовательная организация ДПО:

- проводит диагностику профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников;
- вносит необходимые коррективы в содержание, технологии, ресурсное сопровождение реализуемой дополнительной профессиональной программы повышения квалификации с учетом результатов диагностики предметной компетентности педагогических и руководящих работников;
- самостоятельно устанавливает виды и формы внутренней оценки качества реализации дополнительных профессиональных программ и их результатов;
- обучает педагогических и руководящих работников по дополнительным профессиональным программам;
- сообщает Региональному оператору сведения о педагогических и руководящих работниках, не завершивших обучение по дополнительным профессиональным программам;
- предоставляет Региональному оператору отчетность о реализации дополнительных профессиональных программ.

Педагогические и руководящие работники:

в личном кабинете информационной системы проходят посткурсовой мониторинг (независимая оценка качества) в форме анкетирования и тестирования в целях предоставления информации о достигнутых результатах обучения (приобретенных компетенциях) в целях получения электронного документа о повышении квалификации.

Администратор информационной системы:

координирует личную страницу педагогических и руководящих работников.

Оператор организации:

контролирует размещение сведений и изменение данных о повышении квалификации педагогических и руководящих работников, внесенных в электронную систему, и вносит данные о повышении квалификации по дополнительным профессиональным программам, если педагогический или руководящий работник обучался по не финансируемым из бюджета субъекта дополнительным профессиональным программам.

Муниципальный оператор:

- координирует внесение в информационную систему данных о повышении квалификации по дополнительным профессиональным программам, если педагогический или руководящий работник обучался по не финансируемым из бюджета субъекта дополнительным профессиональным программам;
- контролирует размещение сведений и изменение данных о повышении квалификации педагогических или руководящих работников района, внесенных в информационную систему.
- координирует размещение, введение и изменение данных о повышении квалификации педагогических и руководящих работников в информационную систему;
- ежеквартально формирует и предоставляет в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего государственное управление в сфере образования отчетность по педагогическим и руководящим работникам, прошедшим повышение квалификации, по реализации программ дополнительного профессионального образования организациями ДПО.

Восьмой этап.

Образовательная организация ДПО:

в электронной системе присваивает номера документа о повышении квалификации.

Работник образования:

по результатам успешного прохождения посткурсового мониторинга (независимая оценка качества) в форме анкетирования и тестирования получает доступ к распечатке электронного документа (удостоверение) об освоении программ повышения квалификации.

3. Формирование реестра дополнительных профессиональных программ на соответствующий год:

3.1. Отбор дополнительных профессиональных программ, разработанных образовательными организациями, проводится Экспертным советом.

3.2. Заявления на участие в отборе дополнительных профессиональных программ и комплект документов (в электронном и печатном виде) направляются образовательными организациями в Экспертный совет.

3.3. Перечень дополнительных профессиональных программ, рекомендованных Экспертным советом для включения в Реестр на соответствующий год, с указанием реализующих дополнительных профессиональных программ образовательных организаций, утверждается приказом органом исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющим государственное управление в сфере образования.

Положение о зачетно-накопительной системе повышения квалификации педагогических и руководящих работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о зачетно-накопительной системе повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций (далее – Положение) определяет основные цели, задачи, характеристику индивидуальной программы развития и устанавливает порядок:

- осуществления индивидуальной программы развития и повышения квалификации педагогических и руководящих работников (далее – слушатели);
- взаимодействия органов управления образованием, методических служб, образовательных организаций дополнительного профессионального образования (далее – образовательные организации ДПО), образовательных организаций, педагогических и руководящих работников в организации образовательного процесса;
- документального оформления результатов профессионального развития слушателей в зачетно-накопительной книжке.

1.2. Зачетно-накопительная система повышения квалификации вводится с целью создания условий для реализации возможностей непрерывного образования на базе формального, неформального и информального образования, на основе диагностики уровня развития профессиональных компетенций слушателей и Паспорта компетенций. Данный формат работы позволяет решать следующие задачи:

- осуществлять выбор оптимального маршрута организации повышения квалификации индивидуально для каждого слушателя в соответствии с его желаниями и возможностями;
- формировать вариативное содержание образовательных мероприятий в зависимости от профессиональных потребностей слушателей;
- расширять профессиональный опыт и стимулировать профессиональную активность педагогических и руководящих работников;
- повышать мотивацию к профессиональному росту;
- обеспечивать переход на реализацию персонифицированной модели повышения квалификации слушателей.

1.3. Зачетно-накопительная система отвечает собственным образовательным потребностям слушателей и представляет собой суммирование результатов:

- усвоения слушателем учебных программ, реализуемых образовательными организациями ДПО;

- самообразования и саморазвития в ходе реализации различных научно-практических, экспериментальных (апробационных) образовательных проектов, опытно-экспериментальной деятельности в рамках муниципальных или региональных (федеральных) пилотных площадок, имеющих подтверждение в форме экспертного заключения и согласованных региональным (муниципальным) органом управления образованием, курирующим данную работу;

- развития профессиональных компетенций слушателя в ходе участия или самостоятельного проведения мероприятий обучающей и развивающей направленности (семинары, конференции, совещания, вебинары, стажировки, профессиональные конкурсы и др.).

Основными компонентами зачетно-накопительной системы являются обязательные и вариативные часы обучения, которые в сумме должны составлять не менее 144 часов учебного времени. Обязательные часы (не менее 72 часов) педагогические и руководящие работники проходят в рамках персонифицированной системы повышения квалификации один раз в три года. Все освоенные слушателем образовательные курсы, семинары, другие мероприятия, подтвержденные выдачей документов установленного образца (справка, свидетельство, аттестат, сертификат, удостоверение), фиксируются по согласованию с курирующим специалистом ЦНППМПР в зачетно-накопительной книжке (см. раздел 4 Положения).

Типовая форма зачетно-накопительной книжки и перечень образовательных мероприятий для набора вариативных часов представлены в Приложениях 1 и 2.

2. Порядок формирования и реализации индивидуальной программы развития с использованием зачетно-накопительной системы:

2.1. В индивидуальной программе развития фиксируется перечень инвариантных и вариативных учебных курсов, образовательных модулей, которые рекомендовано освоить слушателю в соответствии с Паспортом компетенций.

2.2. Индивидуальная программа развития формируется на основе оценки сформированности специальных, управленческих, стратегических, коммуникативных и цифровых компетенций и разрабатывается ЦНППМПР.

2.3. Координацию последовательности освоения слушателем учебных программ, реализации других мероприятий в рамках индивидуальной программы развития осуществляют администрация образовательных организаций ДПО и слушатель.

3. Характеристика индивидуальной программы развития, реализуемой в рамках зачетно-накопительной системы

3.1. Индивидуальная программа развития, реализуемая в рамках зачетно-накопительной системы, формируется в рамках непрерывного профессионального развития на основе диагностики уровня развития профессиональных компетенций слушателя для преодоления затруднений, выявляемых в ходе диагностирования, и обеспечения постоянного методического сопровождения, ориентированного на оказание своевременной практической помощи каждому слушателю.

Индивидуальная программа развития рассматривается как совокупность учебных программ и других мероприятий, обозначенных в пункте 1.3. Положения и выбранных слушателем в логике актуального направления повышения квалификации с целью преодоления имеющихся профессиональных затруднений и стимулирования активного профессионального развития.

3.2. Конструирование индивидуальной программы развития слушателя предполагает включение в ее состав мероприятий инвариантной и вариативной частей.

3.2.1. В качестве инвариантной части предлагается освоение программ повышения квалификации в рамках персонифицированной системы повышения квалификации. Объем учебных программ составляет 72 часа.

Дополнительная профессиональная программа как самостоятельная часть в составе индивидуальной программы развития является обязательным элементом в зачетно-накопительной системе и может реализовываться на базе организаций, указанных в пункте 1.1. Положения в очной, очно-заочной, дистанционной формах.

3.2.2. В качестве вариативной части индивидуальной программы развития может служить участие или самостоятельное проведение мероприятий обучающей и развивающей направленности (семинары, конференции, вебинары, совещания, профессиональные конкурсы и др.), а также обязательные стажировки на базе образовательных организаций, утвержденных органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования в качестве стажировочных площадок.

Объем часов определяется по факту реализации мероприятия и подтверждается справкой органа управления образованием, выступающего организатором мероприятия.

3.3. Содержание мероприятий в соответствии с индивидуальной программой развития определяет сам слушатель. Срок реализации индивидуальной программы повышения квалификации составляет 3 года.

3.4. По факту освоения индивидуальной программы развития слушатель проходит процедуру диагностики уровня развития профессиональных компетенций и на основе анализа данной диагностики с учетом полученных рекомендаций осуществляется формирование нового спектра мероприятий индивидуальной программы развития.

3.5. Учебные программы и другие мероприятия, входящие в состав индивидуальных программ развития, разрабатываются образовательными организациями ДПО.

4. Зачетно-накопительная книжка слушателя

4.1. Зачетно-накопительная книжка слушателя представляет собой документ, в котором последовательно отражаются все мероприятия индивидуальной программы развития в рамках зачетно-накопительной системы повышения квалификации, предусмотренные пунктом 1.3. Положения.

4.2. Типовая форма зачетно-накопительной книжки является единой для всех слушателей, принимающих участие в реализации зачетно-накопительной системы повышения квалификации.

4.3. Записи вносятся слушателем на основании подтверждающих документов установленного образца (сертификат, справка, аттестат, свидетельство и др.) и подтверждаются курирующим специалистом ЦНППМПР.

4.4. Зачетно-накопительная книжка должна быть представлена слушателем по запросу образовательных организаций ДПО, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего государственное управление в сфере образования, муниципального органа управления образованием для проведения анализа и/или экспертизы эффективности реализации зачетно-накопительной системы повышения квалификации и аттестации.

4.5. Сведения о повышении квалификации, занесенные в зачетно-накопительную книжку, учитываются при аттестации педагогических и руководящих работников.

4.6. В случае утраты зачетно-накопительной книжки слушателю выдается дубликат, записи в котором восстанавливаются на основании предоставленных слушателем соответствующих подтверждающих документов.

5. Порядок взаимодействия

органов управления образованием, образовательных организаций и слушателей при реализации зачетно-накопительной системы повышения квалификации

5.1. Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное управление в сфере образования:

- осуществляет реализацию персонифицированной системы повышения квалификации педагогических и руководящих работников;
- координирует работу и консультирует по организационно-методическим вопросам все субъекты реализации зачетно-накопительной системы повышения квалификации;
- согласовывает и утверждает проведение региональных мероприятий, направленных на повышение профессиональной компетентности слушателей;
- ежегодно отслеживает и анализирует итоги проведения диагностики уровня развития профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников;
- формирует на основе анализа результативности мероприятий, направленных на реализацию зачетно-накопительной системы повышения квалификации, рекомендации для образовательных организаций ДПО;
- учитывает результаты вышеуказанного анализа при формировании перечня и содержания мероприятий по повышению квалификации;
- принимает управленческие решения по развитию наиболее эффективных способов и форматов проводимых мероприятий.

5.2. Образовательные организации ДПО:

- реализуют дополнительные профессиональные программы в рамках персонифицированной системы повышения квалификации;
- формируют перечень курсов, семинаров, других мероприятий, предусмотренных зачетно-накопительной системой повышения квалификации;
- инициирует организацию мероприятий школьного, муниципального, регионального уровней, способствующих развитию профессиональной активности и росту профессиональной компетентности слушателей.

5.3. Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов (ЦНППМПР):

- проводит оценку специальных, управленческих, стратегических, коммуникативных и цифровых компетенций и разрабатывает на базе оценки Паспорт компетенций;
- формирует на базе оценки и Паспорта компетенций индивидуальную программу развития;
- разрабатывает рекомендации по вопросам реализации зачетно-накопительной системы повышения квалификации.

5.4. Муниципальный орган управления образованием:

- несет ответственность за своевременное и качественное проведение диагностики уровня развития профессиональных компетенций, формирование и реализацию индивидуальных программ развития;

- осуществляет самостоятельно или с привлечением по своей инициативе образовательных организаций ДПО экспертизу эффективности реализуемых индивидуальных программ развития слушателей;

- формирует при необходимости заявку Центру оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов на проведение диагностики профессионально-педагогической компетентности руководителей и педагогов и/или экспертизы эффективности реализуемых слушателями индивидуальных программ развития;

- учитывает результаты экспертизы эффективности реализуемых слушателями индивидуальных программ развития при проведении аттестации педагогических и руководящих работников;

- обеспечивает постоянную консультационную поддержку руководителям образовательных организаций, слушателям по вопросам реализации зачетно-накопительной системы повышения квалификации;

- помогает слушателям формировать и утверждает индивидуальные программы развития;

- контролирует работу руководителей образовательных организаций по реализации зачетно-накопительной системы повышения квалификации и ведению записей в зачетно-накопительной книжке слушателя;

- вносит согласно решению муниципального органа управления образованием на основе представленных слушателями документов установленного образца записи в зачетно-накопительную книжку.

5.5. Руководитель образовательной организации:

- формирует заявку в ЦНППМПР на диагностику профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников;

- формирует совместно с педагогом-наставником на основе результатов диагностики рекомендации слушателю по выбору учебных программ, образовательных мероприятий, учитывая его образовательные потребности и проблемы, с которыми он сталкивается в образовательной деятельности;

- доводит до сведения педагогических и руководящих работников перечень курсов, семинаров, предлагаемых образовательными организациями ДПО и иными организациями, других мероприятий, предусмотренных персонифицированной системой и зачетно-накопительной системой повышения квалификации;

- согласовывает слушателю индивидуальную программу развития, состоящую из перечня мероприятий, предусмотренных зачетно-накопительной системой согласно пункту 1.3. Положения;

- осуществляет контроль и несет ответственность за эффективную реализацию индивидуальной программы развития слушателей, создание условий для обеспечения непрерывного образования каждому слушателю;

- обеспечивает постоянную консультационную поддержку и создает благоприятные условия для непрерывного повышения квалификации в востребованных слушателями форматах;

- ежегодно анализирует и доводит до сведения муниципального органа управления образованием результаты освоения слушателями индивидуальной программы развития;

- вносит согласно решению муниципального органа управления образованием на основе представленных слушателями документов установленного образца записи в зачетно-накопительную книжку.

5.6. Слушатели (педагогические и руководящие работники):

- знакомятся с перечнем курсов, семинаров, предлагаемых образовательными организациями ДПО и иными организациями, других мероприятий, предусмотренных персонифицированной системой и зачетно-накопительной системой повышения квалификации;

- реализуют индивидуальную программу развития согласно рекомендациям, полученным на основе диагностики уровня развития профессиональных компетенций и современных требований, выдвигаемых к педагогическим и руководящим работникам;

- согласовывают перечень мероприятий, предусмотренных персонифицированной системой и зачетно-накопительной системой согласно пункту 1.3. Положения, с руководителем образовательной организации и муниципальным органом управления образованием;

- несут ответственность за выполнение своей индивидуальной программы развития и предоставляют руководителю образовательной организации и муниципальному органу управления образованием итоговые документы для отражения результатов повышения квалификации в зачетно-накопительной книжке.

Приложение 1
К проекту Положения о зачетно-накопительной системе
повышения квалификации педагогических и
руководящих работников

Типовая форма зачетно-накопительной книжки

№ п/п	Наименование мероприятия (вид, тематика)	Формат проведе ния	Количе ство часов	Дата проведе ния	Название учреждения, на базе которого проведено мероприятие	Наименование документа, подтверждаю щего реализацию мероприятия	Подпись специал иста

Приложение 2
К проекту Положения о зачетно-накопительной системе
повышения квалификации педагогических и
руководящих работников

Перечень
образовательных мероприятий для набора вариативных часов (в течение 3 лет)

№	Виды и формы учебной, исследовательской, практической и публицистической деятельности	Часы	Подтверждающие документы
1	Участие в научно-практических конференциях Местного уровня Регионального уровня Федерального уровня Международного уровня	10 12 14 16	Сертификат\свидетельство, подтверждающие участие
2	Участие в тематических семинарах, вебинарах	2-20	Сертификат\свидетельство, подтверждающие участие, программа семинара
3	Прохождение дистанционной образовательной программы	2-20	Сертификат\свидетельство
4	Стажировка в образовательной организации	2-20	Документ, подтверждающий факт стажировки, программа стажировки (при ее наличии)
5	Подготовка доклада и\или выступление на конференции	10	Программа мероприятия, подтверждающая факт выступления, текст доклада
6	Публикации в профессиональном издании Местного уровня	10	Ксерокопии публикации, библиографические указатели по публикации

	Регионального уровня	12	
	Федерального уровня	14	
	Международного уровня	16	
7	Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах научных работ Местного уровня Регионального уровня Федерального уровня Международного уровня	10 12 14 16	Сертификат участника, диплом победителя конкурса
8	Участие в исследовательской работе Местного уровня Регионального уровня Федерального уровня Международного уровня	4 8 10 20	Ксерокопия решения о реализации исследовательского проекта с участием педагогического и руководящего работника
9	Разработка учебно-методических пособий	10-20	Копия пособий
10	Подготовка и проведение обучающего занятия\мастер-класса	10-20	Копии документов, подтверждающих факт проведения занятия\мастер-класса