



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ
ОБРАЗОВАНИЯ

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ
НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО
СОПРОВОЖДЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ
В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ДОКЛАД

УСЛОВИЯ НЕПРЕРЫВНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ

Часть 3



РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ДОКЛАД

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО
СОПРОВОЖДЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В СУБЪЕКТАХ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Часть 3: УСЛОВИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ**

Москва 2023

УДК 377.8
ББК 74p7(2Рос)
Р 326

Рецензенты:

Е.Г. Врублевская, руководитель Центра развития педагогического образования Российской академии образования, член-корреспондент РАО, доктор педагогических наук, доцент.
В.П. Юдин, секретарь аппарата Общероссийского Профсоюза образования, доктор педагогических наук.

Авторы:

Р.Р. Загидуллин, заведующий Лабораторией проблем непрерывного развития педагогических кадров Российской академии образования, научный руководитель Учебного центра Общероссийского Профсоюза образования, кандидат педагогических наук, доцент.
А.И. Савенков, научный руководитель Лаборатории проблем непрерывного развития педагогических кадров Российской академии образования, член-корреспондент РАО, доктор педагогических наук, доктор психологических наук, профессор.
Е.Б. Кошелева, ведущий аналитик Лаборатории проблем непрерывного развития педагогических кадров Российской академии образования.
Г.В. Скоморохова, ведущий специалист Лаборатории проблем непрерывного развития педагогических кадров Российской академии образования.

Региональные особенности научно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических кадров в субъектах Российской Федерации. Аналитический доклад. Часть 3. Условия непрерывного профессионального развития учителей общеобразовательных организаций / Р.Р. Загидуллин, А.И. Савенков и др.; Общероссийский Профсоюз образования. – М.: М.: изд-во «РПЦ Прима», 2023 г. – 52 с. – 200 экз. – ISBN 978-5-905365-13-3.

В аналитическом докладе приводится анализ анкетирования учителей общеобразовательных организаций в субъектах Российской Федерации с целью выявления их отношения к влиянию на развитие их профессиональных компетенций отдельных характеристик обучения по программам дополнительного профессионального педагогического образования и иных образовательных мероприятий профессионального развития в рамках формирующейся единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Содержание и результаты аналитического доклада будут интересны широкому кругу исследователей проблем профессионального развития педагогических кадров.

© Общероссийский Профсоюз образования, 2023
© Российская академия образования, 2023
© коллектив авторов, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Дизайн исследования.....	6
Характеристика педагогической нагрузки учителей	15
Профессиональное развитие учителей	21
Итоговые выводы и рекомендации	39
Список литературы.....	51

ВВЕДЕНИЕ

В последнее десятилетие в сфере дополнительного профессионального педагогического образования всё отчетливей проступает организационное становление новой образовательной парадигмы – «непрерывного профессионального развития» педагогических кадров. Этому способствуют формируемые новые образовательные институции и реализуемые инновационные форматы работы с педагогическими работниками, регламентируемые соответствующими нормативными правовыми документами. К их числу относятся:

- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 N 3273-р "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста" (с изменениями согласно распоряжению Правительства РФ от 07.10.2020 N 2580-р «О внесении изменений в распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 N 3273-р»), в котором имеется раздел: «II. Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров», определяющий системные мероприятия-механизмы, в поддержку новой образовательной парадигмы;

- Распоряжение Минпросвещения России от 17.12.2019 N Р-140 "Об утверждении методических рекомендаций по созданию центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и центров оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов в рамках региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта "Учитель будущего" национального проекта "Образование", направленное на институционализацию новых субъектов профессионального развития педагогических кадров в региональных системах дополнительного профессионального педагогического образования;

- Распоряжение Минпросвещения России от 16.12.2020 N P-174 "Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров" (две её последовательные редакции), определяющее «методологические, содержательные и организационные основы совершенствования процессов и достижения *результатов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров*»;

- Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 N P-201 "Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана".

Постановка нового институционального запроса на непрерывное профессиональное развитие, в том числе на непрерывное педагогическое образование педагогических кадров в течение всей их профессиональной деятельности, ставит перед системой дополнительного профессионального педагогического образования ряд проблемных вопросов, среди которых:

- проблема нормативно-правового регулирования формируемой системы непрерывного профессионального развития и непрерывного профессионального образования педагогических кадров;
- проблема определения продуктивных моделей непрерывного профессионального развития и их соответствие ресурсным возможностям системы дополнительного профессионального образования;
- проблема определения норм и содержания профессионального развития, модели оценки динамики профессионального развития и другие вопросы;
- проблема определения содержания профессионального развития и его отличия от содержания дополнительного профессионального

образования и его обновление;

- проблему ресурсного обеспечения новой модели непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

Такая ситуация определяет потребность в объективном анализе условий профессионального развития учителей, в том числе дополнительного профессионального образования, как ключевого фактора в управлении их непрерывным профессиональным развитием. Возрастает потребность в выявлении и анализе действенных факторов и условий непрерывного профессионального развития и образования педагогов, обеспечивающих повышение (развитие) их профессиональных компетенций.

ДИЗАЙН ИССЛЕДОВАНИЯ

Для ответа на отдельные поставленные вопросы Общероссийским Профсоюзом образования (далее – Профсоюз) во взаимодействии с Российской академией образования (далее – РАО) посредством деятельности совместной Лаборатории проблем непрерывного развития педагогических кадров (далее – Лаборатория) в 2023 году проведено анкетирование учителей общеобразовательных организаций по вопросу участия в течение 2022 года в различных обучающих мероприятиях, направленных на их непрерывное профессиональное развитие.

За основу исследования условий и факторов непрерывного профессионального развития и образования учителей взята модель международного исследования учительского корпуса TALIS (Teaching and Learning International Survey), проводимого Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), что нашло отражение в содержании и форме разработанной анкеты.

Анкетирование учителей было проведено не только с целью выявления характеристик их дополнительного профессионального образования в 2022 году, но и с целью анализа обеспечения прав педагогических работников на получение ими качественного дополнительного профессионального

образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, установленных Федеральным законом № 273 «Об образовании в Российской Федерации» (п. 2 ч. 5 ст. 47), в том числе в условиях использования новой региональной инфраструктуры единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников.

Таким образом, целевой группой исследования явились учителя общеобразовательных организаций, которые в 2022 г. в плановом порядке прошли курсы повышения квалификации, а также участвовали в иных обучающих мероприятиях по их непрерывному профессиональному развитию и образованию.

Анкетирование проводилось в период с 15 мая по 15 июня 2023 г. посредством направления ссылки на автоматизированную электронную анкету. В проведении исследования в субъектах Российской Федерации участвовали региональные организации Профсоюза, которые направляли соответствующие запросы-приглашения в первичные профсоюзные организации, которые и вели разъяснительную работу по привлечению учителей к всероссийскому исследованию. Обработка автоматизированных анкет была осуществлена сотрудниками Лаборатории.

Общая характеристика выборки

Всего в исследовании **приняли участие 7882 учителя** из 46 регионов России из всех восьми Федеральных округов Российской Федерации (ФО):

- из Дальневосточного Федерального Округа (ДВФО) – 4 региона;
- из Сибирского Федерального округа (СФО) – 8 регионов;
- из Уральского Федерального округа (УФО) – 2 региона;
- из Северокавказского Федерального округа (СКФО) – 2 региона;
- из Южного Федерального округа (ЮФО) – 7 регионов;
- из Приволжского Федерального округа (ПФО) – 8 регионов;
- из Центрального Федерального округа (ЦФО) – 11 регионов;
- из Северозападного Федерального округа (СЗФО) – 4 региона.

Регионы, которые представлены наибольшим количеством учителей, принявших участие в исследовании (таблица 1):

Таблица 1 - Регионы с более 5% числом принявших участие учителей

№	Регион	ФО	Количество учителей региона, принявших участие в исследовании	% от общего количества принявших участие
1	Липецкая область	ЦФО	1383	17,5
2	Пермский край	ПФО	698	8,4
3	Орловская область	ЦФО	659	5,5
4	Иркутская область	СФО	488	6,2
5	Калининградская область	СЗФО	433	8,9
6	Калужская область	ЦФО	414	5,3

В анкетировании приняли участие 92% учителей-женщин и 8% учителей-мужчин, что в целом соответствует общей половозрастной статистике образования¹.

Возрастной состав участников анкетирования представлен в таблице 2:

Таблица 2 – Возрастной состав учителей-участников анкетирования (2023г.)

№	Возрастная группа	Количество	%
1	до 25 лет	308	3,9
2	от 25 до 30 лет	500	6,3
3	от 30 до 40 лет	1407	17,9
4	от 40 до 50 лет	2341	29,7
5	от 50 до 60 лет	2613	33,2
6	старше 60 лет	713	9,0
	итого	7882	100,00

Наибольшую возрастную группу (треть всех участников анкетирования) составляют учителя в возрасте от 50 до 60 лет – 33%. Самая малочисленная возрастная группа – учителя в возрасте до 25 лет (около 4%).

Данные свидетельствуют о продолжающейся тенденции «старения» педагогических кадров. При этом, сравнивая с данными, которые были получены Профсоюзом в 2018 году², можно не только отметить скатывание

¹ Образование в цифрах: 2023 : краткий статистический сборник / Т.А. Варламова, Л.М. Гохберг, О.К. Озерова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : ИСИЭЗ ВШЭ, 2023. – 132 с.

² Загидуллин Р.Р. Анализ региональной модели повышения квалификации учителей. Магистерская

возрастной структуры учительских кадров к отдельным критическим показателям, но и выявить тревожную динамику изменений возрастной структуры (отклонение от нормального распределения): ещё 5 лет назад (в 2018 г.) наибольшей возрастной группой были учителя в возрасте 40-50 лет, теперь (в 2023 г.) наибольшей возрастной группой стали учителя в возрасте 50-60 лет (рис.1).



Рис. 1. Сравнение возрастной структуры учителей в 2018 г. и 2023 г.

С учетом 9% учителей, возраст которых превышает 60 лет, можно говорить о необходимости принятия безотлагательных дополнительных мер по привлечению в педагогическую профессию педагогических кадров. Одним из возможных оперативных решений данной проблемы может стать возврат к обязательному распределению выпускников педагогических вузов в общеобразовательные организации страны с обязательным последующим трехлетним сроком профессиональной деятельности.

Обращает на себя внимание также проблема развития инструментов и механизмов ускорения профессионализации педагогических кадров.

Возможно, необходимо вернуться к практике аттестации педагогических кадров аттестации в целях установления не только высшей и первой квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, но и второй квалификационной категории. При этом в условиях установления второй квалификационной категории для претендентов можно было бы рассмотреть возможность отмены необходимости наличия педагогического стажа (как это сейчас имеется для установления первой квалификационной категории).

Аналогичная динамика структуры выявляется и по данным о педагогическом стаже учителей-участников анкетирования: самую большую группу учителей со стажем свыше 25 лет – 46%; далее по численности группа учителей со стажем от 20 до 25 лет – 13,8%; примерно равное количество учителей у групп педагогов со стажем от 5 до 10, от 10 до 15 и от 15 до 20 лет – 9,1%, 10% и 9,6% соответственно (таблица 3):

Таблица 3 – Состав учителей по педагогическому стажу работу.

№	Стаж	Количество	%
1	до 3 лет	494	6,3
2	от 3 до 5 лет	395	5,0
3	от 5 до 10 лет	720	9,1
4	от 10 до 15 лет	789	10,0
5	от 15 до 20 лет	754	9,6
6	от 20 до 25 лет	1088	13,8
7	свыше 25 лет	3642	46,2

Анализ полученных данных демонстрирует снижение численности учителей в группе учителей с педагогическим стажем от 3 до 5 лет по сравнению с группой учителей, относящихся к молодым специалистам (со стажем до 3 лет): группа молодых специалистов составляет 6,3%, тогда как группа со стажем от 3 до 5 лет составляет 5% от всех участников исследования.

Полученные данные, скорее всего, свидетельствуют о том, что группа учителей с педагогическим стажем от 3 до 5 лет стала наиболее уязвимой в вопросах финансового обеспечения своей профессиональной деятельности. Во многих регионах существуют региональные программы по социально-

экономической поддержке молодых специалистов системы образования, рассчитанные на дополнительное финансовое обеспечение педагогических работников, как правило, со стажем педагогической работы до 3-х лет.

Мониторинг профсоюза, проведенный в первой половине 2023 года по социальным выплатам для молодых специалистов, показал, что единовременные денежные выплаты молодым специалистам, осуществляемые ежегодно, как правило, первые три года работы после окончания образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования предоставлялись в 2022 году молодым специалистам в 22 субъектах РФ, из них:

- в 11 субъектах РФ данные выплаты осуществлялись во всех муниципальных образованиях в рамках единой региональной политики;
- в 11 субъектах РФ – в отдельных муниципальных образованиях;
- в 16 субъектах РФ - молодым специалистам, прибывшим на работу в образовательные учреждения, расположенные в сельской местности.

Указанные единовременные выплаты осуществляются по-разному:

- нарастающим ходом (например, для учителей сельских школ в Калужской области осуществляются единовременные выплаты: за 1 год - 30 тысяч рублей, за 2 год - 40 тысяч рублей, за 3 год - 50 тысяч рублей; в Удмуртской Республике: 1 год - 40 000 руб., 2 год - 60 000 руб., 3 год - 80 000 руб.);

- нисходящим ходом (например, для учителей сельских школ в Вологодской области единовременные выплаты составляют: в первый год работы – 50 000 рублей, во второй год работы – 30000 рублей, в третий год работы – 20000 рублей);

- неизменно (например, ежегодные денежные выплаты в Магаданской области: в размере 150 000 рублей или 200 000 рублей (в зависимости от типа учреждения) осуществляется ежегодно за каждый фактически отработанный год в течение трех лет).

В дополнение к единовременным выплатам в 78 субъектах РФ молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего или среднего профессионального образования и работающим в образовательных организациях, выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) к должностному окладу (ставке заработной платы), из них:

- в 66 субъектах РФ данные выплаты осуществлялись во всех муниципальных образованиях в рамках единой региональной политики;
- в 12 субъектах РФ – в отдельных муниципальных образованиях.

Так или иначе, в первые три года профессиональной деятельности молодых специалистов системы образования происходит существенное изменение оплаты их труда от нормативного, формируя в том числе неверно-завышенные ожидания от своего последующего материального положения при занятии педагогической деятельностью.

Очевидно, что, как только дополнительная стимулирующая поддержка молодых специалистов завершается, то финансовое обеспечение учителей резко снижается, так как за этот период молодой специалист еще не может достичь высокого уровня профессионализма и, как следствие, повысить свой материальный доход за счет роста профессионального мастерства. Такой спад материального обеспечения, как видим, существенно влияет на их смысложизненные стратегии личностной и профессиональной самореализации, в том числе на решение по уходу из педагогической профессии.

Полученные данные указывают на необходимость поиска возможностей пересмотра региональных программ социально-экономической поддержки молодых специалистов системы образования в части их пролонгации на категории педагогических работников со стажем от 3 до 5 лет.

Отметим, что указанные выше исследовательские данные 2018 года не показывали такого снижения: по группе учителей со стажем педагогической работы до 3 лет было 4% участников исследования; со стажем от 3 до 5 лет – 4,9%.

Все учителя, принявшие участие в исследовании, имеют высокий уровень профессиональной квалификации. Данные по уровню имеющегося формального образования учителей свидетельствует о том, что наибольшее количество учителей имеет высшее образование (специалитет) – таких 66% от общего числа всех респондентов; далее в порядке убывания следуют: учителя, имеющие высшее образование (бакалавриат) – 14%; далее – учителя, имеющие среднее профессиональное образование – 12%; замыкают – учителя, имеющие высшее образование (магистратура) – 8%.

Таким образом, исследование 2023 г. выявляет, что учителей, имеющих высшее образование, – 88%; со средним профессиональным образованием – 12%.

В 2018 году структура образования учителей была иной: с высшем образованием – 94%, без образования – 6%.

Сравнение данных показывает, что количество учителей со средним профессиональным образованием увеличилось в два раза. Надо признать, что факторы, влияющие на такое изменение, требуют дополнительного изучения, так как их источники могут быть совершенно различны: и рост привлекательности среднего профессионального образования и, как следствие, увеличение количества выпускников со средним профессиональным педагогическим образованием, и возможное снижение привлекательности педагогической деятельности для выпускников с высшим образованием в виду расширения иных сфер приложения своих педагогических компетенций, в том числе более финансово привлекательных.

В исследовательской группе 2023 года 39,7% участников имеют высшую квалификационную категорию, 37,2% имеют первую квалификационную категорию и 23,1% учителей отметили, что не имеют квалификационной категории. В 2018 году: 45,1% с высшей квалификационной категорией; 39,1% с первой квалификационной категорией; 15,8% без категории (таблица 4):

Таблица 4 – Сравнение процентного количества участников исследования 2018 и 2023 годов, имеющих квалификационные категории.

Педагогический стаж	2018 г.	2023 г.
Имеют высшую квалификационную категорию, % от выборки	45,1	39,7
Имеют первую квалификационную категорию, % от выборки	39,1	37,2
Не имеют квалификационных категорий, % от выборки	15,8	23,1

Сравнение данных по таблице 4 показывает общее снижение количества учителей, имеющих квалификационные категории: с 84,2% в 2018 г. до 76,9% в 2023 г. и рост учителей, не имеющих квалификационные категории: с 15,8% до 23,1%.

Заметим, что более выраженное уменьшение количества учителей, имеющих квалификационные категории, произошло на группе учителей с высшей квалификационной категорией. Возможно, это может быть связано с фактором «общего старения педагогических кадров», отмеченным выше, при котором более возрастные педагоги менее охотно принимают участие в процедурах аттестации по подтверждению своих квалификационных категорий. Дополнительно это может свидетельствовать о том, что удержание квалификационного уровня требует от учителя затрат серьёзных усилий и ресурсов (временных, финансовых, психологических, ресурсы здоровья), которые он (учитель), в силу личностных и профессиональных особенностей и предпочтений, не готов растрачивать.

В этой связи отметим, что принятие нового Порядка аттестации педагогических работников³, при котором наличие квалификационных категорий становится бессрочным и не требующим периодического подтверждения, воспринимается учителями как положительный фактор в поддержке процессов их профессионализации.

³ Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

Дополнительно заметим, что рост количества учителей, не имеющих квалификационных категорий, свидетельствует о замедлении процессов профессионализации на уровне общеобразовательных организаций. Это может быть связано с повышением как общих, так и корпоративных требований к уровню квалификации, необходимых для установления первой квалификационной категории на уровне образовательной организации, связанным с общими процессами усложнения педагогической деятельности и необходимости достижения достаточно высоких уровней результатов профессиональной деятельности, например, таким, как: «личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.» (п.35. Порядка аттестации педагогических работников).

Завершая описание общего статистического контекста выборки, отметим, что самая многочисленная группа респондентов исследования работает на уровне начального общего образования – 28,8%; группу учителей с учебной нагрузкой на уровне основного общего образования представляют 23,8% участников; только в старших классах работают 0,9%. 46,4% имеют учебную нагрузку, которая относится сразу к двум или трем уровням общего образования.

ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ УЧИТЕЛЕЙ

Важными вопросами, которые, на наш взгляд, определяют потребность основных и дополнительных запросов на дополнительное профессиональное развитие учителей, были вопросы о том, какие должности, помимо должности «учитель», совмещают учителя в своей образовательной организации и какие дополнительные виды педагогической работы выполняют, что может характеризовать профиль их педагогической деятельности в организации.

Постановка данных вопросов обусловлена, в первую очередь, профессиональными обязанностями учителя, как педагогического работника, по осуществлению своей деятельности на высоком профессиональном уровне, обеспечению в полном объеме реализации преподаваемых учебных предметов (курсов, дисциплин (модулей)) в соответствии с утвержденной рабочей программой (пп.1. п.1. ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" – далее ФЭ-273), а также обязанности систематически повышать свой профессиональный уровень (пп.7 ст.48 ФЭ-273). При этом, учитель, как педагогический работник, имеет право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пп.2. п.5. ст.47 ФЭ-273).

В этой связи одним из исследовательских вопросов состоял в выявлении актуальных характеристик профиля педагогической деятельности учителей общеобразовательных организаций.

Итак, из 7882 исследуемых учителей 4753 учителя (что составляет 60% от общей выборки) заявили, что кроме должности «учитель» больше не совмещают никаких должностей.

Из оставшихся 40% наибольшее количество составляют учителя, совмещающие свою должность с должностью «педагога дополнительного образования» детей: таких более 17%. Среди других совмещаемых должностей: заместитель директора (4,6%), методист (2,6%), советник директора по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями (1,9%), тьютор (1,5%), воспитатель (0,9%), мастер производственного обучения (0,2%).

Из дополнительных видов работ, которые учителя массово исполняют в своей организации на условиях дополнительной оплаты, является осуществление классного руководства (75% учителей) и участие в процедурах государственных экзаменов (44% учителей) (таблица 5):

Таблица 5 – Основные виды дополнительной работы учителей и количество учителей, выполняющих ее за дополнительную оплату

№	Дополнительные виды работ	Количество	%
1.	Классное руководство	5909	75,0
2.	Участник процедур ОГЭ-ЕГЭ	3477	44,1
3.	Руководитель методического объединения учителей	1569	19,9
4.	Эксперт	894	11,3
5.	Наставник педагогических работников	597	7,6
6.	Наставник обучающихся	396	5,0
7.	Администратор сетевого сообщества	291	3,7
8.	Руководитель профессионального педагогического сообщества (клуба, ассоциации, школы, др.)	201	2,6

Лишь 9,1% учителей заявили, что не выполняют в своей образовательной организации дополнительных видов работ.

Отметим, что общий перечень всех дополнительных видов работ, которые исполняют учителя в своей образовательной организации, достаточно обширен. Достаточно распространенными являются: администраторы школьного сайта; диспетчеры школьного расписания; организаторы питания школьников; организаторы подвоза школьников; руководители музеев и школьных опытных участков; руководители детских лагерей; ответственные за воинский учет, гражданскую оборону, охрану труда; и многие другие.

Таким образом, исследование подтверждает общую тенденцию усложнения педагогической деятельности в школе, связанной, в первую очередь, с необходимостью выполнения дополнительных работ и трудовых обязанностей, в том числе с необходимостью внутренних совмещений должностей в организации.

Для углубления понимания происходящих процессов совмещения должностей и для выявления дополнительных характеристик профиля педагогической деятельности был задан вопрос о том, к какой предметной области относятся преподаваемые учебные предметы исследуемых учителей. Итоговый перечень вариантов распределения учебной нагрузки учителей состоит из 219 строк! Оказалось, что перечень учебных предметов, преподаваемых одним учителем в одной общеобразовательной организации,

может относиться ко всем десяти предметным областям, определенным Федеральными государственными образовательными стандартами общего образования (ФГОС начального общего образования, ФГОС основного общего образования, ФГОС среднего общего образования).

Общее распределение по количеству учителей, имеющих учебную нагрузку, относящимся к различным (зачастую не смежным) предметным областям, выглядит следующим образом (таблица 6):

Таблица 6 – Распределение учителей по группам учебных предметов, относящимся к различным предметным областям

№	Количество предметных областей	Количество учителей	%
1	одна предметная область	6050	76,8
2	две предметные области	1448	18,4
3	три предметные области	299	3,8
4	четыре предметные области	50	0,6
5	пять предметных областей	5	0,1
6	шесть предметных областей	10	0,1
7	семь предметных областей	9	0,1
8	восемь предметных областей	7	0,1
9	девять предметных областей	1	0,0
10	десять предметных областей	3	0,0

Таким образом, количество учителей, которые ведут учебные предметы, относящиеся к одной предметной области – 6050, что составляет 76,8% от общего числа респондентов; к двум предметным областям – 1448 (18,4%); к трём и более предметным областям – 299 учителя (3,8%); к четырем и более предметным областям – 85 учителя (1,0%).

Таким образом, выявляется, что 24,2% учителей ведут учебные предметы, которые относятся к двум и более предметным областям. В разрезе учебных предметов это может означать, что учитель ведет в своей образовательной организации, например уроки алгебры, химии и физической культуры или уроки русского языка, физики и ОБЖ. В этой связи, безусловно, возникает риск снижения качества школьного преподавания.

Более того, такая разнонаправленная педагогическая нагрузка, характеризующая усложненный профиль трудовой деятельности, требует от

учителя не только соответствующей углубленной (домашней) подготовки к урокам, но и вполне закономерно требует иной организации системы его повышения квалификации (курсовой подготовки), при которой учитель, осваивая одну программу повышения квалификации, смог бы получить необходимые знания и соответствующее научно-методическое обеспечение, касающиеся всех преподаваемых им предметов.

Это требует дополнительного анализа сложившейся в организациях, реализующих программы дополнительного профессионального педагогического образования, структуры содержания организуемой ими курсовой подготовки (в системе дополнительного профессионального образования и/или непрерывного профессионального развития) учителей, которая должна совершить переход от монопредметного принципа формирования содержания дополнительного профессионального образования учителей к полипредметному принципу.

Анализ данных о преподаваемых учителями учебных предметов показывает, что наибольшее количество учителей, принявших участие в анкетировании, работают в начальных классах (таких 31,1%); далее по численности группа учителей, преподающих математику/информатику (таких 15,7%); замыкают «тройку лидеров» по численности – учителя естественнонаучных предметов (физики, химии, биологии). Общее распределение выглядит следующим образом (таблица 7):

Таблица 7 – Распределение учителей по преподаваемым учебным предметам

№	Учебные предметы	Количество учителей	%
1	Математика и информатика	1237	15,7
2	Русский язык и литература	1140	14,5
3	Родной язык и родная литература	631	8,0
4	Иностранные языки	860	10,9
5	Общественные науки (общественно-научные предметы)	775	9,8
6	Естественные науки (естественнонаучные предметы)	1175	14,9

7	Физическая культура, экология и основы безопасности жизнедеятельности	597	7,6
8	Основы духовно-нравственной культуры народов России	327	4,1
9	Искусство	510	6,5
10	Технология	543	6,9
11	Начальное общее образование	2452	31,1

Анализ данных об общем недельном объеме учебной нагрузки одного учителя позволяет констатировать, что почти половина учителей выборки имеют среднюю недельную нагрузку от 18 часов до 26 часов (таблица 8):

Таблица 8 - Распределение учителей по объему учебной нагрузки

№	Нагрузка	Количество учителей	%
1	менее 9 часов	182	2,3
2	от 9 до 17 часов	832	10,6
3	от 18 до 26 часов	3824	48,5
4	от 27 до 35 часов	2482	31,5
5	свыше 36 часов	562	7,1

Однако, 31,5% учителей имеют нагрузку от 27 до 35 часов! При этом 7,1% учителей имеют учебную нагрузку, превышающую 36 учебных часов (более 2,0 ставок для учителя основной и старшей школы).

Полученные данные подтверждают многочисленные профсоюзные экспертные оценки о существенной нехватке педагогических кадров в отрасли, а также о том, что принятый экономический подход о доведении средней заработной платы учителей к среднему по региону без надлежащего повышения базовых ставок (окладов) педагогических работников, приводит к интенсификации педагогического труда, что в свою очередь, влияет на качество их труда, а также на скорость их профессионального выгорания.

Чуть более трети всех опрошенных учителей работают в образовательной организации административного центра региона (36,6%), 63,4% работают вне региональной столицы.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ УЧИТЕЛЕЙ

Блок вопросов анкеты был направлен на выявление ведущих характеристик дополнительного профессионального образования учителя, гарантированного соответствующей системой законодательных норм, как трудовое право учителя, основанное на праве педагога на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пп. 2 п.5 ст.47 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Ряд вопросов этого блока исследования был направлен на выявление характеристик внутришкольных мероприятий, направленных на актуализацию профессиональных запросов и дефицитов учителей, предшествующих их обучению в организациях, реализующих программы дополнительного профессионального образования педагогов.

Анализ полученных данных свидетельствует, что аттестация, как форма актуализации потребностей в профессиональном развитии учителей, менее значима по сравнению с другими формами.

Наиболее действенным стимулом для учителей в своем профессиональном развитии выступают мероприятия внутришкольного контроля качества образования в преподаваемых классах. Различные данные сравнительных исследований качества образования (качества знаний) обучающихся, с которыми работает учитель, являются главными мотиваторами в формировании учителем внутренней потребности в своем профессиональном развитии. Более 62% учителей отметили внутришкольный контроль, как стимул к выбору формы и содержания своего дополнительного профессионального образования. Вторым по значимости стимулом к профессиональному развитию для учителей выступают различные открытые формы обсуждения с администрацией профессионального портфолио учителя и его профессиональных потребностей и запросов (таблица 9):

Таблица 9 – Рейтинг внутришкольных форм актуализации потребностей учителей в профессиональном развитии

Форма актуализации потребностей в профессиональном развитии, реализуемая в организации	Количество учителей, отметивших данную форму как стимул к ДПО	%
Внутришкольный контроль качества образования в преподаваемых классах	4912	62,3
Обсуждение с администрацией профессионального портфолио учителя и его профессиональных потребностей.	4485	56,9
Посещение администрацией и/или более опытными педагогами серии (цикла) уроков учителя и других его учебно-воспитательных занятий с последующим анализом.	4365	55,4
Диагностика (в том числе тестирование) уровня профессиональных компетенций.	4028	51,1
Аттестация.	2834	36,0

Данные, касающиеся источников финансового обеспечения мероприятий по дополнительному профессиональному образованию, свидетельствуют о том, что:

- для более 44% учителей на освоение ими дополнительных профессиональных программ направлены бюджетные средства, целенаправленно выделяемые на повышение квалификации педагогических работников (один раз в три года);
- более 30% учителей не знают источников финансирования своего обучения на программах повышения квалификации, но отмечают, что для них оно предоставлялось бесплатно;
- образовательные организации не имеют полноценной системы внебюджетных средств, которая позволяла бы им направить финансовые ресурсы на дополнительное профессиональное образование своих учительских кадров;

- 16,7% оплачивают освоение дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации) из личных средств (таблица 10):

Таблица 10 - Данные об источниках финансирования дополнительных профессиональных программ, осваиваемых учителями в рамках гарантированного дополнительного профессионального образования

№	Источник финансирования мероприятий ДПО	Количество	%
1	Бюджетные средства, целенаправленно выделяемые на повышение квалификации педагогических работников (один раз в три года)	3481	44,2
2	Бесплатное обучение	2436	30,9
3	Внебюджетные или иные средства организации	231	2,9
4	Личные средства	1318	16,7
5	Иное	416	5,3

Важным вопросом, который, на наш взгляд, на прямую определяет необходимое и достаточное качество дополнительного профессионального образования, является вопрос об объемах (продолжительности) дополнительных профессиональных программ, осваиваемых в рамках гарантированных плановых программ дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) учителей.

Полученные данные свидетельствуют о том, что:

- сокращается число длительных по продолжительности и среднесрочных программ ДПО (таких программ не более трети от общего количества программ, освоенных учителями в 2022 г.);
- 45% учителей в 2022 г. освоили программы продолжительностью от 36 до 71 учебных часов;
- 11,5% учителей в рамках планового гарантированного (один раз в три года) обучения по программам ДПО, осваивали программы, объемом менее 36 часов (таблица 11):

Таблица 11 - Данные о распределении учителей по объемам осваиваемых ДПП

№	Объем ДПП, освоенных учителями в рамках планового гарантированного обучения (один раз в три года) по программам ДПО	Количество учителей	%
1	16-35 часов	905	11,5
2	36-71 часов	3554	45,1
3	72-107 часов	1885	24
4	108-143 часов	528	6,7
5	144-250 часов	371	4,7
6	иное	639	8

В целом полученные данные выявляют проблему сокращения объемов программ дополнительного профессионального образования, реализуемых в рамках плановых (один раз в три года) программ обучения учителей, что может влиять на качество такого дополнительного образования, в том числе свидетельствовать о снижении качества обеспечения права педагогических работников на гарантированное дополнительное профессиональное образование.

Для выявления структуры региональных систем профессионального развития учителей, был задан вопрос о месте освоения учителями программ ДПО.

Сразу отметим, что ответы участников исследования демонстрируют довольно широкий спектр организаций, которые предлагали свои дополнительные профессиональные программы для учителей общеобразовательных организаций (таблица 12):

Таблица 12 - Перечень типов и видов организаций, в которых учителя общеобразовательных организаций в 2022 г. осваивали ДПП

№	Организация	Кол-во	%
1	В организации дополнительного профессионального образования (академии ДПО, институте повышения квалификации (ИПК), институте развития образования (ИРО), институте усовершенствования учителей (ИУУ) и т.п., на территории региона, в котором Вы работаете.	3645	46,2
2	В Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ), находящемся в	895	11,4

	структуре региональной организации ДПО (ИПК, ИРО и т.п.), на территории региона, в котором Вы работаете.		
3	В Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ), находящемся в структуре образовательной организации высшего образования на территории региона, в котором Вы работаете.	142	1,8
4	В научно-методическом центре, находящемся в структуре образовательной организации высшего образования на территории региона, в котором Вы работаете.	65	0,8
5	В Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ), являющемся самостоятельным юридическим лицом.	279	3,5
6	В региональном методическом или ином центре, имеющем лицензию на образовательную деятельность и реализующем программы дополнительного профессионального образования для учителей общеобразовательных организаций.	356	4,5
7	В образовательной организации, в которой работаю.	145	1,8
8	На базе другой образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы, на территории региона, в котором Вы работаете.	50	0,6
9	В организации на территории другого региона (в том числе дистанционно).	781	9,9
10	Одну часть программы (модуль) в организации на территории своего региона (в том числе дистанционно) и другую часть программы (модуль) – на территории другого региона (в том числе дистанционно).	77	1,0
11	Иное	800	10,1
12	Затрудняюсь ответить	647	8,2

Данные показывают, что региональные организации ДПО (институты развития образования и институты повышения квалификации) продолжают оставаться ключевым фактором в реализации учителями своих трудовых прав на дополнительное профессиональное образование – 46,2% учителей заявили о том, что ДПП осваивали именно в региональных организациях ДПО.

При этом новая структура профессионального развития учителей – Центры непрерывного повышения профессионального мастерства (ЦНППМ) – начала становиться значимым элементом общей региональных систем научно-методического сопровождения педагогических кадров, о чем свидетельствуют соответствующие численные значения – 16,7% учителей заявили, что повышали свою квалификацию в ЦНППМ различного ведомственной принадлежности – на базе регионального ИРО/ИПК, или на

базе образовательной организации высшего образования, или самостоятельного юридического лица.

Данные показывают, что научно-методические центры, формируемые на базе вузов, пока не демонстрируют большого охвата учителей, общее количество учителей, которые заявили об освоении программ ДПО в соответствующих центрах, составляет 0,8%.

Данные подтверждают также реализацию принципа образовательной мобильности, когда учитель имеет возможность осваивать образовательные программы вне региональных организаций по месту жительства, а выбирает организации из других регионов. Этому помогают технологии и форматы дистанционного обучения. Почти 10% учителей заявили о том, что осваивали дополнительные профессиональные программы вне своего региона.

Важной характеристикой, значимо влияющей на качество обучения (как на основное, так и на дополнительное), как продемонстрировали ковидный (2020 г.) и постковидный (2021 г.) годы, является формат обучения, основанный на использовании технологий дистанционного обучения (онлайн обучение) с использованием электронных (цифровых) ресурсов.

2022 год является годом, когда обязательные карантинные ограничительные меры уже не действовали. Однако, как показали наши данные, охват дистанционным форматом обучения в сфере дополнительного профессионального образования остался на высоком уровне – более 72% респондентов заявили о полном освоении ДПП в дистанционном формате и еще 13,9% учителей осваивали программу очно, но с частью (модулем) программы в дистанционном формате (таблица 13):

Таблица 13 – Распределение учителей по формам освоения ДПП

№	Форма освоения ДПП	Количество учителей, чел.	%
1	Очное обучение с отрывом от работы	317	4,0
2	Очное обучение с отрывом от работы с прохождением части курса в дистанционном формате	1092	13,9
3	Очное обучение без отрыва от работы (в вечернее время, каникулярное, в методические дни и прочее)	676	8,6

4	Дистанционное обучение	5696	72,3
5	Стажировка	17	0,2
6	Заочное	8	0,1
7	Не осваивали ДПП в 2022 г.	42	0,5
8	Очно-заочное	22	0,3
9	Иное	12	0,2

Выявленные данные свидетельствуют о серьезном сворачивании практики освоения дополнительных профессиональных программ на базе обучающих организаций с отрывом от работы – одной из самых распространенных форм дополнительного профессионального образования конца XX века. Количество учителей, которые заявили об освоении всей программы ДПО на базе обучающей организации, составило 4%. Очная форма обучения приобретает «привилегированный характер».

Безусловно, это свидетельствует о значительном сужении гарантированных прав педагогических работников на качественное повышение квалификации (ст.76 Федерального закона №273 «Об образовании в Российской Федерации» (273-ФЗ)) и на социально-экономическое обеспечение этого права (согласно п.п.2 п. 5 ст.47 ФЗ-273 педагогические работники имеют трудовое право и социальные гарантии на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года).

В условиях массового использования в сфере ДПО дистанционного формата обучения, социальные гарантии педагогических работников, такие как гарантии по командировочным расходам, остаются не востребованными.

Факторы экономической экономии, на наш взгляд, может самым серьезным образом отразиться на качестве всей системы дополнительного профессионального образования учителей.

Дополнительно отметим, что о прохождении программы ДПО в формате стажировки, заявили 0,2% учителей, что может свидетельствовать об отсутствии институциональных условий для реализации ДПП в таком формате.

С момента утверждения методических рекомендаций по созданию центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (Распоряжение Минпросвещения России от 17.12.2019 N P-140) и Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Распоряжение Минпросвещения России от 16.12.2020 N P-174) можно говорить об институционализации новой модели дополнительного профессионального образования учителей, основанной на их профессиональном росте (развитии) по индивидуальным образовательным маршрутам с учетом выявленных образовательных потребностей и профессиональных дефицитов.

Данная институционализация закрепила в системе ДПО новые её внутренние процедуры и регламенты:

- 1) диагностику профессиональных дефицитов учителей;
- 2) разработку индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ);
- 3) тьюторское сопровождение при освоении дополнительных профессиональных программ с использованием ИОМ.

Ресурсной базой для такого существенного изменения внутренней структуры процессов дополнительного профессионального образования являются Центры непрерывного повышения профессионального мастерства (ЦНППМ), формируемые в регионах с 2019 г.

В рамках нашего исследования нам было важно не только зафиксировать существенные параметры изменений в модели ДПО (выявить их масштаб), но и выделить преобладающие мнения учителей об этих изменениях, что могло бы свидетельствовать о достижениях и возможных «проблемных зонах» в реализации новых процедур и процессов, в которые вовлекаются учителя.

Одним из ключевых вопросов, выявляющихся масштабы изменений в процедурах дополнительного профессионального образования учителей, касались диагностики их профессиональных дефицитов и компетенций. Более

половины учителей-участников исследования (54,4%) заявили, что проходили предварительную диагностику профессиональных дефицитов.

Еще больше учителей прошли диагностику компонентов своей профессиональной компетентности, согласно утвержденным методическим рекомендациям (таблица 14):

Таблица 14 - Охват учителей процедурами диагностики их профессиональной компетентности

№	Диагностируемые компоненты компетенций	Количество учителей, чел.	%
1	Проводилась предварительная диагностика предметной компетентности (в том числе с использованием материалов, применяемых при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования)	4652	59,0
2	Проводилась предварительная диагностика методической компетентности в преподавании предметной области	4969	63,0
3	Проводилась предварительная диагностика психолого-педагогической компетентности	4184	53,0
4	Проводилась предварительная диагностика коммуникативной компетентности	4324	55,0
5	Проводилась итоговая диагностика освоенных компетенций по завершении программы курсов повышения квалификации	6655	84,0

При этом 84% учителей отметили, что завершение их обучения, также было сопряжено с прохождением диагностики освоенных компетенций по завершении программы курсов повышения квалификации.

Выявленные данные свидетельствуют о том, что проведение диагностики профессиональных компетенций учителей стало процедурой-нормой (обязательным элементом) при освоении дополнительных профессиональных программ не только в Центрах непрерывного повышения профессионального мастерства, но и на многих других курсах и программах обучения в региональных ИРО/ИПК.

Более того, тревожным можно считать тот факт, что только 50% учителей признали, что последующее обучение было основано на учете выявленных при проведенной диагностике дефицитов. При этом надо отметить, что категоричное «нет» на вопрос «Учитывались ли результаты проведенной диагностики в дальнейшем вашем обучении?» ответили только 18%. 32% учителей затруднились ответить.

Итак, исследованием выявлен значительный рост процедур и мероприятий по оценке компонентов профессионально-педагогической компетенции учителей. Учитывая отсутствие законодательных норм и правил по оценке компетенций учителей, такая оценка может являться только частью программ дополнительного профессионального образования педагогических кадров с последующим влиянием исключительно на содержание такого образования.

Надо отметить, что проведение диагностики профессиональной компетентности учителей, как процедура, предворяющее их (учителей) последующее обучение на курсах (программах) повышения квалификации, может считаться нарушением их трудового права, так в настоящей редакции пп.2 п.5 ст.47 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» учителю, как и любому другому педагогическому работнику, гарантировано право на дополнительное профессиональное образование, без предъявления каких-либо дополнительных условий по реализации этого права. Тем более, что данное право (право на ДПО) предъявляется учителю на прохождение обучение *по профилю своей педагогической деятельности*, а не по выявленному профилю педагогической компетентности.

Профиль педагогической деятельности конкретного учителя определяется всей совокупностью трудовых обязанностей, возложенных на учителя; трудовым договором, заключенным учителем и образовательной организацией. Таким образом, источником запроса на дополнительное профессиональное образование учителя, в первую очередь, должны быть потребности образовательной организации, в которую он принят для

реализации образовательной программы организации. Спектр образовательных задач, стоящих перед общеобразовательной организацией (задачи инновационного развития, задачи образовательного маркетинга и иные задачи), может и должен определять образовательные потребности школы и, следовательно, влиять на содержание профессионального развития работников, в том числе педагогических работников, вовлеченных в решение этих задач.

Таким образом, выявляется противоречие между корпоративным характером (корпоративной природой) возникающих запросов на профессиональное развитие педагогических кадров и государственной поддержкой подхода определения содержания профессионального развития учителей вне корпоративных запросов и устремлений.

На выявление данных о новых характеристиках ДПО, связанных с разработкой индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) учителей и их последующего тьюторского сопровождения при освоении дополнительных профессиональных программ с использованием ИОМ, был направлен отдельный вопрос исследования.

На вопрос «По завершению обучения на курсах повышения квалификации осуществлялось ли дальнейшее (послекурсовое) сопровождение вашего профессионального развития по индивидуальному образовательному маршруту методистом (наставником, тьютором) регионального или муниципального уровня?» положительно ответили только 23,2% учителей; отрицательно ответили 53,8% учителей (23,1% - затруднились ответить).

Нами были сопоставлены две совокупности респондентов: 1) кто осваивал программы ДПО на базе ЦНППМ (как было отмечено выше, таких учителей было 1316, что составляет 16,7% от общего количества респондентов) и 2) кто ответил отрицательно на вопрос о том, было ли последующее тьюторское сопровождение по индивидуальному образовательному маршруту (ИОМ).

Такое сопоставление двух выборок показало, что из 1316 учителей, проходивших обучение в ЦНППМ последующее сопровождение своего ИОМ не получили 685 учителей, что составляет 52,1% от обучавшихся в ЦНППМ.

Заметим, что учителя осваивали ДПП на базе ЦНППМ из 44 регионов, тогда как отметили, что не были обеспечены послекурсовым тьюторским сопровождением учителя из 38 регионов. Т.е. только в 6 регионах, возможно, отлажен механизм тьюторского сопровождения учителей, которые прошли обучение на базе регионального ЦНППМ. Это свидетельствует о некотором «системном сбое».

Для углубленного анализа таких данных нами был проведен телефонный опрос отдельных ЦНППМ. Углубленное изучение выявило, что «институт региональных (муниципальных) методистов» в отдельных регионах ещё не сформирован; в мае текущего года в отдельных регионах только завершились процедуры отбора кандидатов в региональный методический актив: региональных методистов и тьюторов. Поэтому система сопровождения педагогических работников в текущий момент находится еще на этапе своего становления.

Помимо мероприятий формального обучения, учителя активно вовлечены в мероприятия по непрерывному повышению профессионального своего мастерства средствами неформального образования.

Эта система исследовалась дополнительными вопросами. Нами выявлено, что в 2022 году:

- 78% учителей проводили открытые занятия с приглашением своих коллег;
- более 62% учителей участвовали в образовательных конференциях;
- почти 58% участвовали в ознакомительных посещениях других образовательных организаций;
- 57% участвуют в развивающих мероприятиях какого-либо сетевого профессионального сообщества (таблица 15):

Таблица 15 – Охват учителей формами неформального образования

№	Формы мероприятий по непрерывному повышению профессионального мастерства (неформального образования)	Количество учителей, принявших участие	%
а)	Выездные семинары	3603	45,7
б)	Онлайн-семинары	3105	39,4
в)	Образовательные конференции	4895	62,1
г)	Корпоративное обучение (серия обучающих семинаров) на базе своей общеобразовательной организации	2981	38,1
д)	Ознакомительное посещение других образовательных организаций	4555	57,8
е)	Ознакомительное посещение производственных, общественных или неправительственных организаций	1233	15,6
ж)	Самонаблюдения и/или приглашение коллег на свои уроки	6176	78,4
з)	Совместное преподавание с более опытными учителями	2117	26,9
и)	Участие в сетевом объединении учителей, созданном с целью содействия их профессиональному развитию	4488	56,9
к)	Целенаправленное чтение профессиональной литературы как форма самообразования	6363	80,7

При этом большинство учителей отдает предпочтение такой форме самообразования, как чтение профессиональной литературы – таких учителей более 80%.

На вопрос «Оказали ли перечисленные мероприятия влияние на повышение результативности педагогической деятельности?» мнение респондентов распределились следующим образом (таблица 16):

Таблица 16 – Распределение учителей по оценкам влияния неформального образования на результативность их профессиональной деятельности

№	Оценка влияния неформального образования на результативность профессиональной деятельности	Количество учителей	%
1	нет	197	2,5
2	скорее нет	549	7,0
3	скорее да	4352	55,2
4	да	2147	27,2
5	затрудняюсь ответить	637	8,1

Таким образом, подавляющее большинство учителей – 82,4% –

положительно оценивают влияние неформальных форм обучения на свое профессиональное развитие.

Завершающий вопрос анкетирования состоял в определении наиболее значимых факторов, повлиявших, по мнению учителей, на их профессиональное развитие (таблица 17):

Таблица 17 – Распределение учителей по оценкам факторов положительного влияния на их профессиональное развитие

№	Факторы, значимые для профессионального развития	Количество учителей, выделивших данный фактор как наиболее значимый	%
1	Обучение на плановых (один раз в три года) курсах повышения квалификации	5074	64,4
2	Участие в мероприятиях по непрерывному повышению профессионального уровня учителя (неформального образования)	4538	57,6
3	Корпоративное обучение в своей общеобразовательной организации	3751	47,6
4	Самообразование	5976	75,8

Наиболее значимым фактором, по мнению учителей, является самообразование (75,8%). Далее по рейтингу значится обучение на плановых (один раз в три года) курсах повышения квалификации (64,4%); далее – участие в мероприятиях неформального образования (57,6%). Замыкает рейтинг «Корпоративное обучение в своей общеобразовательной организации» (47,6).

Изучение практик научно-методического сопровождения учителей

В дополнение к анкетированию состоялось изучение и анализ условий обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников в рамках формирующейся Иркутской региональной системы научно-методического сопровождения их деятельности (далее – РС НМС, в период с 13 по 16 июня 2023 г.) и аналогично в Липецкой области (в период с 12 по 14 сентября 2023 года).

В целях выявления региональной специфики организации региональных

систем НМС сотрудниками лаборатории были подготовлены и направлены материалы для осуществления работы по проведению мониторинга и анализа условий обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников, включающие:

анкету для учителей, которые в 2022 году обучались по программам дополнительного профессионального образования (курсы повышения квалификации), и (или) участвовали в мероприятиях в рамках непрерывного повышения профессионального мастерства;

анкету для руководителей общеобразовательных организаций;

анкету для руководителей региональных образовательных организаций дополнительного профессионального образования.

Целью изучения региональных практик формирования РС НМС являлось: анализ условий обеспечения права на получение дополнительного профессионального образования, установленного для всех педагогических работников по профилю деятельности не реже чем один раз в три года, закрепленного в ФЗ-273 «Об образовании», и непрерывного профессионального развития педагогических работников в условиях формирующейся региональной системы их научно-методического сопровождения.

Для достижения указанной цели в ходе изучения практики формирования РС НМС устанавливались:

1) региональные условия обеспечения права педагогических работников на получение ими дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, установленного ФЗ-273 «Об образовании» (п. 2 ч. 5 ст. 47);

2) региональные мероприятия по созданию условий и организации ДПО педагогических работников, отнесенных к компетенции образовательной организации, т.е. к компетенции работодателя в соответствии с ФЗ-273 «Об образовании» (п.5 ч. 3 ст.28), ТК РФ (ч. 2 ст. 197);

3) региональные мероприятия по формированию новых структур и субъектов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

4) региональная специфика в сфере повышения квалификации, профессиональной переподготовки и непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования, в том числе при введении новых элементов: "индивидуальный образовательный маршрут» в качестве индивидуальной траектории профессионального развития в части дополнительного профессионального образования, реализуемого на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив по результатам диагностики профессиональных компетенций; введения куратора индивидуальных образовательных маршрутов; стажировки педагогических работников и управленческих кадров, предполагающей обучение педагогических работников и управленческих кадров в процессе трудовой деятельности;

5) эффективность взаимодействия всех субъектов РС НМС с новым субъектом РС НМС, а именно с региональными Центрами непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ ПР) – анализировалось их взаимодействие с методическими службами федерального уровня, методическими службами регионального, муниципального и институционального уровней, институтом повышения квалификации (институтом развития образования), региональными учебно-методическими объединениями, профессиональными объединениями (методическими объединениями, советами, сообществами, ассоциациями).

Сформированная программа изучения региональных практик формирования РС НМС в Иркутской и Липецкой области по указанным выше вопросам обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников была выполнена полностью, включая:

- обсуждение вопросов, связанных с условиями обеспечения периодического повышения квалификации (ПК) и непрерывного профессионального развития педагогических работников в формирующейся региональной системе их научно-методического сопровождения с руководством и педагогическими работниками, профсоюзным активом муниципальных общеобразовательных учреждений;

- ознакомление с практикой организации дополнительного профессионального образования педагогических работников в различных общеобразовательных организациях (всего было посещено 6 ОО различных типов);

- встречу с директорами общеобразовательных организаций с целью обмена мнениями по вопросам роли работодателей в обеспечении периодического ПК и непрерывного повышения профессионального мастерства (НППМ) педагогических работников, в которой приняли участие руководители общеобразовательных организаций городов Иркутска, Шелехов, Иркутского района, представители МКУ города Иркутска "Информационно-методический центр развития образования", г. Липецка, Липецкого и других районов Липецкой области (всего около 50 директоров);

- посещение региональных ЦНППМ и региональных организаций ДПО, проведение круглого стола по теме «Организация взаимодействия субъектов региональной системы научно-методического сопровождения педагогических кадров и Иркутской областной организации Профсоюза в достижении заявленных целей непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» (Иркутская область) и «Непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников» (Липецкая область) с участием руководителей региональных ИРО, руководителей Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников; специалистов ЦНППМ; представителей муниципальных методических служб, в том числе, в режиме ВКС;

- обсуждение вопросов обеспечения непрерывного повышения

профессионального мастерства педагогических работников при соблюдении их социально-трудовых гарантий и профессиональных интересов с представителями органов управления региональных систем образования Иркутской и Липецкой областей различных уровней при участии руководства и специалистов органов исполнительной власти, осуществляющих управления образованием, представителей региональных организаций ДПО (ИРО/ИПК), руководителей муниципальных органов управления образованием городов Иркутска и Липецка, в том числе в режиме ВКС.

В целом выявлены подходы по многоуровневому обеспечению удовлетворения образовательных запросов педагогических работников. Так, например, в Липецкой области помимо целевых субсидий на повышение квалификации педагогических работников, направляемых в муниципальные органы управления образованием, существуют региональные гранты на дополнительные целевые образовательные программы для учителей и иных педагогических работников: ежегодно двадцать общеобразовательных организаций получают дополнительное финансирование, направляемое в том числе на дополнительные профессиональные программы для педагогических работников; на уровне муниципалитетов существует практика выделения дополнительного финансового обеспечения на различные обучающие мероприятия (образовательные события) для работников сферы образования. На уровне образовательных организаций руководителями отдельных школ и гимназий, имеющих внебюджетные средства, сформирована и успешно реализуется практика корпоративного обучения учителей. Однако, система формирования внебюджетных средств на уровне общеобразовательных организаций, сформирована не везде. Например, в Иркутской области фонды внебюджетной деятельности имеют только отдельные общеобразовательные организации.

ИТОГОВЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Вопросы обеспечения условий и соблюдения социально-трудовых гарантий и профессиональных интересов педагогических работников в мероприятиях по их непрерывному профессиональному развитию (в том числе повышению профессионального мастерства) обусловлены формированием в российской системе образования единой федеральной системы (и соответствующих региональных систем) научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

В связи с этим в сфере дополнительного профессионального образования педагогических работников выявляется тенденция увеличения количества формальных и неформальных обучающих мероприятий, в которые активно вовлекаются учителя и иные педагогические работники системы образования.

Такая ситуация свидетельствует о формировании институционального перехода системы дополнительного профессионального образования педагогических работников в систему их непрерывного профессионального развития.

Однако, в отсутствие соответствующего нормативного регулирования, дополнительного финансового обеспечения и иных управленческих, социально-экономических, организационно-методических мероприятий, такой переход оборачивается появлением серьезных проблемных вопросов, требующих контроля за соблюдением соответствующих гарантий педагогических работников, за обеспечением обоснованного и эффективного использования кадрового ресурса системы образования.

Сотрудниками лаборатории проблем непрерывного развития педагогических кадров Российской академии образования проведен комплекс мероприятий, направленный на изучение возможных отрицательных тенденций, связанных в том числе с увеличением обучающих мероприятий для педагогических работников. В этой работе приняли участие также

работники департамента общего и дополнительного образования аппарата Общероссийского Профсоюза образования.

В рамках обозначенного выше комплекса мероприятий проведены:

1) анкетирование учителей общеобразовательных организаций, направленное на выявление мнений педагогических работников относительно участия в формальных и неформальных обучающих мероприятиях и их влияния на качество их профессионального развития (в анкетировании приняли участие 7882 учителя из 46 субъектов Российской Федерации из всех 8 ФО);

2) изучение практики работы Иркутской и Липецкой областных организаций Общероссийского Профсоюза образования (с выездом в соответствующие регионы) по проведению мониторинга и анализа условий обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников в рамках формирующейся региональной системы научно-методического сопровождения их деятельности.

В рамках целенаправленного изучения вопроса и результатов анкетирования участников ЕФСНМС ПР, выявлено:

1. Увеличение доли обучающих мероприятий, направленных на профессиональное развитие педагогических кадров, в том числе посредством обучающих мероприятий в рамках формирования ЕФСНМС ПР.

Надо отметить, что формирование ЕФСНМС ПР в настоящее время регламентируется следующими документами:

- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 N 3273-р "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста" (с изменениями согласно распоряжению Правительства РФ от 07.10.2020 N 2580-р «О внесении изменений в распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 N 3273-р»), в котором имеется раздел II. «Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров», определяющий

системные мероприятия-механизмы, в поддержку новой образовательной парадигмы;

- Распоряжение Минпросвещения России от 17.12.2019 N P-140 "Об утверждении методических рекомендаций по созданию центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и центров оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов в рамках региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта "Учитель будущего" национального проекта "Образование", направленное на институционализацию новых субъектов профессионального развития педагогических кадров в региональных системах дополнительного профессионального педагогического образования;

- Распоряжение Минпросвещения России от 16.12.2020 N P-174 "Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров" (две её последовательные редакции), определяющее «методологические, содержательные и организационные основы совершенствования процессов и достижения результатов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров»;

- Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 N P-201 "Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана".

Однако, использование ключевых понятий и инструментов регулирования системы непрерывного профессионального развития педагогических работников осуществляется на основе методических рекомендаций (Распоряжение Минпросвещения России от 17.12.2019 N P-140, Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 N P-201), которые не

являются НПА и, соответственно, не обладают обязательным регулирующим действием, в связи с чем проявляются «региональные контексты» и «региональные особенности».

2. Подтверждается тенденция к интенсификации вовлечения и охвата учителей общеобразовательных организаций мероприятиями по их дополнительному профессиональному образованию в региональных системах дополнительного профессионального педагогического образования, как компоненты непрерывного профессионального развития учителей.

Об этом свидетельствуют данные анкетирования учителей, согласно которым более 20% учителей за 2022 год прошли обучение по более чем одной программе дополнительного профессионального образования, в том числе около 3% учителей прошли обучение по трём дополнительным профессиональным программам.

Учитывая, что нормативные сроки дополнительного профессионального обучения – один раз в три года, то средний охват обученных в региональных системах ДПО может/должен быть около 33% учителей региона в год (с незначительными изменениями в связи со сложившейся практикой обучения). Значительное увеличение численности учителей, вовлеченных в мероприятия по дополнительному профессиональному образованию, требует решения следующих задач:

- определения оптимальных условий реализации системы дополнительного профессионального образования учительских кадров, при которых возрастающие запросы на их дополнительное профессиональное образование будут удовлетворяться без возрастания кризисов и потери качества для образовательных процессов, связанных с необходимостью отвлечения учителей от проведения учебных занятий; ростом вынужденной неоптимальной замены учителей (когда уроки учителей, направленных на курсы ДПО, замещаются не специалистами); увеличения периодов обучения и другие;

- определения источников обеспечения дополнительных финансовых

ресурсов для возрастающего количества образовательных мероприятий, в том числе увеличения средств на командировочные расходы и иные расходы, связанные с увеличением количества мероприятий курсовой и внекурсовой подготовки учителей.

3. Выявлен значительный рост процедур и мероприятий по оценке компонентов профессионально-педагогической компетенции учителей. Учитывая отсутствие законодательных норм и правил по оценке компетенций учителей, такая оценка может являться только частью программ дополнительного профессионального образования педагогических кадров с последующим влиянием исключительно на содержание такого образования.

Зафиксирована тенденция распространения модели оценки компетенций учителей, при которой оцениваются её четыре составляющие – предметная, методическая, психолого-педагогическая, коммуникативная – на другие должности педагогических работников (без учета дефектов такого распространения, связанного с различием в структуре и содержании профессиональных компетенций других категорий работников). Оценка профессиональных компетенций педагогических работников, замещающих должности, отличные от должности «учитель», должна реализовываться с использованием другой модели оценки.

Дополнительно к этому выявляется негативная тенденция увязывания содержания дополнительного профессионального образования учителей исключительно с их профессиональными дефицитами: дефицитарная парадигма дополнительного профессионального педагогического образования становится преобладающей. Такая тенденция, подкреплённая соответствующими стимулами органов и организаций, реализующих новую образовательную политику, на взгляд Профсоюза, исключает возможность реализации иных моделей и концепций профессионального развития кадров, например концепции опережающего развития кадров и других альтернативных моделей дополнительного профессионального образования педагогов.

Эта тенденция также нивелирует роль работодателя в определении потребности в дополнительном профессиональном образовании своих кадров, закрепленных нормами трудового законодательства, согласно которым «необходимость подготовки работников и дополнительного профессионального образования ... для собственных нужд определяет работодатель» (ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ). Исключение работодателя из процессов определения содержания дополнительного профессионального образования педагогических кадров, как ключевого субъекта системы ДПО, может негативно сказаться на становлении и развитии системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

По мнению экспертов Профсоюза, инструменты определения профессиональных дефицитов учительских кадров должны быть переданы в общеобразовательные организации или иметь свойства открытости и доступности для всех субъектов региональной системы научно-методического сопровождения профессионального развития учителей общеобразовательных организаций.

4. Выявлено общее снижение объема учебных часов, на реализацию дополнительных профессиональных программ.

Выявленные данные актуализируют проблему определения гарантированного объема часов, необходимого и достаточного для обеспечения системного развития профессиональных компетенций работающих учителей общеобразовательных организаций, в том числе в зависимости от их педагогического опыта, стажа, квалификационной категории и других показателей профессионального уровня.

5. Выявлено существенное (*критическое*) увеличение доли обучения с использованием дистанционных образовательных технологий.

По данным анкетирования учителей следует, что в 2022 году прошли обучение по дополнительным профессиональным программам полностью в дистанционном формате 72,3% учителей, а в смешанном формате (часть

программы – очно, а часть – в дистанционном формате – еще 13,9%), что в общем составляет 86,2% от общего числа учителей, осваивавших программы повышения квалификации в 2022 г.

Объем очного обучения с отрывом от работы по программам дополнительного профессионального образования для учителей общеобразовательных организаций существенно сокращается. По данным анкетирования учителей, доля их очного обучения с отрывом от работы в 2022 г. составила всего 4%.

Это свидетельствует о значительном сужении гарантированных прав педагогических работников на качественное повышение квалификации (ст.76 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (273-ФЗ)) и на экономическое обеспечение этого права. Согласно п.п.2 п. 5 ст.47 ФЗ-273 педагогические работники имеют трудовое право и социальные гарантии на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года).

Ключевым аргументом выбора образовательными организациями системы научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников в дистанционном формате обучения является имеющийся объем финансовых средств, а именно возможность сокращения организационных, командировочных и иных расходов, в том числе возможность использования электронных курсов, разработанных в период пандемии 2020 г.

Таким образом, экономический фактор в реализации дистанционного формата обучения учителей общеобразовательных организаций (привлекательность экономии финансовых расходов) превалирует над другими факторами, определяющими выбор условий и формата организации дополнительного профессионального педагогического образования, что ведет к снижению его качества и доступности.

Учитывая, что, согласно нормам трудового законодательства «формы дополнительного профессионального образования работников ...

определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников...» (ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ), профсоюзным организациям необходимо рассмотреть возможность включения очных (с отрывом от работы) форм дополнительного профессионального образования в соответствующие разделы коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

6. Зафиксирован рост личных финансовых затрат учителей и их личного времени на удержание необходимого уровня профессионализма.

Отметим, что п.5. ст.47 ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации» увязывает право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности с социальными гарантиями для реализации этого права, что подразумевает и обеспечивает для педагогического работника необходимый и достаточный объём гарантированных социальных и финансовых обязательств работодателя для осуществления работником своего права на дополнительное профессиональное образование.

В подтверждение обозначенных выводов свидетельствуют данные анкетирования учителей, которые показывают, что 16,7% учителей расходовали на свое обучение личные средства.

При этом 44,6% опрошенных учителей отметили, что еженедельно затрачивают на посещение мероприятий непрерывного повышения профессионального мастерства, в том числе в рамках неформального образования, до 3 часов; 17,1% учителей – тратят на обучающие мероприятия от 4 до 6 часов в неделю.

Рост личных затрат (финансовых, временных и иных) является косвенным свидетельством ситуации, при которой удовлетворение возросших потребностей и запросов системы дополнительного профессионального педагогического образования, в отсутствие дополнительного финансирования новой модели научно-методического сопровождения профессионального развития учителей осуществляется в том числе за их личный счет.

Выявленные данные актуализируют необходимость усиления профсоюзного контроля со стороны региональных организаций Профсоюза за соблюдением условий и гарантий педагогических работников в сфере их дополнительного профессионального образования, в том числе в области повышения профессионального мастерства в условиях формирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в целях поиска путей и подходов минимизации выявленных рисков.

Вышеизложенное позволяет определить следующие рекомендации по реализации первоочередных мер, направленных на минимизацию выявленных проблем и рисков.

Развитие нормативного правового обеспечения реализации программ непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

1. Обеспечить закрепление в федеральном нормативном правовом поле понятия «непрерывное профессиональное образование», «профессиональное развитие», как базовых для развития системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

2. Обеспечить разработку подходов к определению федеральных государственных или иных требований к содержанию и объему дополнительного профессионального педагогического образования, гарантирующих достижение задач непрерывного профессионального развития и образования педагогических кадров.

Развитие организационно-управленческих механизмов

3. Предусматривать в региональном бюджете целевое финансирование мероприятий по повышению квалификации учителей на основе общероссийских базовых (отраслевых) перечней (классификаторов) государственных и муниципальных услуг. Не допускать замещения мероприятий по реализации гарантированных дополнительных

профессиональных программ повышения квалификации по профилю педагогической деятельности иными образовательными программами и мероприятиями.

4. Обеспечить во всех региональных системах образования переход на механизм выделения целевых субсидий общеобразовательным организациям на обеспечение мероприятий по дополнительному профессиональному образованию по профилю педагогической деятельности учителей один раз в три года. Сформировать механизмы по обеспечению права руководителей образовательных организаций определять траекторию профессионального развития педагогических кадров с учетом профессиональных потребностей и задач образовательной организации.

5. Обеспечивать ежегодное определение (уточнение) потребности педагогических кадров региона в мероприятиях по гарантированному повышению квалификации (один раз в три года), не допуская оплаты обучения по таким дополнительным профессиональным образовательным программам из личных средств учителей.

6. Содействовать реализации образовательных модулей дополнительных профессиональных программ для конкретных групп учителей в организациях, имеющих для этого наилучшую ресурсную базу и современное научно-методическое сопровождение. Обеспечить формирование в регионе накопительной системы мероприятий по дополнительному профессиональному образованию педагогических кадров и порядок ее осуществления.

7. Обеспечить дифференцированный учет мероприятий по гарантированному дополнительному профессиональному образованию учителей (один раз в три года) и иных образовательных мероприятий, направленных на непрерывное профессиональное развитие, в том числе повышение профессионального мастерства) учителей и иных педагогических работников.

8. Содействовать пролонгации региональных мероприятий по социально-финансовой поддержке молодых специалистов системы образования на период до 5 лет непрерывной профессиональной деятельности, одновременно содействуя развитию инструментов ускоренной профессионализации педагогических кадров, например, возвращения в практику аттестации педагогических работников установления второй квалификационной категории, с передачей данных полномочий аттестационным комиссиям, формируемым на базе образовательных организаций.

9. Содействовать развитию внутриорганизационных (корпоративных) форм педагогического образования, как ресурса профессионального развития педагогических кадров. Содействовать развитию социального капитала общеобразовательных организаций всех типов, основанному на открытых формах профессионального сотрудничества, партнерства, наставничества. Перед прохождением учителями курсов повышения квалификации обеспечить на уровне общеобразовательной организации реализацию различных форм актуализации профессиональных дефицитов и потребностей учителей, в том числе посредством посещения администрацией и/или более опытными педагогами серии (цикла) уроков и других учебно-воспитательных занятий с последующим анализом; совместного анализа результатов внутришкольного контроля качества образования в классах учителя и др. Практиковать внутришкольные формы презентации результатов повышения квалификации учителей, как инструмента формирования рефлексивной культуры и среды взаимообучения.

Развитие механизмов обновления содержания программ обучения.

10. Обеспечить формирование подходов по дифференциации программ дополнительного профессионального педагогического образования по целевой ориентации и направленности содержания, например, на программы повышения квалификации (программы ПК) и программы непрерывного профессионального развития (программы НПР). Программы повышения

квалификации использовать как инструмент работы с выявленными профессиональными дефицитами учителей: программы непрерывного профессионального развития использовать в работе с учителями, демонстрирующими высокий уровень профессиональной компетентности: данные программы должны быть направлены на реализацию новых профессиональных потребностей и расширение профессионального репертуара учителя, в том числе за счет освоения новых профессиональных компетенций.

11. Обеспечить направленность программ ПК в контексте формирования ключевых профессиональных компетенций учителей: предметной, методической, психолого-педагогической, коммуникативной. Использовать модульный подход при формировании программ ПК учителей; содержание образовательных модулей соотнести с необходимостью обеспечения формирования соответствующих компонентов профессиональной компетентности учителя. Обеспечить единый механизм учета всех модульных образовательных программ и иных программ профессионального развития педагогических кадров.

12. Обеспечить дифференциацию программ повышения квалификации различных категорий учителей по продолжительности, сложности и структуре в зависимости от контингента обучаемых (основанием дифференциации могут служить: диагностируемый уровень профессиональной компетентности; уровень имеющейся квалификационной категории; другое).

13. При определении длительности обучения учителей по программам повышения квалификации учитывать, что сроки освоения дополнительной профессиональной программы менее 36 часов, как правило, не обеспечивают достижения высоких результатов обучения и тем более, значимого повышения компетенции (квалификации). Не допускать снижения сроков обучения по программам дополнительного профессионального образования по основаниям финансовой недостаточности и/или иным основаниям.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 N 3273-р "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста" (с изменениями согласно распоряжению Правительства РФ от 07.10.2020 N 2580-р «О внесении изменений в распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 N 3273-р»).
2. Распоряжение Минпросвещения России от 17.12.2019 N P-140 "Об утверждении методических рекомендаций по созданию центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и центров оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов в рамках региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта "Учитель будущего" национального проекта "Образование".
3. Распоряжение Минпросвещения России от 16.12.2020 N P-174 "Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров".
4. Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 N P-201 "Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана".
5. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".
6. Загидуллин Р.Р. Анализ региональной модели повышения квалификации учителей. Магистерская диссертация. 2019. Режим доступа: <https://www.hse.ru/edu/vkr/234200207> Дата обращения: 28.05.2023 г.
7. Образование в цифрах: 2023 : краткий статистический сборник / Т.А. Варламова, Л.М. Гохберг, О.К. Озерова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : ИСИЭЗ ВШЭ, 2023. – 132 с.

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ДОКЛАД

Региональные особенности научно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических кадров в субъектах Российской Федерации.

Часть 3. Условия непрерывного профессионального развития учителей общеобразовательных организаций.

Компьютерная верстка: Т. Любимова

Подписано в печать: 01.12.2023. Формат 60x84 1/16
Усл.-печ. л. 3,02. Тираж 200 экз.

ООО «РПЦ Прима»
117574 г. Москва, пр-д Одоевского д.11 корп. 5
Москва, ул. Бутлерова 17, БЦ NeoGeo оф.5132
Телефон: +7 495 973-36-30

Общероссийский Профсоюз образования
117342, г. Москва, ул. Бутлерова, 17
Телефон: +7 (495) 134-33-30
Электронная почта: mail@eseur.ru



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ
ОБРАЗОВАНИЯ