

**МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЫСШЕГО, СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С УЧЕТОМ ВНЕДРЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В СФЕРУ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ С УЧЕТОМ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ**

**1. Цели разработки модели подготовки педагогических кадров с
учетом внедрения профессиональных стандартов в сферу трудовых
отношений**

В настоящее время завершается реформа трудовых отношений, связанная с переходом при установлении квалификационных требований к работникам (претендентам на занятие должности) от квалификационных справочников к профессиональным стандартам. Данная реформа затронула и трудовые отношения в образовательных организациях высшего, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования (далее – образовательные организации). Целью разработки модели подготовки педагогических кадров в образовательных организациях высшего, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования с учетом внедрения профессиональных стандартов в сферу трудовых отношений с учетом региональных особенностей (далее также – Модель) является поддержка системы управления образовательной организацией с учетом построения трудовых отношений на основе профессиональных стандартов, в том числе при

разработке локальной нормативно-правовой базы, регламентирующей кадровую политику образовательной организации.

2. Регламентация процесса подготовки педагогических кадров

Подготовка педагогических кадров в образовательных организациях направлена на формирование и (или) совершенствование профессиональных компетенций педагога, включающих совокупность способностей, определяющих основу его профессиональной деятельности. Процесс подготовки педагогических кадров регламентируется как нормативными правовыми актами, так и на уровне интересов образовательной организации, выраженных в локальных нормативных актах, в том числе в стратегических программах развития.

Можно представить процесс подготовки педагогических кадров в следующем виде:

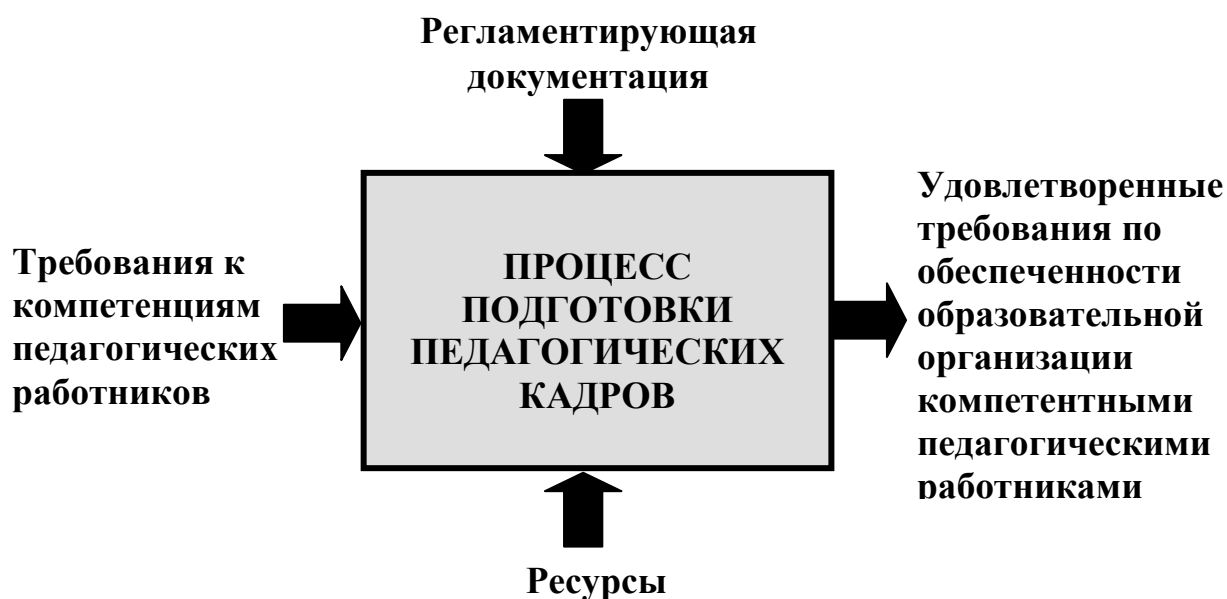


Рис.1. Графическое представление процесса подготовки педагогических кадров

Компетенции педагогических работников должны соответствовать требованиям:

– Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (редакция от 27.06.2018) (с изменениями и

дополнениями, вступившими в силу с 08.07.2018), в части квалификационных требований;

– Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018, с изменениями, вступившими в силу с 16.02.2018), в части требований к квалификации работников;

– Профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденного Приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 608н;

– Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) высшего и среднего профессионального образования в части требований к кадровым условиям реализации образовательных программ.

Обязательность построения в образовательных организациях трудовых отношений на основе профессиональных стандартов основана на положениях части 1 статьи 46 федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), в соответствии с которой право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. Кроме того, применительно к государственным и муниципальным образовательным организациям действуют требования постановления Правительства РФ от 27 июня 2016 года № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится

в государственной собственности или муниципальной собственности» о поэтапном, до 1 января 2020 года, внедрении профессиональных стандартов в кадровую политику соответствующих организаций.

Таким образом, в соответствии с действующим законодательством, право на занятие образовательной деятельностью в образовательных организациях, в том числе государственных и муниципальных, имеют лица, соответствующие в части квалификации требованиям профессиональных стандартов.

Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (далее – ПС «Педагог»), утвержденный приказом Минтруда России от 08 сентября 2015 года № 608н, обязателен для внедрения образовательными организациями. В соответствии с пунктом 2 Приказа № 608н, данный профессиональный стандарт применяется работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда с 1 января 2017 года.

В соответствии с разделом II ПС «Педагог» (функциональная карта вида профессиональной деятельности), для педагогических работников установлено требование о наличии 6, 7, 8 уровней квалификации (в зависимости от трудовой функции). Требования к полномочиям и ответственности, характеру умений и знаний для каждого уровня квалификации установлены Приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 года № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов». В общем виде, требования к квалификации педагогических работников образовательных организаций можно разделить на две группы:

– общепедагогические требования, т.е. требования, связанные с осуществлением педагогической деятельности как таковой (владение

современными образовательными технологиями, формами, методами осуществления образовательной деятельности; знание и учет возрастных особенностей обучающихся; законодательство Российской Федерации об образовании, о персональных данных, об охране труда и т.д.), и

– требования к знаниям и умениям в преподаваемой области знания и профессиональной деятельности, с учетом в том числе, отраслевой специфики, региональных особенностей, требований соответствующей образовательной организации.

Соответственно, система подготовки педагогических кадров в образовательных организациях с учетом внедрения профессиональных стандартов, в том числе ПС «Педагог», в сферу трудовых отношений, должна включать в себя два направления: связанное с повышением компетенций педагогического работника в сфере образовательных отношений и связанное с повышением компетенций педагогического работника, как специалиста-профессионала в преподаваемой им отрасли знаний (профессиональной деятельности) с учетом отраслевой специфики, региональных особенностей и требований образовательной организации-работодателя.

Обобщенные трудовые функции, которые включает в себя ПС «Педагог», можно разделить на следующие группы:

- преподавание по соответствующим программам,
- организация и проведение учебно-производственного процесса,
- организационно-педагогическое сопровождение группы обучающихся,
- обеспечение реализации учебных программ.

Для каждой из этих функциональных групп можно сформулировать обобщенные группы требований к квалификации педагогических работников, необходимой для эффективного и результативного осуществления педагогической деятельности.

Целями формирования системы подготовки педагогических кадров в образовательных организациях с учетом внедрения профессиональных стандартов в сферу трудовых отношений являются:

– получение педагогическими работниками знаний о квалификационных требованиях, предъявляемых к ним в соответствии с ПС «Педагог» в зависимости от выполняемых ими трудовых функций;

– формирование квалифицированного пула педагогических кадров, владеющих знаниями, умениями, навыками, необходимыми для осуществления педагогической деятельности на требуемом уровне;

– поддержание квалификации педагогических кадров на уровне, соответствующем современному развитию науки и техники, с учетом текущих достижений в сфере образовательных технологий и в преподаваемой отрасли знаний (профессиональной сфере).

С учетом формирования кадровой политики образовательной организации на основе профессиональных стандартов, в частности, ПС «Педагог», (при приеме на работу, формировании штатного расписания и расстановке кадров, установлении системы оплаты труда, проведении аттестации педагогических работников), педагогические работники должны иметь представление о требованиях ПС «Педагог», применительно к выполняемой ими трудовой функции.

Модель подготовки педагогических кадров в образовательных организациях с учетом внедрения профессиональных стандартов в сферу трудовых отношений носит общий характер. На ее основе образовательные организации формируют индивидуальную специфическую систему подготовки педагогических кадров, учитывающую региональные, отраслевые и иные особенности образовательной организации.

Модель подготовки педагогических кадров является элементом системы управления образовательной организацией. Поскольку система управления эффективной образовательной организацией должна опираться на принципы качественного менеджмента, принципы модели подготовки педагогических кадров непосредственно вытекают из принципов качественного менеджмента, содержащихся в международном стандарте ISO 9001:2015

«Системы менеджмента качества. Требования» (далее – стандарт ISO 9001:2015).

3. Базовые принципы модели

Модель подготовки педагогических кадров в образовательных организациях высшего, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования с учетом внедрения профессиональных стандартов в сферу трудовых отношений с учетом региональных особенностей базируется на 11 принципах качественного управления образовательной организацией, сформулированных в международном стандарте ISO 21001:2018 «Образовательные организации. Системы менеджмента для образовательных организаций. Требования и рекомендации по применению» (далее – стандарт ISO 21001:2018) и получивших развитие в модели Европейской комиссии по образованию (модель QM&CQAF).

В основе модели QM&CQAF лежат цикл качества EQAVET (PDCA), принципы стандартов ISO 9001:2015 и ISO 21001:2018, а также процессная модель деятельности образовательной организации.



Рис.2. Модель QM&CQAF

4. Анализ и проектирование системы управления образовательной организацией с учетом профессиональных стандартов

Управление любой образовательной организацией представляет собой целенаправленную деятельность в отношении трех видов процессов: стратегических; процессов, непосредственно связанных с реализацией образовательных программ; и поддерживающих, ключевым среди которых является управление кадровым ресурсом. Поэтому первым и важнейшим элементом модели подготовки педагогических кадров является проектирование системы управления образовательной организацией. Влияние внешней среды на качество работы образовательной организации происходит через требования потребителей, рынка труда и других заинтересованных сторон (государства, собственников, общества, персонала организации, партнеров и поставщиков), которые система управления должна постоянно идентифицировать и адекватно на них реагировать.

Исходя из характера деятельности образовательной организации и структуры заинтересованных сторон выделяют следующие группы процессов, относящиеся к:

- 1) стратегическому развитию (с учетом внешнего и внутреннего контента),
- 2) проектированию и предоставлению образовательной услуги,
- 3) ресурсному, в т.ч. кадровому обеспечению деятельности организации.

К первой группе относится формирование Миссии и Стратегического видения образовательной организации, разработка и управление реализацией Программы развития, включающей стратегические направления, Политику в области качества и Дорожную карту на прогнозный период. В рамках этой группы процессов осуществляется декомпозиция целей от стратегии к целям процессов и подразделений на тактическом уровне. Эти элементы (группа процессов) поддерживаются управленческой структурой.

Вторая группа включает деятельность на конкретных этапах жизненного цикла образовательной услуги. Это процессы основной деятельности, в

рамках которых создается ценность для потребителя. Структурными элементами, поддерживающими эти процессы, являются факультеты, кафедры, структурные подразделения, отвечающие за выявление требований потребителей, организацию и осуществление приема обучающихся, организационно-техническое обеспечение учебного процесса.

Третья группа – элементы ресурсного обеспечения – отвечает за условия реализации образовательной услуги. К ним относятся собственно ресурсы (финансовые, кадровые, информационно-методические, материально-технические, инфраструктурные) и процедуры их формирования в соответствии с требованиями процессов основной деятельности, а также всех прочих. Эти элементы поддерживаются соответствующими подразделениями образовательной организации, а также аутсорсерами и сетевыми партнерами.

Наряду с основным видом деятельности – предоставлением образовательной услуги – в высшем образовании имеют место сопутствующие виды деятельности, такие как научная и инновационная, воспитательная, издательская. Если эти виды деятельности имеют своего внешнего потребителя, они аналогично образовательной услуге рассматриваются через призму трех групп элементов:

- стратегического развития (с учетом внешнего и внутреннего контента),
- проектирования и предоставления соответствующей услуги и
- ресурсного обеспечения данного вида деятельности организации.

Если сопутствующие виды деятельности своей целью имеют поддержку образовательной услуги и их результаты потребляются исключительно внутри образовательной организации, они рассматриваются как элемент третьей группы – ресурсного обеспечения.

При построении процессной модели выбираются наиболее общие для всех образовательных организаций процессы. Схема процессов и их взаимосвязей зависит от структуры деятельности (в том числе, от необходимой глубины ее детализации), от получателя результата и типа ценностей, создаваемых в процессе этой деятельности.

Основные процессы (процессы жизненного цикла образовательной услуги) включают в себя:

1. Определение потребностей в компетенциях и квалификациях на региональном уровне.

2. Планирование образовательной деятельности с учетом рисков и возможностей образовательной организации, направленной на удовлетворение выявленных потребностей.

3. Разработка образовательных программ на основе согласования выявленных потребностей с имеющимися у образовательной организации ресурсами.

4. Реализация образовательных программ - формирование и контроль индивидуальных образовательных траекторий, признание результатов и т.д.

5. Контроль и анализ результатов образования на региональном уровне.

6. Принятие решений и планирование образовательной организацией корректирующих действий на основе результатов анализа, оценки рисков и возможностей.

Процессы менеджмента:

1. Формирование с учетом региональной политики, внешнего и внутреннего контекста системы целей (стратегических, тактических) и показателей управления деятельностью образовательной организации.

2. Выбор и формирование стратегии образовательной организации.

Процессы поддержки:

1. Управление инфраструктурой и образовательной средой для обеспечения лицензионных требований и соответствующих условий реализации программы.

2. Управление информатизацией и связью (в т.ч. обеспечение технических требований образовательной программы к уровню технических средств обучения, информационно-коммуникационных технологий, параметрам интернет-сети, компьютерным тренажерам, симуляторам и т.д.).

3. Управление персоналом (в т.ч. обеспечение кадровых условий, определенных программой).

4. Управление финансами и закупками.

5. Учебно-методическое обеспечение учебного процесса.

6. Управление информационными потоками (в т.ч. координация и контроль результатов деятельности исполнителей для обеспечения поставленных целей и показателей качества)

7. Формирование имиджа образовательной организации.

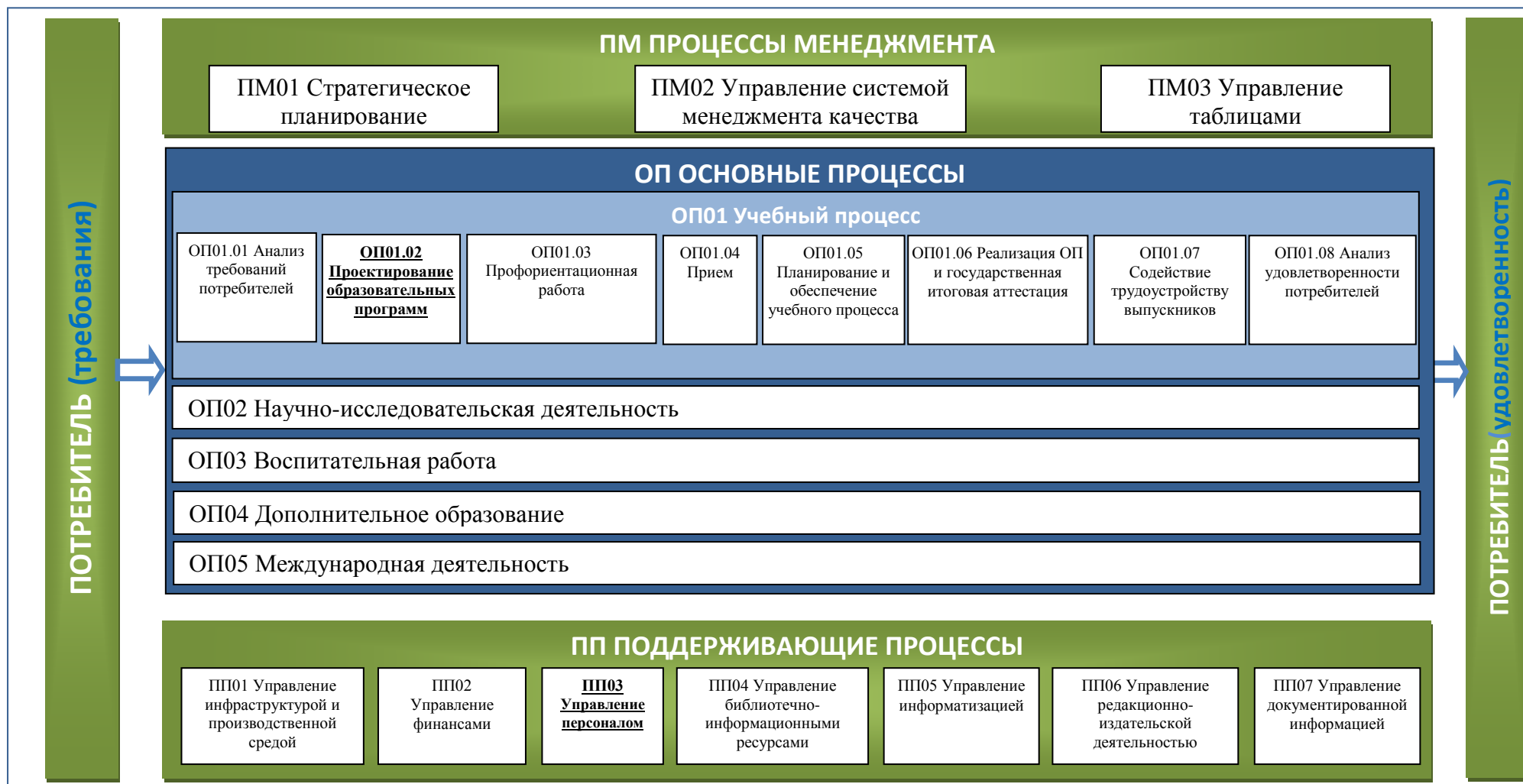


Рис. 3. Пример процессной модели системы управления образовательной организацией

При проектировании системы управления образовательной организации на основе процессной модели и профессиональных стандартов педагогические работники должны иметь представление о самой системе управления в целом, а также о каждом процессе, участниками которого они являются. Это относится ко всем шагам образовательного процесса, к научной деятельности, к процессу управления персоналом (или кадровому обеспечению), к методическому обеспечению, к информатизации и др. процессам. Для каждого процесса назначается ответственный руководитель. Процессы обычно описывают в форме контекстных диаграмм, а ответственность за отдельные процессные шаги детально представляют в матрицах ответственности по соответствующим процессам системы управления образовательной организацией.

Педагогические работники являются основными и очень важными кадровыми ресурсами, которые способны в современных условиях овладевать новыми необходимыми компетенциями, а затем уже передавать свои знания, умения, практический опыт обучающимся. Подготовка педагогических кадров в образовательной организации с учетом внедрения и применения профессиональных стандартов реализуется в рамках процесса «Управление персоналом».

Пример описания процесса: ПП 03 «Управление персоналом»

Цель процесса: удовлетворение потребности образовательной организации в профессиональных кадрах, эффективное управление персоналом.

Потребители процесса:

внутренние: структурные подразделения образовательной организации;

внешние: абитуриенты, предприятия, организации и учреждения (работодатели).



При составлении профиля компетенций педагогических работников учитываются требования профессионального стандарта «Педагог», а также требования международных стандартов, образовательных технологий, продиктованных современным уровнем развития экономики и общества. По решению руководства педагогические работники, кроме выполняемой ими трудовой функции, могут быть задействованы в разработке документации системы управления на стратегическом, тактическом и оперативном уровнях, в организации и проведении внутренних аудитов процессов, а также при самообследовании образовательной организации. Эти важные требования работодателя должны быть учтены при подготовке педагогических кадров.

Педагогические работники, обладающие лидерскими качествами, исследовательскими способностями, навыками управленческой и командной работы в проектах, имеющие организационно-методическую подготовку в области современных форм и методов обучения и способные выполнять функцию наставничества, смогут стать движущей силой в совершенствовании системы управления образовательной организацией.

В рамках процесса «Проектирование образовательных программ» при составлении профиля компетенций педагогического работника учитывается и содержательный аспект направления: а именно, применение профессиональных стандартов, по которым педагогический работник разрабатывает и реализует образовательные программы.

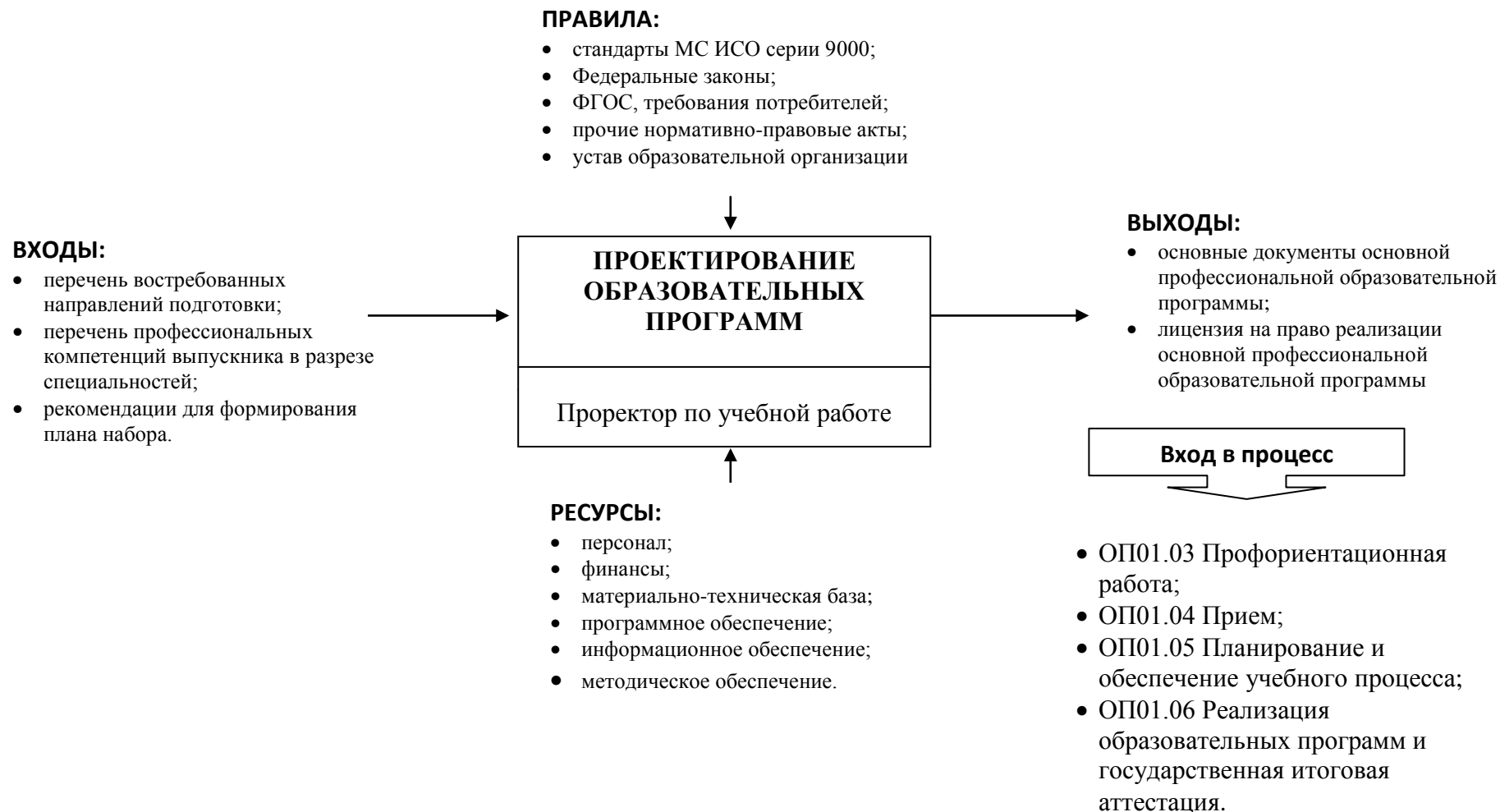
Пример описания процесса: ОП01.02 «Проектирование образовательных программ»

Цель процесса: проектирование и разработка востребованных на рынке труда образовательных программ.

Потребители процесса:

внутренние: структурные подразделения образовательной организации;

внешние: государство, абитуриенты, предприятия, организации и учреждения (работодатели).



Использование цикла PDCA (EQAVET) позволяет образовательным организациям системно управлять качеством своей деятельности, акцентируя внимание на основных этапах движения к поставленной цели: планировании, организации деятельности по ее достижению, контроле, а также анализе качества деятельности и его улучшениях. Матрицы ответственности, описывающие процессные шаги в рамках того или иного процесса, составляются с учетом данного цикла.

Таблица 1. Пример матрицы ответственности в процессе «Проектирование, разработка и актуализация образовательных программ» образовательной организации дополнительного профессионального образования

| Шаги процесса (виды работ) | Должность | | | | | | |
|--|-----------------------------|------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|---|
| | Проректор по учебной работе | Руководители центров прибыли | Научно-педагогические работники | Начальник учебного управления | Начальник отдела продаж | Начальник управления информатизации | Директор центра дополнительного образования |
| Постановка задач по разработке, проектированию/ актуализации программ дополнительного профессионального образования | О | С | И | | | | |
| Анализ и планирование ресурсов | С | О | И | И | И | И | И |
| Проектирование, разработка программ или актуализация дополнительной профессиональной программы | | О | И | | | | И |
| Проверка на соответствие требованиям профстандартов | | О | И | | | | |
| Проверка на соответствие нормативным требованиям | | | | О | С | | |
| Проверка на соответствие требованиям к реализации программ с использованием дистанционных образовательных технологий | | | | | | | О |

| Шаги процесса (виды работ) | Должность | | | | | | |
|--|-----------------------------|------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|---|
| | Проректор по учебной работе | Руководители центров прибыли | Научно-педагогические работники | Начальник учебного управления | Начальник отдела продаж | Начальник управления информатизации | Директор центра дополнительного образования |
| Обоснование стоимости программы | | О | | | | | |
| Согласование, утверждение дополнительной профессиональной программы и ее стоимости | О | С | | | | | |

О – ответственный С – соответственный И – исполнитель

Так структура функциональных обязанностей конкретной должности определяется процессной моделью образовательной организации с использованием матриц ответственности по процессам. Взаимосвязь процессного подхода и трудовых функций работника с учетом профессиональных стандартов может использоваться при формировании должностных инструкций. При этом необходимо оценить показатели качества деятельности (показатели собственно процесса, показатели результата процесса, показатели удовлетворенности потребителей процесса) и показатели качества выполнения трудовых функций и трудовых действий (полноту и достаточность внесенных в должностную инструкцию обязанностей, показатели качества выполнения трудовых функций и трудовых действий).

5. Элементы модели подготовки педагогических кадров в образовательных организациях с учетом внедрения профессиональных стандартов в сферу трудовых отношений

- Элементами Модели подготовки являются:
- Анализ системы управления образовательной организацией и определения места процесса подготовки педагогических кадров в

образовательной организации с учетом внедрения и применения профессиональных стандартов.

– Непрерывный анализ потребностей образовательной организации в актуализации квалификации педагогических работников, с учетом, в том числе, таких факторов, как:

- Изменение требований действующего законодательства в том числе в сфере образования, квалификационных требований ПС «Педагог» к лицам, выполняющим определенные трудовые функции.
- Развитие науки и техники, появление новых знаний в соответствующей профессиональной сфере.
- Изменение региональных особенностей, влияющих на квалификацию педагогических кадров.
- Совершенствование системы управления образовательной организацией.

– Определение перечня педагогических кадров, в отношении которых требуется актуализация компетенций, наиболее эффективных форм и методов подготовки педагогических кадров.

– Разработка и актуализация системы локальных нормативных актов образовательной организации, регламентирующих сферу подготовки педагогических кадров.

– Реализация выбранных форм и методов подготовки педагогических кадров, в том числе:

– Подготовка педагогических кадров по совершенствованию процессов системы управления образовательной организацией с учетом применения профессиональных стандартов и международного стандарта ISO 9001:2015.

– Освоение педагогическими работниками методов и инструментов количественного и качественного анализа рисков при внедрении профессиональных стандартов в деятельность образовательной организации.

– Формирование у педагогических работников компетенций по проведению внутренних аудитов процессов системы управления образовательной организацией с учетом применения профессиональных стандартов и международного стандарта ISO 9001:2015.

– Контроль и оценка результативности подготовки педагогических кадров.

– Коррекция элементов Модели подготовки (при необходимости).

– Мониторинг эффективности и результативности системы подготовки педагогических кадров образовательной организации.

6. Механизмы подготовки педагогических кадров

При формировании системы подготовки педагогических кадров в образовательных организациях с учетом внедрения профессиональных стандартов в сферу трудовых отношений необходимо учитывать, что ПС «Педагог» устанавливает к лицам, осуществляющим ту или иную педагогическую деятельность, требования к наличию профессионального образования (среднего профессионального или высшего – бакалавриат или специалитет, магистратура). Кроме того, ПС «Педагог» в отношении всех обобщенных трудовых функций содержит корреспондирующую положению пункта 2 части 5 статьи 47 Закона об образовании рекомендацию педагогическим работникам проходить обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года. Очевидно, что система подготовки педагогических кадров должна быть ориентирована, прежде всего на дополнительное профессиональное образование – повышение квалификации, профессиональную переподготовку, краткосрочные курсы (семинары).

Модель подготовки должна учитывать следующие положения и факторы:

Актуальность: преподаватель должен иметь представление о последних достижениях науки и техники в общем, в образовательном процессе, в

преподаваемой им отрасли знаний (профессиональной сфере), изменениях в законодательстве и иных нормативных правовых актах в сфере образования.

Регионализм: при подготовке педагогических кадров должны учитываться региональные особенности и основанные на них специфические требования образовательной организации-работодателя. К таким региональным особенностям можно отнести:

- гендерно-возрастную структуру обучающихся, миграционные процессы, иные демографические факторы,
- значимые для экономики региона отрасли промышленности, сельского хозяйства и т.д.,
- особенности действующего регионального законодательства,
- наличие (отсутствие) и характер взаимодействия с иностранными субъектами, позволяющего учесть международный опыт в соответствующей сфере знаний.

Можно выделить и другие региональные особенности, которые влияют или могут повлиять на построение Модели подготовки.

Учет положений действующего законодательства, ПС «Педагог», должностных обязанностей педагогических работников при формировании индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогических работников.

Недопущение нарушения трудовых прав педагогических работников.

С учетом целей и принципов подготовки педагогических кадров в образовательных организациях с учетом внедрения профессиональных стандартов в сферу трудовых отношений, Модель подготовки должна включать в себя механизмы, позволяющие:

На постоянной основе поддерживать квалификацию педагогических работников на уровне, требуемом в соответствии с ПС «Педагог», применительно к выполняемым трудовым функциям.

Образовательной организации осуществлять контроль за таким соответствием и в случае необходимости принимать меры по повышению квалификации соответствующих педагогических работников.

Педагогическим работникам получать практический опыт применения полученных знаний, умений, навыков.

В модели подготовки педагогических кадров используются четыре основные группы механизмов реализации непрерывного образования:

- механизмы использования формального образования;
- механизмы стимулирования и учета результатов неформального и информального образования;
- механизмы формирования и корректировки индивидуальных образовательных траекторий и отслеживания их выполнения;
- механизмы внешнего и внутриорганизационного признания результатов различных видов непрерывного образования педагогических работников.

К регламентирующим механизмам Модели подготовки можно отнести:

- систему локальных нормативных актов образовательной организации, регламентирующую подготовку педагогических кадров;
- формы и методы подготовки педагогических кадров;
- контроль образовательной организации соответствия квалификации педагогических кадров требованиям законодательства, ПС «Педагог».

Система локальных нормативных актов образовательной организации должна позволять:

- Педагогическим работникам систематически, на плановой основе, без дискриминации и иных нарушений их трудовых прав реализовывать предусмотренное пунктом 2 части 5 статьи 47 Закона об образовании право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

– Учитывать потребности образовательной организации, как работодателя, в повышении квалификации педагогических работников, с учетом развития знаний в соответствующей профессиональной сфере.

– Образовательной организации при организации дополнительного профессионального образования педагогических работников выбирать наиболее эффективные формы и методы подготовки (форму обучения, наличие/отсутствие дистанционной составляющей и т.д.).

– Образовательной организации осуществлять текущий контроль уровня квалификации педагогических работников и при выявлении несоответствия квалификации конкретного педагогического работника требованиям ПС «Педагог» принимать меры по устранению выявленного несоответствия.

К формам и методам подготовки педагогических кадров относятся:

– формирование, систематическая актуализация, применение и отслеживание индивидуальных образовательных траекторий профессионального развития педагогических работников;

– формирование портфолио (или электронного портфолио и(или) баз данных о компетентности педагогических работников);

– обучение (повышение квалификации и профессиональная переподготовка), в том числе краткосрочные семинары;

– самостоятельная подготовка педагогических работников;

– участие педагогических работников в мероприятиях, относящихся к неформальному и информальному образованию (мероприятия, инициированные самой образовательной организацией или включение педагогов в мероприятия других организаций, с целью развития конкретных компетенций у педагогических работников);

– участие в конференциях, научно-практических семинарах, в том числе международных;

– наставничество;

– проектная деятельность, которая может быть как частью неформального образования, так и самостоятельным механизмом развития компетенций, требуемых ПС «Педагог»;

– участие в работе методических советов, предметно-цикловых комиссий и учебно-методических объединений различного уровня;

– участие в организации и проведении воспитательных и научных мероприятий;

– участие в совершенствовании системы управления образовательной организацией.

Контроль образовательной организацией соответствия квалификации педагогических кадров требованиям законодательства, ПС «Педагог» осуществляется посредством механизма аттестации педагогических работников в соответствии с действующими нормативными правовыми актами в данной сфере. На формальном уровне подтверждением соответствия педагогического работника требованиям ПС «Педагог» в части образования являются документы об образовании (диплом, удостоверение, сертификат в случае прохождения педагогическим работником краткосрочных семинаров).

7. Показатели и критерии соответствия качества подготовки педагогических кадров

В целях определения результативности функционирования модели подготовки педагогических кадров в образовательных организациях используются показатели результативности, охватывающие два аспекта:

– наличие в образовательной организации и степень проработки (достаточность) внутренней нормативной документации, регламентирующей трудовые отношения с учетом внедрения профессиональных стандартов;

– наличие разработанных (актуализированных) учебно-методических документов по образовательному процессу и трудовым отношениям.

Актуальность представленной Модели подготовки обусловлена тем, что она позволяет непрерывно и организованно выявлять потребности образовательной организации в повышении квалификации педагогических кадров, эффективно, с учетом в том числе интересов педагогических работников принимать меры по устранению выявленных несоответствий квалификации педагогических работников требованиям ПС «Педагог» без ущерба качеству и эффективности образовательного процесса и, с учетом этого, поддерживать квалификацию состава педагогических работников на требуемом актуальном уровне. Посредством применения представленной Модели подготовки формируется процесс непрерывного образования педагогических кадров. С учетом разнообразия форм и методов подготовки педагогических кадров, предусмотренных представленной Моделью подготовки, образовательная организация и педагогические работники могут удовлетворить любые потребности в повышении квалификации, как точечные, так и целостные.

Предложенная Модель может быть использована при формировании системы подготовки педагогических кадров образовательной организации, построении индивидуальных траекторий профессионального и личностного развития педагогических работников, а также в процессе проведения аттестации и реализации других механизмов внутренней и внешней оценки качества педагогических кадров.