

Организационно-управленческие условия развития педагогических кадров в контексте национальной системы учительского роста

**Пуденко Татьяна Ивановна, д.э.н.,
директор Центра мониторинга и оценки качества образования
ФГАОУ ДПО АПК и ППРО**

Актуальный контекст развития педагогических кадров

- «...четыре основные взаимосвязанные направления повышения профессионального уровня педагогических работников школ: внедрение профессионального стандарта педагога; модернизация педагогического образования; обеспечение перехода к системе эффективного контракта педагогических работников; повышение социального статуса и престижа профессии педагога.»

(Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, май 2014г.)

- «повышение профессионального уровня педагогических работников. Вопросы подготовки педагогических кадров, повышения их квалификации в целях совершенствования технологий и методик преподавания учебных предметов...»

(Доклад на заседании президиума Госсовета 23 декабря 2015г.)

- «Формирование национальной системы учительского роста, направленной, в частности, на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации, ...» *(поручения Президента по итогам президиума Госсовета 23 декабря 2015г.)*



НСУР: управление развитием педагогических кадров в переходный период

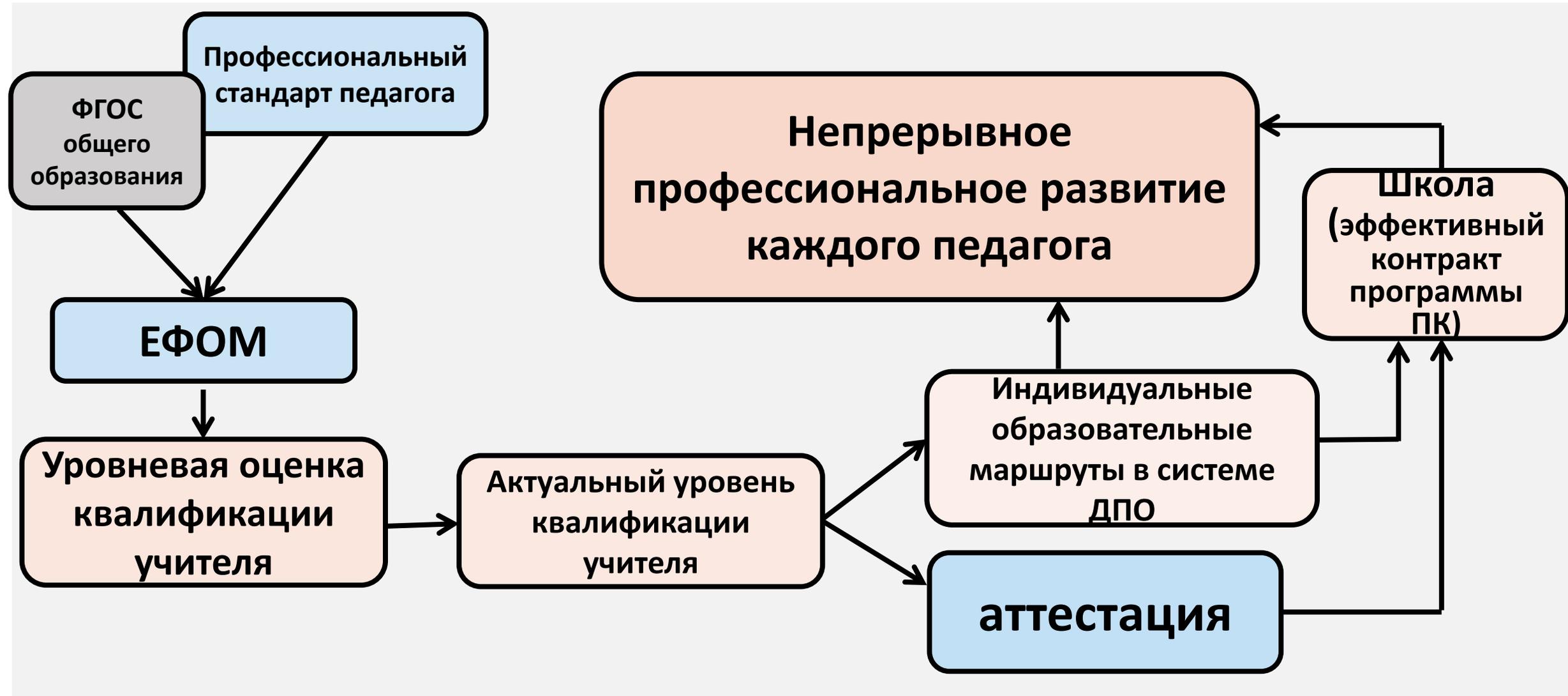
Основная управленческая задача на период формирования НСУР - это обеспечение готовности субъектов РФ к введению системы учительского роста.

Актуальный опыт:

- региональный план мероприятий по подготовке к введению НСУР - 1 субъект РФ
- региональные системы учительского роста (в связи с введением профессионального стандарта педагога; в части введения и поддержки региональных статусов учителя – исследователя, наставника, методиста; в части оценки квалификации педагогов) – 10 субъектов РФ
- программы профессионального развития и поддержки учителей школ с устойчиво низкими результатами обучения (мероприятие 2.2. ФЦПРО 2016-2020) – 45 субъектов РФ
- индивидуализация маршрутов освоения ДПП (ПК)



Опорные элементы НСУР для управления развитием педагогических кадров





НСУР: обеспечение готовности субъектов РФ

Элементы готовности:

- наличие **стратегии развития кадрового потенциала** системы общего образования субъекта РФ с использованием ресурсов дополнительного профессионального образования;
- наличие **проекта обновленной региональной системы дополнительного профессионального педагогического образования;**
- **новая логистика** повышения квалификации и профессионального развития учителей с учетом уровневой оценки их компетентности и индивидуальных образовательных маршрутов;
- **благоприятная мотивационная среда**, обеспечивающая «мягкий» переход к работе в условиях НСУР;
- наличие **плана действий (дорожной карты)** по формированию и введению региональной системы учительского роста, интегрированной с НСУР

НСУР: обеспечение готовности субъектов РФ

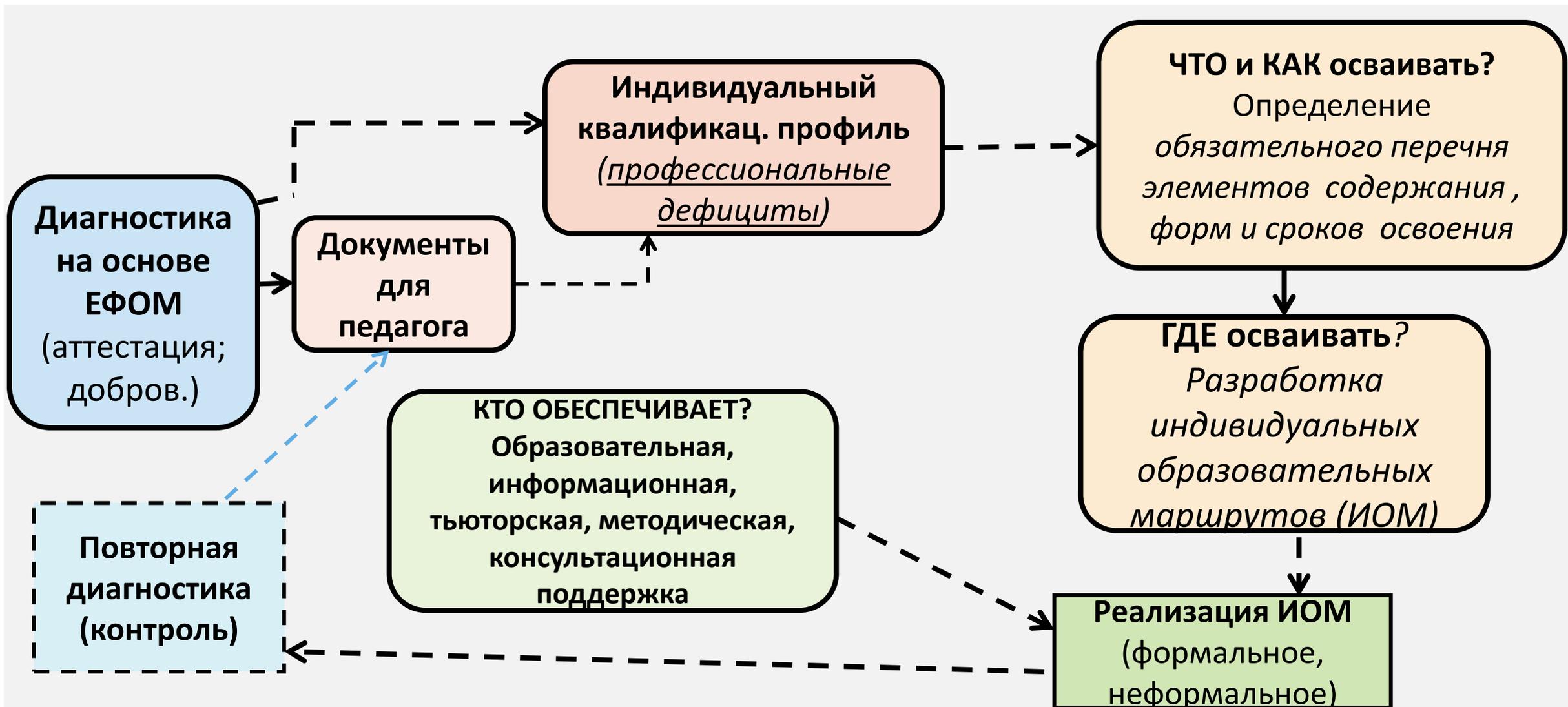




Новое пространство дополнительного профессионального педагогического образования в контексте НСУР

- обновление пространства ДППО в идеологии **многоуровневых систем** профессионального педагогического развития (региональный-муниципальный-школьный уровни ПК) для реализации **моделей сетевого, распределенного** образования и интеграции **ресурсов формального, неформального и информального образования;**
- **усиление регулирующей функции** органов управления образованием субъектов РФ через:
 - механизмы и инструменты финансирования ДПП и их научно-методического обеспечения;
 - создание организационных механизмов, инструментов и правовой базы сетевого образования, взаимодействия ИПК/ИРО с организациями-партнерами;
 - организационные механизмы обеспечения качества ДПО (профессионально-общественная экспертиза; реестр ДПП; единое информационное пространство);
- **кластерные модели** организации нового регионального пространства ДПО

Новая логистика индивидуализированного ПК



Создание мотивационных условий

Цель – формирование доверия к новой модели аттестации, к оценке профессиональных компетенций на основе ЕФОМ и готовности к профессиональному развитию через:

- повышение уровня информированности педагогов, руководителей образовательных организаций через ресурсы официальных сайтов, СМИ, сетевые сообщества
- включение педагогов в формирование региональных моделей учительского роста через профессионально-общественную экспертизу, организацию общественного обсуждения, организацию и поддержку специальных мероприятий
- организацию «горячей линии», юридическую и методическую консультационную поддержку педагогов



Риски управления процессами развития педагогических кадров в контексте НСУР

- существенное усложнение объектов управления, а следовательно необходимость разработки и внедрения более сложных моделей управления в сфере ДППО;
- ограниченность актуальных ресурсов ДППО и ВО ряда субъектов РФ для массового индивидуализированного повышения квалификации и восполнения определенной группы профессиональных дефицитов (например, психолого-педагогических).
- существенные различия в характеристиках региональных систем ДППО, уровне развития неформального и информального образования, в инфраструктуре и элементах развивающей среды, что снижает равную доступность российских педагогов к качественным ресурсам профессионального развития и может влиять на эффективность НСУР;
- недостаточность стимулов к профессиональному развитию учителей без изменений в действующей системе оплаты труда.

Благодарю за внимание!

Пуденко Т. И.
e-mail: rudenko@arkpro.ru