



Концепция региональной сети центров непрерывного повышения профессионального мастерства

От учителя настоящего к учителю будущего

Целью национального проекта "Образование" является обеспечение глобальной конкурентоспособности отечественного образования и вхождение Российской Федерации в число ведущих стран мира по качеству общего образования.

Мировые тенденции в образовании диктуют необходимость построения в нашей стране образовательной экосистемы XXI века, основным предназначением которой является выстраивание тесной взаимосвязи между процессом развития способностей личности (сфера образования) и оптимальным использованием человеческих ресурсов (сфера экономики). Образовательная экосистема должна непрерывно обновляться, тем самым предоставляя обучающимся новые образовательные возможности. Образовательный процесс в такой экосистеме поддерживается новыми образовательными технологиями и постоянно модернизируемым содержанием, ориентированным на практику и меняющуюся социокультурную ситуацию. Образовательная экосистема основывается на ценностях современной цивилизации, и ее эффективное функционирование должна обеспечивать современная педагогика.

Важнейшим элементом образовательной экосистемы является учитель, обладающий ключевыми и профессиональными компетенциями, владеющий актуальными образовательными технологиями и вовлеченный в активный процесс поддержания функционирования и развития данной экосистемы.

Полноценной интеграции учителя в образовательную экосистему в настоящий момент препятствуют в том числе профессиональные дефициты. Создание эффективных механизмов восполнения профессиональных дефицитов в рамках функционирования национальной системы профессионально-

го роста педагогических работников - одна из приоритетных задач федерального проекта "Учитель будущего" национального проекта "Образование".

Для современного российского учителя актуальной становится еще и проблема недостаточного владения цифровыми навыками, которые традиционно рассматриваются как компетенции в области применения персональных компьютеров, а между тем в их число должны быть включены и навыки грамотного пользования информационно-коммуникационными сетями и технологиями, и приобретение необходимых знаний и опыта, и умение передать их обучающимся. По мере повсеместного создания в образовательных организациях цифровой обучающей среды недостаточное владение цифровыми навыками оборачивается для педагога профессиональным дефицитом, требующим незамедлительного восполнения.

Образовательная экосистема ориентируется не только на систему общего образования. Ее функционирование возможно при условии интеграции всех уровней государственного образования, включая среднее профессиональное и высшее. Расширяя сеть организаций, базирующихся на площадках техникумов, колледжей и университетов и использующих консолидированные ресурсы, направленные на повышение уровня профессиональных компетенций учителей системы общего образования, государство сможет гарантировать не только эффективное функционирование образовательной экосистемы, но и обеспечить ее развитие на долгосрочный период.

Весомым ресурсом, обеспечивающим профессиональный рост учителя, являются также профессиональные сообщества, практика создания и функционирования которых требует государственной и общественной поддержки, а также современного подхода, учитывающего произошедшие в последние десятилетия изменения профессионального портрета учителя настоящего, для становления учителя будущего.

Субъектами федерального проекта "Учитель будущего" являются все участники образовательных отношений, в связи с чем ключевой идеей проекта становится создание в образовательной среде региона "точек роста" для профессионального и карьерного "лифта" педагогов, занятых в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования детей.

Важно отметить еще и то, что вкладом федерального проекта "Учитель будущего" в общую копилку результата реализации национального проекта "Образование" должно стать повышение средневзвешенного результата Российской Федерации, определяемого международными сравнительными исследованиями по оценке качества общего образования (TIMSS, PISA, PIRLS), которые организуются и проводятся международными организациями.

Сегодня в большинстве субъектов Российской Федерации в качестве

основного поставщика услуг в области повышения профессионального мастерства педагогов по-прежнему выступают образовательные организации, реализующие дополнительные профессиональные программы.

Вместе с этим, согласно мнению специалистов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования, которое неоднократно озвучивалось ими в рамках семинаров, совещаний, форумов, при частном общении и обмене мнениями в ходе различных дискуссионных обсуждений, в последние годы отчетливо прослеживается тенденция как снижения общего числа слушателей в упомянутых выше образовательных организациях, так и снижения количества реализуемых в очной форме программ повышения квалификации объемом от 72 часов и выше.

Основной причиной этого, по мнению экспертов, является как не всегда оправданная экономия финансовых средств, так и расширение возможностей повышения квалификации в заочной и очно-заочной формах с применением дистанционных образовательных технологий, что, к сожалению, не всегда положительно сказывается на качестве образовательного продукта.

Обновление профессиональных компетенций и повышение уровня подготовки управленческих и педагогических кадров требуют большей степени мобильности и гибкости системы повышения квалификации, отвечающей на запросы педагогов и образовательных организаций. Необходима не только полномасштабная модернизация методической работы, но и ее переориентация на специфику этих запросов.

Перестроить действующую систему путем модернизации, а в отдельных случаях и замены традиционных форм реализации программ и применяемых технологий необходимо еще и потому, что академичность, которая превалирует в сфере повышения квалификации педагогических работников, в основном обеспечивает лишь соблюдение их прав на получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, установленных ст. 197 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 2 ч. 5 ст. 47 Федерального закона N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", но в меньшей степени при этом учитывает формируемые педагогами запросы в части содержания процесса повышения квалификации.

В системе повышения квалификации по-прежнему широко распространен метод "трансляции" знаний, хотя педагог может получать значительный их объем самостоятельно. И очевидно, что институт повышения квалификации в сегодняшнем формате при такой организации процесса обучения не будет успешным в исполнении роли тьютора. Для этого нужны принципиально новые информационные и методологические ресурсы, а также новый

организационный механизм.

Именно с целью формирования эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов в рамках федерального проекта "Учитель будущего" национального проекта "Образование" решается задача модернизации системы методической поддержки педагогических работников путем создания правовых, организационных и финансовых механизмов перехода на новые модели организации повышения квалификации, в том числе активно использующие дистанционные формы обучения.

Одним из ключевых элементов новых механизмов являются центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, функционирующие на основе иной организационной модели и использующие программы повышения квалификации педагогов принципиально нового содержания. Центры - динамичные методические системы, обеспечивающие возможности для своевременной адаптации педагогов к меняющимся условиям (технологии и содержание образования).

Центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в своей деятельности ориентированы на результаты диагностики профессиональных компетенций педагогических работников и анализ запросов педагогических работников на овладение новыми профессиональными компетенциями.

Насущной необходимостью является становление новой системы повышения квалификации педагогических работников, в структуре которой функционируют традиционные институты, осуществляющие научно-исследовательскую деятельность, проводящие профессиональную переподготовку, реализующие массовые программы, которые в профессиональной среде называются "плановым повышением квалификации", и методический центр, который берет на себя функции анализа диагностики профессиональных компетенций педагогических работников, оказывает им помощь в построении индивидуальных образовательных маршрутов, организует обучение по эксклюзивным модулям программ повышения квалификации и модулям, которые реализуются в форме стажировок, задействует ресурс профессиональных сообществ педагогов и руководителей образовательных организаций для "горизонтального обучения" в рамках системы Р2Р, организует другие образовательные активности.

В определенной степени центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников выступают также и в качестве диспетчеров, осуществляющих посреднические функции между педагогами и институтами повышения квалификации, как государственными, так и негосударственными.

Наличие сети центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников не исключает и не дублирует деятельность институтов повышения квалификации. Взаимная интеграция образовательных программ; ориентация на единую цель - повышение качества профессионального мастерства педагогов; единая идеологическая установка, определяемая для региональной системы образования государственным органом исполнительной власти, осуществляющим на территории субъекта Российской Федерации управление в сфере образования; новые подходы к организации образовательного процесса в сфере постдипломного образования - все это должно уже на начальном этапе реализации федерального проекта "Учитель будущего" национального проекта "Образование" в значительной степени изменить отношение к системе повышения квалификации педагогических работников как со стороны непосредственных потребителей этой услуги - учителей, так и со стороны их работодателей - руководителей образовательных организаций.

Методическая работа в центрах непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников неразрывно связана с деятельностью профессиональных ассоциаций, с использованием форматов постоянного обмена опытом и лучшими практиками. Такие профессиональные ассоциации объединяют на добровольной основе педагогических работников, движимых общими интересами, связанными с решением задач профессионального роста, в процессе общения и обсуждения значимых для них профессиональных проблем.

Деятельность центров строится на применении высокотехнологичных средств обучения. В круг интересов центров может также войти решение задачи ребрендинга конкурсов профессионального мастерства.

В первую очередь деятельность центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников должна быть сконцентрирована на

- реализации программ дополнительного профессионального образования "эксклюзивного" содержания;
- организации, сопровождении и развитии программ стажировок;
- формировании и сопровождении деятельности площадок для развития профессиональных педагогических сообществ;
- внедрении моделей "горизонтального обучения";
- активном использовании цифровых технологий при реализации образовательных проектов.

Комплекс мер и мероприятий в рамках реализации федерального проекта "Учитель будущего" национального проекта "Образование" направлен

на распространение модели дополнительного профессионального образования педагогических работников, согласно которой непрерывное развитие профессионального мастерства осуществляется по индивидуальным образовательным маршрутам с учетом выявленных образовательных потребностей педагогических работников на основе оценочных процедур.

В результате в процессе обучения по программам дополнительного профессионального образования педагог имеет возможность:

- актуализировать знания и компетенции в области применения передовых образовательных технологий, получить представление о наиболее успешных и перспективных образовательных трендах как в мировой, так и в отечественной педагогической практике;

- выявить степень владения профессиональными компетенциями и оценить возможности их развития;

- разнообразить спектр цифровых навыков для применения их в повседневной профессиональной деятельности;

- получить направление для дальнейшего профессионального развития по уникальной образовательной траектории.

Внедрение в рамках реализации федерального проекта "Учитель будущего" национального проекта "Образование" механизмов сопровождения и поддержки педагогических работников в возрасте до 35 лет позволяет задействовать дополнительные стимулы для привлечения молодых и амбициозных специалистов в образовательные организации через создание условий для их профессиональной и социально-бытовой адаптации, привлечь к педагогической деятельности лучших выпускников организаций среднего профессионального и высшего образования.

Формат и содержание деятельности

центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

Учитывая тот факт, что федеральный проект "Учитель будущего" национального проекта "Образование" ориентирован на создание в образовательной среде "точек роста" для профессионального и карьерного "лифта" педагогов, эффективная система непрерывного профессионального развития педагогов должна быть основана на принципиально новых организационных и содержательных подходах к системе повышения квалификации педагогических работников, занятых в сфере общего и дополнительного образования.

Для успешного решения задач построения в нашей стране образовательной экосистемы, требуется формирование структур, основанных на принципиально иных подходах к организации деятельности и опирающихся на новое содержание профессионального сопровождения педагогов.

Основной целью деятельности регионального центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ) в части организации дополнительного профессионального образования является создание условий для непрерывной актуализации и расширения профессиональных знаний педагогических работников в течение всей производственной карьеры, в том числе для удовлетворения образовательных потребностей и запросов, адаптации к меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, подготовки к выполнению новых видов профессиональной деятельности.

Приоритетными направлениями деятельности ЦНППМ являются:

обеспечение доступных условий для профессионального развития и самореализации педагогических работников на территории субъекта Российской Федерации;

поиск, обобщение и внедрение лучших практик повышения квалификации педагогических работников;

разработка и создание организационных и методических условий для реализации индивидуального образовательного маршрута педагогических работников;

создание общественных пространств для обеспечения взаимодействия педагогических работников, в том числе по формату "центра коллективного пользования";

расширение использования сетевых форм реализации дополнительных профессиональных программ в части организации стажировок, научных, медицинских, организаций культуры, физкультурно-спортивных и иных организаций, обладающих ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения стажировок и иных видов учебной деятельности;

разработка и реализация программ дополнительного профессионального образования и краткосрочных мероприятий, в том числе с привлечением симуляционного оборудования;

обеспечение методического сопровождения педагогических работников, в том числе в процессе освоения ими индивидуального образовательного маршрута;

организация, руководство и сопровождение стажировок педагогических работников;

формирование и сопровождение деятельности экспериментальных и инновационных площадок для создания, деятельности и развития профессиональных педагогических сообществ;

внедрение моделей эффективного обмена опытом ("горизонтального обучения") педагогических работников;

обеспечение активного использования цифровых технологий при реализации программ дополнительного профессионального образования, программ краткосрочных обучающих мероприятий и проектов, методическом сопровождении профессионального роста педагогических работников;

обеспечение взаимодействия с образовательными организациями, органами местного самоуправления и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в целях формирования краткосрочного и среднесрочного прогноза на содержание программ повышения квалификации педагогических работников и другие мероприятия по развитию педагогических кадров.

ЦНППМ планирует свою деятельность с учетом результатов диагностики профессиональных компетенций, анализа результатов оценочных процедур, проводимых в рамках добровольной независимой оценки профессиональной квалификации, потребностей педагогических работников в повышении уровня профессионального мастерства и устранении профессиональных дефицитов, в том числе на основе реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Региональная сеть центров непрерывного повышения профессионального мастерства это по сути локомотив, продвигающий вперед новую концепцию обучения. На образовательных площадках сети создаются условия, которые помогают не исключить традиционную систему обучения, а ускорить процесс устранения недостатков, которые основаны на морально устаревших традиционных подходах к обучению. Исследовательская составляющая в рамках деятельности центров заключается в поисках современных и перспективных путей внедрения новых образовательных технологий. Здесь же создается мощная, оснащенная необходимыми человеческими и техническими ресурсами база, обеспечивающая несомненный личностный рост педагога.

Дополнительные профессиональные программы в центрах непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников могут быть реализованы путем:

- обновления профессиональных знаний и навыков в связи с изменением предъявляемых потребителями образовательных услуг требований к уровню квалификации педагогических работников и необходимостью освоения ими новых способов решения педагогических задач, такое повышение квалификации осуществляется по эксклюзивным модулям программ повышения квалификации;

- организации стажировок, предполагающих приобретение профессиональных и организаторских качеств для выполнения профессиональных обязанностей на основе полученных знаний и навыков в процессе освоения отдельных модулей дополнительных профессиональных программ;

- "горизонтального обучения" в рамках функционирования системы Р2Р, которая активно задействует ресурс профессиональных сообществ педа-

гогов и руководителей образовательных организаций.

В соответствии с рекомендациями, сформированными в ходе освоения дополнительных профессиональных программ в центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, педагоги впоследствии самостоятельно приобретают дополнительные профессиональные знания путем самообразования.

В системе постдипломного образования педагогов сейчас используются программы повышения квалификации и программы переподготовки.

Программы повышения квалификации подразделяются на квалификационные программы, направленные на повышение уровня квалификации для комплексного обновления профессиональных компетенций, и программы профессионального развития, направленные на качественное изменение квалификации путем совершенствования профессиональных компетенций в соответствии с новыми социально-экономическими и технологическими условиями и/или требованиями.

Программы профессиональной переподготовки направлены на получение новых и развитие имеющихся компетенций с целью приобретения новых квалификаций, необходимых для освоения нового направления профессиональной деятельности.

Практически все региональные институты в субъектах Российской Федерации регулярно проводят независимый мониторинг запросов педагогических работников и образовательных организаций на повышение квалификации. Данный мониторинг фиксирует конкретные области профессиональных и общих знаний, которые, по мнению опрашиваемых, в недостаточной степени ими усвоены, конкретные умения и навыки, структурируемые по группам и/или выделяемые как частные и так далее.

Анализ мониторинговых исследований и статистический анализ данных позволяют сформировать направления, которые могли бы стать ориентиром для комплектования набора образовательных программ.

По признанию учителей и по мнению представителей социального партнерства, современный педагог нуждается в психологической поддержке. Он в недостаточной степени владеет навыком конструирования образовательного пространства для организации учебного процесса в соответствии с конкретными потребностями и запросами, он часто ограничен в общении и не владеет иностранными языками, чувствует себя неуверенно при ведении дискуссий, не в полной мере владеет знаниями об актуальности тех или иных реалий, окружающих его учеников, недостаточно юридически подкован, не ориентируется в производственных ситуациях, регулируемых трудовым законодательством, склонен к быстрому профессиональному выгоранию и т.д.

А ведь данные ключевые компетенции педагога, которые можно было бы объединить в профессионально-личностный блок, чрезвычайно важны.

Но еще более актуальными и востребованными должны стать направления программ дополнительного профессионального образования, которые обеспечивают восполнение компетентностных и знаниевых пробелов в деятельности педагогов, занятых в сфере общего и дополнительного образования.

Наряду с программами, ориентированными на личностные компетенции педагога, важное место должны занимать те программы, которые ориентированы на профессиональные компетенции: предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные.

В части восполнения дефицитов в сфере предметных компетенций, которые представляют собой совокупность знаний в области преподаваемого предмета, для педагога значимым является регулярное восполнение научных знаний не только в сфере "своего" предмета, но и в смежных областях знаний, а иногда даже тех, которые кажутся далекими от преподаваемого предмета. Напрямую с этим связана степень владения профессиональными компетенциями в области умения использовать способы деятельности, предусматривающие планирование и конструирование учебного материала, выбирать наиболее подходящую технологию и применять соответствующую методику для конкретного образовательного процесса, конкретного учебного раздела и конкретной изучаемой темы.

В рамках предметной компетентности педагог часто нуждается в информации относительно использования различных форм занятий. При этом важно отметить, что он часто формулирует запрос на обучение способам организации этих занятий.

Федеральный государственный образовательный стандарт общего образования основан на системно-деятельностном подходе в обучении, реализовывать который на практике педагоги в массе своей пока еще не научились. Соответственно, в своей практике они испытывают затруднения в организации деятельности обучающихся с учетом их реальных учебных возможностей. Кроме того, будучи абсолютно согласными с необходимостью использования инновационных технологий обучения и будучи хорошо знакомыми с ними в теории, педагоги не готовы широко их применять на практике, в то время как запрос на такие способы ведения учебных занятий обучающиеся и их родители к школе предъявляют. Также в блоке проблем, связанных с недостаточным уровнем владения предметными компетенциями, педагог нуждается в обучении основному алгоритму принятия эффективных решений, возникающих в проблемных ситуациях на уроке.

К другой группе относятся так называемые методические профессиональные компетенции педагога. Они включают в себя систему знаний, умений и навыков, которые необходимы для того, чтобы педагог мог эффективно осуществлять профессиональную деятельность.

Педагогические работники в российском общем образовании имеют хорошую профессиональную подготовку после обучения в организациях среднего профессионального и высшего образования в части овладения умениями осуществлять традиционную педагогическую деятельность. Но при этом они испытывают ощущаемый недостаток владения умением проектировать и конструировать педагогические инновации через применение современных педагогических технологий.

Методическая компетентность является одной из наиболее значимых составляющих профессиональной компетентности. Владение педагогом методами и приемами обучения, а также владение психологическими механизмами усвоения знаний и умений в процессе обучения служат основой для создания психологического комфорта для педагога и обучающегося на уроке. Кроме того, психологический комфорт является источником обеспечения психофизической безопасности обучающихся, исключая развитие у них школофобии, а также фактором, замедляющим процесс профессионального выгорания педагога.

Психолого-педагогические компетенции, степень владения которыми измеряется полнотой знаний и умением учитывать психологические и возрастные особенности обучающихся, помогают педагогу преодолевать сложности, возникающие в его повседневной деятельности. Эти сложности могут быть связаны с умением дифференцировать специфику усвоения конкретными обучающимися учебного материала с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей, с недостаточностью знаний об особенностях учебно-познавательной и коммуникативной способности класса в целом и конкретного обучающегося, о способах выстраивания взаимоотношений с классом.

Чрезвычайную важность представляет собой группа профессиональных компетенций педагога, которые можно отнести к коммуникативным.

Коммуникативная компетентность педагога - это вид профессионально-специальной коммуникативной компетентности, который характеризуется готовностью и способностью применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в педагогической области.

При формулировании педагогами заказа на профессиональную переподготовку запрос на повышение степени владения коммуникативными компетенциями формулируется с высокой частотностью.

Педагогам требуется знание особенностей именно педагогического

общения, овладение умениями адекватно использовать коммуникативные средства в различных педагогических ситуациях, возникающих как в образовательном процессе, так и за его рамками при общении с обучающимися.

Недостаточное знание реалий, которые окружают обучающихся и представляют для них ценность, не позволяет педагогу легко входить с ними в полномасштабный доверительный контакт, обеспечивать плодотворное сотрудничество.

Очевидно, что повышение степени владения коммуникативными компетенциями значительно облегчит выбор оптимальных педагогических решений при возникновении конфликтных ситуаций, позволит устанавливать педагогически целесообразные контакты с обучающимися и их родителями, разрешать конфликты, оказывать положительное воздействие на обучающихся и т.д.

Поскольку под профессиональными дефицитами понимаются профессиональные компетенции педагогических работников, которые отсутствуют вовсе или выражены недостаточно для эффективного осуществления образовательной деятельности, то можно считать, что восполнение профессиональных дефицитов - это разрешение имеющихся у педагогов затруднений, которые не позволяют им успешно реализовать те или иные направления в профессиональной деятельности. В значительной степени успешность разрешения вышеназванной проблемы зависит от правильно сконструированного набора образовательных направлений.

Важно иметь в виду, что в каждом субъекте Российской Федерации, исходя из его социально-экономической специфики, специфики организации системы образования, имеющегося опыта и сложившейся практики, набор образовательных программ будет различаться.

При организации работы центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников необходимо учесть тот факт, что невозможно обеспечить педагогов в полном объеме специалистами по всему спектру потребностей и запросов не только на этапе становления, но и по мере перехода деятельности в штатный режим. Во-первых, расширение штатного расписания для этих целей контрпродуктивно с финансовой точки зрения. Во-вторых, по мере предъявления все более высоких требований к квалификации педагогических работников будут повышаться и требования к квалификации специалистов, занятых в центрах, а это означает необходимость постоянного поиска новых сотрудников.

Региональные центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в своей деятельности не должны ориентироваться исключительно на потенциал субъекта Российской Федерации,

на территории которого они функционируют. Центры должны взять на себя в том числе роль организатора, способного находить качественные способы реализации образовательных программ, включая организацию выездных курсов повышения квалификации, приезд в регион команд экспертов и т.д.

Важной формой повышения квалификации педагогов являются различные виды стажировок. Это не новая форма повышения квалификации, а достаточно частая практика, но ее потенциал не используется в полной мере по ряду объективных экономических и организационных причин.

В первую очередь стажировка как форма повышения квалификации должна быть востребована при работе с так называемыми "молодыми специалистами" (педагогами до 35 лет, имеющими относительно небольшой стаж работы по специальности). Эта категория педагогов в силу возраста имеет хорошие и не очень давно полученные теоретические знания. При этом они в меньшей степени знакомы со спецификой и технологией выполнения тех или иных профессиональных обязанностей. Стажировка, наряду с теоретическим сопровождением процесса приобретения педагогами новых профессиональных навыков или освоения новых компетенций, однозначно положительно скажется на качестве их работы в дальнейшем.

Прохождение стажировки может быть выбрано добровольно, а срок ее проведения должен определяться в соответствии с запросом, имеющимся профессиональным опытом, стоящими перед педагогом задачами, возникающими в связи с необходимостью повышения квалификации.

Важной составляющей эффективной организации стажировок является институт наставничества - неформальный процесс обмена профессиональными знаниями и опытом. Наставник в процессе своей деятельности осуществляет еще и немаловажную для молодого специалиста психологическую поддержку.

Деятельность наставника в значительной мере повышает мотивацию педагога и эффективность всего процесса обучения.

Стажировки могут быть предложены в качестве самостоятельной формы повышения квалификации или части комплексной программы также и "зрелым" профессионалам. Анализ результатов опросов педагогов показывает, что неформальное повышение квалификации востребовано наравне с формальным и неформальным, и стажировки, расширяющие возможности профессиональной интеркоммуникации, в этом случае являются ценным ресурсом.

Поскольку федеральное законодательство не регламентирует процессы проведения стажировок, разрешение экономических и организационных проблем их осуществления должно стать предметом пристального интереса цен-

тров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в части формулирования предложений для органов государственной власти, осуществляющих полномочия в сфере образования, с целью формирования соответствующей региональной нормативной правовой базы. Центры в этой связи становятся базовыми площадками апробации внедряемых механизмов.

Привлечение потенциала сторонних организаций при реализации программ повышения квалификации на базе центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников не снимает с них ответственности за собственную педагогическую деятельность, которая должна выстраиваться с учетом специфики меняющихся реалий отечественного образования начала XXI века с прогнозируемой перспективой развития в течение ближайших десятилетий.

Центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников не должны ограничиваться ролью диспетчерского пункта, выступающего лишь посредником между педагогами и источниками повышения их профессиональной квалификации. Центры, создаваемые в рамках реализации федерального проекта "Учитель будущего" национального проекта "Образование", призваны создавать условия для непрерывной актуализации и расширения профессиональных знаний педагогических работников в течение всей производственной карьеры. Кроме того, на базе центров демонстрируются образцы профессионального поведения, указывающие способы и пути адаптации к меняющимся условиям и обеспечивающие подготовку слушателей к выполнению новых видов профессиональной деятельности.

Без организации специальной исследовательской деятельности в области развития профессионального мастерства педагогов невозможно выстраивать стратегию развития образования на территории субъекта Российской Федерации. Исходить только из обобщенных данных, которые публикуются в открытом доступе по итогам федеральных опросов и специальных исследований, можно лишь в качестве ориентира. Более достоверным ресурсом должны стать статистические и аналитические исследования, проводимые в региональной системе образования и учитывающие общероссийские тенденции в качестве материала для конкретных оценочных суждений. Таким образом, становится весьма значимой интеграция деятельности центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и региональных институтов, проводящих научно-исследовательскую и статистико-аналитическую работу.

Поскольку в последние годы активно формируются электронные пло-

щадки для развития профессиональных педагогических сообществ, их потенциал должен быть также востребован и использован максимально. Такая организация позволит активнее внедрять модели "горизонтального обучения" по системе P2P, когда обучение происходит не только на базе специализированных институтов, а еще и внутри профессиональных сообществ, в которых группы педагогических работников, будучи объединенными в рамках признаваемых ими норм профессионального мышления и профессионального поведения, формируют соответствующую профессиональную среду.

Результат деятельности центров непрерывного повышения профессионального мастерства предполагает продуктивное обновление образовательного процесса в части профессиональной переподготовки путем переориентации традиционного формализованного программного обучения на актуализацию развития профессиональных компетенций с опорой на анализ и самоанализ собственной профессиональной деятельности педагогических работников с целью выявления "точек роста".

Базовыми принципами нового формата профессиональной переподготовки педагогов являются:

- учет и удовлетворение образовательных потребностей педагогов на основе диагностики профессиональных компетенций;
- построение индивидуальной образовательной траектории на основе диагностики и регистрации результатов профессиональной деятельности каждого слушателя;
- обеспечение достижения образовательных результатов на основе тренингов и проектной деятельности, симулирующих реальные педагогические ситуации;
- обеспечение целостности процесса непрерывного образования путем совмещения обучения на рабочем месте и прохождения стажировок.

Важнейшим инструментом, применяемым слушателями в процессе профессиональной переподготовки, является рефлексия, позволяющая сформировать оценочные суждения относительно собственного предыдущего опыта и спроектировать ближайшее будущее.

При выборе форм организации образовательного процесса предпочтение следует отдать наряду с очным форматом, при котором широко используются игротехника, модерации, тьюториал, таким форматам, как очно-заочный, дополняющий самостоятельные занятия с применением дистанционных технологий и/или технологий комбинированного (смешанного) обучения (blended learning).

Учет и удовлетворение образовательных потребностей педагогов достигается при своевременной диагностике профессиональных компетенций.

В центрах непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников проведение диагностики профессиональных компетенций осуществляется по трехступенчатой модели:

- формирование карты компетенций - составление матрицы из знаний, навыков, умений и ценностных установок, необходимых для достижения эффективных результатов обучения;

- первичная диагностика - выявление уже имеющихся компетенций из числа определенных матрицей;

- сопоставление карты с результатами диагностики - определение целей обучения и необходимых образовательных результатов.

Разработка единых материалов для такой диагностики осуществляется в рамках реализации федерального проекта "Учитель будущего" национального проекта "Образование".

Использование трехступенчатой модели диагностики профессиональных компетенций позволяет более целостно проектировать образовательный опыт и является предпосылкой построения индивидуальных образовательных траекторий в процессе реализации программ профессиональной переподготовки педагогов. При этом возможность использования альтернативных моделей диагностирования не исключается.

Проектирование образовательной среды предполагает необходимость учета условий и предпосылок для выстраивания образовательного процесса в рамках реализации программ профессиональной переподготовки педагогов. В условиях нового формата педагог самостоятельно выбирает ту образовательную среду, которая ему необходима и удобна.

При проектировании оффлайн-среды обязательно стоит учитывать физиологический, социальный, психологический, физический аспекты. В рамках нового формата профессиональной переподготовки педагогов основной упор стоит делать на обеспечение психологического комфорта для наилучшей рефлексии и успешного достижения образовательных результатов. Ключевую роль здесь играют установленные в самом начале образовательного пути правила коммуникации и взаимодействия в группе, ситуации моделирования и игрового проигрывания психологических барьеров и установление личного контакта. Органично интегрированные в образовательный процесс практики помогают установить благоприятную психологическую среду и создать необходимый климат для развития.

Оффлайн образовательная среда располагает к использованию наиболее традиционных форм обучения, таких как: лекция, семинар, тренинг, коучинг, наставничество, интерактивные игры, командный коучинг и т.д.

Для эффективного осуществления обучения в дистанционном формате

на онлайн-платформе центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников выделяется специальный образовательный сегмент. Этот ресурс не только позволит центрам активно использовать цифровые технологии при реализации собственных образовательных проектов, но и станет действенным инструментом обучения педагогов по использованию этих технологий в собственной профессиональной деятельности. Кроме того, применение информационно-телекоммуникационных систем позволяет расширить образовательное пространство.

Построение комбинированной образовательной среды в центрах непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников достигается за счет сбалансированного сочетания инструментов оффлайн-формата и возможностей онлайн-платформы. Оптимальными и наиболее результативными образовательными траекториями являются практически ориентированные модели обучения.

С целью обеспечения эффективного развития профессиональной компетентности педагогов необходимо использовать формат организации образовательного процесса, сочетающий в себе на интегративной основе традиционную учебную и научно-исследовательскую деятельность, а также различные формы стажировок на рабочем месте специалистов, представляющих лучшие практики. В этой связи было бы уместным обратиться к такой форме освоения образовательных программ, которая в современной практике называется сетевой. Данная форма позволяет использовать ресурсы нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Эти организации могут обладать как дефицитным для центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, так и уникальным ресурсом, необходимым для обучения по соответствующим образовательным программам.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников - это государственный институт, обеспечивающий непрерывное образование педагогических работников с учетом анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций. Данный вид деятельности вносит вклад в формирование и функционирование национальной системы профессионального роста педагогических работников и национальной системы учительского роста.

Кадровый состав, задействованный в организации непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

Созданный группой авторов при поддержке Агентства стратегических инициатив и Московской школы управления "Сколково" Атлас новых про-

фессий ориентирует общество на 15 - 20-летнюю перспективу в части появления новых и исчезновения традиционных профессий. А поскольку учителя общеобразовательных организаций - это самые близкие наставники подрастающего поколения, именно они должны знать, на что ориентировать строителей экономики будущего, научить их конструировать траекторию собственного развития. Естественно, чтобы выступать в демонстрационной роли человека, имеющего профессию будущего, учитель должен обладать иными компетенциями, которые он должен получить в центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

В связи с этим в центрах непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников должны быть кадры, ориентирующиеся на образец педагога, который в обозримом будущем вытеснит из школы традиционного учителя и воспитателя. Этот кадровый ресурс должен быть способен не только психологически подготовить современного учителя к будущим переменам, но и научить его стать модератором, разработчиком образовательных траекторий, тьютором, организатором проектного обучения, координатором образовательной онлайн-платформы, ментором стартапов, игромастером, игропедагогом, тренером по майнд-фитнесу, разработчиком инструментов обучения состояниям сознания.

Очевидно, что на этапе своего становления центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников не смогут быть обеспечены в полном объеме такими кадрами, но начинать работу по подбору и формированию необходимого кадрового состава следует незамедлительно. В противном случае процесс смены морально устаревающих кадров в образовательных организациях будет пробуксовывать. В перспективе центры должны будут не только демонстрировать набор функциональных возможностей специалистов ближайшего будущего, но и реализовывать программы их подготовки.

Представляется целесообразным обеспечить реализацию функциональных направлений деятельности центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников путем привлечения таких специалистов, как:

1. Игромастер
2. Координатор образовательной онлайн-платформы
3. Модератор
4. Организатор проектного обучения
5. Разработчик образовательных траекторий
6. Тьютор
7. Директор публичных программ

Это профессии, которые уже появились и зарекомендовали себя и как эффективные, и как перспективные.

На следующем этапе развития будет необходимо иметь в виду менторов стартапов, игропедагогов, тренеров по майнд-фитнесу и разработчиков инструментов обучения состояниям сознания.

В вышеприведенном списке важнейшую организационную единицу центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в части стратегического планирования, подбора и реализации программ дополнительного профессионального образования представляет собой сотрудник, замещающий должность директора публичных программ.

Одной из задач, решаемых в рамках реализации федерального проекта "Учитель будущего" национального проекта "Образование", является внесение в единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) квалификационных характеристик вышеперечисленных должностей (кроме тьютора).

Игромастер

Игромастер - это специалист, который разрабатывает и организует обучение с помощью специальных развивающих игр, в том числе с использованием симуляторов.

Педагог-игромастер в сегодняшней отечественной педагогической практике уже не редкость, поскольку в современном образовательном процессе его услуги используются достаточно активно в целях развития умственных, творческих и коммуникативных способностей обучающихся. Поскольку игра для развития ребенка необходима, ее потенциал следует использовать максимально.

Анализ образовательного процесса показывает, что педагоги задействуют далеко не все возможности игровой деятельности. Связано это не только с отсутствием необходимых компетенций, но еще и с отсутствием в достаточном количестве специалистов, способных создавать игровые методики - игромастеров.

Игромастер эффективно моделирует процесс игры и общения, он должен уметь экспериментировать с различными методами и владеть основами игротехники.

Именно игромастер должен уметь смоделировать школьный образовательный процесс с использованием игровых технологий при обучении слушателей-педагогов. При этом обучение педагогов тоже должно носить игровой характер. По аналогии с обучающимся слушатели посредством сюжетных игр получают не только профессиональное и коммуникативное, но и

творческое развитие.

Игромастер, работая с группой слушателей, должен уметь моделировать реальные ситуации, которые могут возникнуть при работе с детьми, создавать обстановку доверительности, открытости, привлекать к проявлению эмоциональности.

Сложность в работе игромастера в педагогической аудитории заключается в том, что слушатели играют две роли: взрослых слушателей и обучающихся детей. Игромастер, помимо собственно обучения в игровой форме, должен еще уметь создавать единую команду взрослых людей. Это необходимо учитывать при игромоделировании. В игровой форме педагоги обучаются, приобретают профессиональные навыки, но при этом они еще должны ощущать и психологический комфорт.

Педагогическая специальность игромастера имеет существенную проблемную сторону - часто игра в обучении воспринимается как развлечение, и мастерство специалиста заключается в умении привносить в учебную игру обучающие элементы.

Профессия игромастера в современном коммуникационном пространстве представлена достаточно широко, например, ведущий развлекательных программ, шоумен, мастер игрового общения. В традиционно организованном российском школьном образовательном пространстве эта функция возложена на старших вожатых, организаторов внеклассной и внеурочной деятельности, частично - педагогических работников, выполняющих функции классных руководителей.

Принципиальное отличие педагога-игромастера от вышеперечисленных педагогов заключается в том, что в своей деятельности он охватывает более широкую профессиональную сферу, его профессия вобрала в себя характерные черты таких профессий как сценарист, режиссер, актер, организатор, педагог.

Традиционная структура образования сегодня замещается запросом на творческие, оригинальные методы обучения, и игра становится важной составляющей педагогической деятельности. Этим и обусловлен запрос на профессию игромастера, который становится ключевой фигурой как в самом процессе обучения слушателей, так и в обучении их навыкам игровых технологий для применения в последующей профессиональной практике.

Очевидно, что по мере роста востребованности в организации общего образования придут дипломированные педагоги, но сегодня частично решить проблему их наличия в нужном количестве и обучить практикующих педагогических работников методам и приемам игромастера для последующего применения полученных навыков в своей работе могут центры непрерывного

повышения профессионального мастерства центры педагогических работников.

Координатор образовательной части онлайн-платформы

По мнению авторов-составителей Атласа новых профессий (П. Лукша, К. Лукша, Д. Песков, Д. Коричин), профессия координатора образовательной части онлайн-платформы будет активно востребована в третьем десятилетии XXI века, но практика показала, что такой специалист внутри образовательной организации или при создании отдельного межведомственного образовательного проекта уже востребован.

Координатор образовательной части онлайн-платформы должен обладать компетенциями, необходимыми в сфере применения дистанционных технологий обучения. К его основным задачам относятся методическое и организационное сопровождение онлайн-курсов, продвижение отдельных обучающих программ и курсов на онлайн-рынке образовательных услуг, формирование и продвижение типовых образовательных траекторий, модерирование диалога преподавателей и слушателей на онлайн-платформах, формулирование и предъявление требований к техническим специалистам по сопровождению функционирования онлайн-платформы и ее доработке.

Традиционно аналогичные функции в общеобразовательных организациях выполняют заместители руководителей по учебной работе или координаторы образовательного процесса, составляющие расписание занятий, производящие необходимые замены, анализирующие проблемы в организации образовательного процесса и разрабатывающие предложения по их решению. В организациях высшего образования это функции деканатов, заведующих кафедрами.

Этот процесс достаточно трудоемкий и длительный, он требует такого подхода, который носит название эффективного менеджмента.

Перевод значительного объема учебной деятельности на онлайн-платформу еще более усложняет этот процесс, и в условиях отсутствия системного контроля и постоянной модерации возникает риск превратить его в хаос. Это основная проблема, которую решает координатор образовательной части онлайн-платформы.

Специалист центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, занимающий эту должность, должен иметь хорошие управленческие навыки и практические знания в той области, в которой происходит контроль учебного процесса. Этот специалист должен иметь высокий уровень компьютерной грамотности, что должно обеспечить эффективность процесса его общения с техническими специалистами, поскольку сформулированные им требования и предложения по модернизации

онлайн-платформы должны быть понимаемыми и адекватными.

В сфере деятельности центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в части обучения слушателей знания и профессиональные навыки координатора могут быть востребованы теми педагогическими работниками, которые в рамках своих производственных обязанностей выполняют функции координатора учебного процесса или планируют в перспективе стать руководителем (заместителем руководителя) образовательной организации.

Модератор

Эта профессия из сферы общественных сетевых ресурсов, где ей отводилась роль более ограниченная в правах по сравнению с администратором сети, постепенно перекочевала в сферу образования и прочно здесь закрепились.

Модератор в системе дополнительного профессионального образования педагогов - это специалист, владеющий навыком организации группового обсуждения сформулированных на занятиях слушателями проблем. Кроме того, модератор выполняет роль организатора коллективной творческой работы. Задача модератора - обеспечить высокую степень усвоения слушателями нового материала в ходе совместной практической деятельности. Таким образом, тот арсенал компетенций модератора, который был наработан методом проб и ошибок в сфере маркетинга и социологии, сегодня становится активно востребованным в сфере образования. Обучение слушателей навыку модерации при освоении дополнительных профессиональных программ поможет педагогам выступать в роли модератора при работе с обучающимися.

Для эффективной работы модератор центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников должен обладать системным мышлением. Понимая близкие педагогам метапредметную и надпредметную составляющие, модератор должен уметь технологизировать процессы обучения, управлять проектами в ходе их разработки и понимать пути их эффективной реализации. Важнейшим качеством модератора является умение работать с группой людей, объединенных решением общей задачи, и умение работать персонально с каждым членом рабочей группы.

Модератор должен владеть техниками ведения групповой дискуссии, мозгового штурма, группового анализа и групповой коммуникации. Благодаря грамотной работе модератора, время, отведенное на очную часть освоения дополнительной профессиональной образовательной программы, будет использовано максимально эффективно, что позволит шире раскрыть потенциал слушателей и содействовать достижению ими поставленных образовательных целей.

Поскольку состав слушателей на курсах повышения квалификации подбирается по случайному принципу, то у педагогов, осваивающих конкретную образовательную программу, будет разный жизненный и профессиональный опыт, свои представления о предметах обсуждения, свой дискурс и свое видение обсуждаемых и решаемых проблем. В данном контексте задача модератора - понять каждого участника образовательной активности, "выучить его язык" и сделать его суждения понятными всем членам группы, "услышать" самое ценное в высказывании каждого и сделать его достоянием всей группы, нацеливая всех на достижение желаемого результата.

Этот навык модератор должен передать слушателям для того, чтобы они использовали соответствующие техники и приемы в своей практической профессиональной деятельности.

Организатор проектного обучения

Функции организатора проектного обучения в центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников заключаются в разработке и организации проектов обучения команд, создаваемых в соответствии с поставленными задачами обучения.

По понятным причинам центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников не могут иметь сотрудников для выполнения всего спектра образовательных задач из-за их многочисленности и содержательного разнообразия. Поэтому в данном случае нельзя будет обойтись без привлечения внешнего человеческого ресурса. Естественно, что наборы компетенций у привлеченных специалистов, требуемых для решения той или иной задачи, будут разными по уровню и по качеству. Это означает, что на этапе формирования технического задания роль организатора проектного обучения становится чрезвычайно важной.

Организатор проектного обучения - это специалист, формирующий команду для реализации проекта.

Возможны ситуации, когда для реализации образовательного проекта требуется объединение потенциала специалистов, выполняющих различные производственные функции, из структурных подразделений центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. Такая межфункциональная команда сможет работать слажено и эффективно под руководством организатора проектного обучения, который должен обладать навыком диагностики и учета компетенций сотрудников при разработке проекта.

Организатор проектного обучения по своим функциям не должен быть сосредоточен исключительно на решении внутренних задач организации. Поскольку важнейшей функцией центров непрерывного повышения профес-

сионального мастерства педагогических работников является обеспечение эффективной организации повышения квалификации педагогов, то все их сотрудники в той или иной степени должны выполнять роль педагогов по отношению к слушателям.

Технологии проектного обучения в современной российской школе - это один из способов организации образовательного процесса, предполагающий создание проекта и его реализацию.

В проектном обучении важно использовать знания и навыки из разных областей, научить умению работать на стыке дисциплин, изучая, как знания в одной области помогают работе в другой области.

Практический опыт организатора проектного обучения может быть легко переориентирован на профессиональную деятельность педагогов, и в этих целях обучение слушателей алгоритму создания и реализации образовательного проекта может быть включено в его функционал.

Так, профессиональные навыки организатора проектного обучения в целеполагании, выявлении и формулировании проблемного поля, структурировании его и формировании набора задач, составлении плана реализации проекта и анализе результатов могут стать источником знаний для слушателей при освоении навыка организации учебной проектной деятельности обучающихся.

Сам организатор проектного обучения должен обладать навыками обучения взрослых, уметь осуществлять комплексный подход к решению проблем, иметь навык проведения исследования и сбора данных, иметь хорошие коммуникативные навыки, уметь объективно оценивать результаты выполненной работы, уметь мыслить системно, понимать принципы взаимодействия элементов в системе, понимать особенности происходящих изменений в системах в зависимости от внешних и внутренних факторов.

Разработчик (проектировщик) образовательных траекторий

Авторы Атласа новых профессий предполагают, что эта профессия должна появиться лишь после 2020 года. Но в настоящее время в российской системе образования уже востребован профессионал, который имеет компетенции в области создания индивидуального образовательного маршрута для слушателей и обучающихся из набора курсов, предлагаемых образовательными организациями, в том числе курсов и программ, реализуемых в дистанционном формате, а также комплекса других образовательных активностей, включающих, в том числе, такую форму, как профессиональная стажировка специалистов на рабочем месте. Последнее становится в настоящее время особенно востребованным учителями-предметниками в условиях внедрения федеральных государственных образовательных стандартов общего образо-

вания и педагогами, претендующими на включение их в состав резерва управленческих кадров.

Разработчик образовательных траекторий, работающий в центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, при формировании индивидуального образовательного маршрута должен учитывать особенности психотипа, способности, профессиональные и карьерные цели каждого слушателя.

Индивидуальная образовательная траектория должна рассматриваться как образовательная программа с существенной пометкой "инновационная". Принципиальное отличие такой программы от традиционных образовательных программ заключается в том, что в ней должна прослеживаться последовательность выполнения учебных действий, направленных на реализацию личностного профессионального потенциала каждого слушателя. При этом сформированная программа должна учитывать уровень образования, педагогический стаж, специфику представляемой образовательной организации, образовательные запросы и потребности в соответствии с оценкой степени владения слушателями профессиональными компетенциями при одновременно организованном консультировании обучающихся их педагогов.

В современной педагогической практике широко используется понятие "индивидуальный образовательный маршрут". Понятие "индивидуальная образовательная траектория" по сути и содержанию намного шире, оно предполагает учет внешних и внутренних факторов, которые могут существенно влиять на специфику конструирования образовательной траектории.

Для слушателей институтов повышения квалификации внешними факторами воздействия следует считать внешнюю по отношению к личности педагога среду - от психологического климата в коллективе, где работает педагог, до социума, который окружает его образовательную организацию. В качестве внутренних факторов воздействия могут быть приняты личностные образовательные запросы и потребности. На основании анализа этих факторов и с учетом приоритетности каждого из них осуществляется индивидуальный подход, который должен обеспечить максимально качественный результат обучения.

Разработчик образовательных траекторий - это специалист, основной задачей которого является создание индивидуального "пути обучения".

На ранних этапах развития и становления онлайн-обучение представляло собой только возможность доступа к видеозаписям лекций или к электронным учебникам. Сегодня этот формат достаточно динамично развивается и онлайн-обучение уже вышло на новый качественный уровень. Перспективность профессии разработчика образовательных траекторий заключается

в том, что такой специалист должен уметь выстроить траекторию обучения по образовательным программам, в том числе реализуемым в формате онлайн-обучения.

Разработчик образовательных траекторий должен уметь рационально проектировать личностную модель самоорганизации и саморазвития слушателей, прогнозировать результаты их самостоятельного профессионального роста с учетом личностных ценностных установок, привлекать в качестве источника обучения личный профессиональный и педагогический опыт.

Образовательная траектория в качестве целевого ориентира должна иметь практическую направленность и вариативность, а формирование и оценка достижения результата реализации образовательной траектории со стороны разработчика должны предусматривать проектирование структуры программы, наполнение ее конкретными способами и средствами реализации и соотнесение полученных результатов с поставленными задачами на пути к достижению целей.

Проектируя индивидуальную образовательную траекторию, специалист центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников предлагает слушателям сформировать перечень образовательных модулей, но при этом модули, скомпонованные воедино, должны являть собой целостный образовательный процесс, ограниченный по времени ресурсом, выделяемым на повышение квалификации. Важнейшей задачей разработчика образовательных траекторий является умение скоординировать трудоемкость формирования ожидаемого образовательного результата обучения слушателей с временем, отведенным на его осуществление.

В целом деятельность разработчика образовательных траекторий центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников основывается на инновационных требованиях образования и общества, потребностях современного рынка труда, модели внедрения системы непрерывного образования.

Тьютор

Тьютор - это относительно новая, но уже достаточно уверенно заявившая о себе профессия в сфере российского образования. В 2008 году она занесена в официальный реестр профессий, прием на работу по должности "тьютор" активно осуществляется с 2014 года. В традиционном понимании тьютор - это наставник.

Востребованной профессия стала после того, как активизировались процессы внедрения инклюзивного образования в образовательную практику, и тьюторы заняли промежуточную позицию между педагогом и психологом.

В сфере дополнительного профессионального образования педагогов тьютор - это специалист, призванный сопровождать слушателя на пути индивидуального развития в процессе повышения профессиональной квалификации. Участвуя в составлении индивидуальной программы обучения, тьютор впоследствии оказывает помощь слушателям в планировании образовательной деятельности и в продвижении по совместно намеченному пути.

Цель тьюторства - формирование навыка самообразования и саморазвития слушателей. Приобретя этот навык и освоив технологию его формирования, педагоги легко смогут перенести эту деятельность на обучающихся уже в своей практике.

Деятельность тьютора схожа с деятельностью коуча, но важное их отличие состоит в том, что главной задачей коуча является развитие сильных сторон обучающегося и поиск для него наиболее эффективного способа достижения цели. Таким образом, коучинг - это больше тренерство, нежели обучение и сопровождение.

Опыт организаций повышения квалификации педагогов, в которых уже используется институт тьюторства, показал, что ценность индивидуальной, оптимально подобранной и организованной образовательной среды для слушателей признается уже не только педагогами, но и работодателями.

Фактически тьютор выполняет роль посредника между слушателем и образовательной средой.

В круг задач тьютора входит оказание помощи слушателям в проявлении себя во время обучения, в определении целей и их реализации, в выборе наиболее подходящей образовательной траектории. На основе анализа интересов тьютор подводит слушателей к самостоятельному осознанному выбору.

Помимо вышеперечисленного тьютор еще ведет наблюдение за деятельностью слушателей. По результатам этого наблюдения составляется аналитическая справка, которая является рекомендацией для перевода образовательного хаоса каждого слушателя в целенаправленный и осознанный процесс. Педагог понимает, что ему может дать повышение квалификации, как достичь результата, становится активным заказчиком услуг по восполнению собственных профессиональных дефицитов.

Понимание слушателем своих слабых и сильных качеств, умение эффективно их использовать для достижения профессиональных целей - главный результат тьюторства.

Директор публичных программ

К основным задачам директора публичных программ в центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работ-

ников следует отнести организацию и контроль реализации публичных образовательных программ, информационно-методическую поддержку образовательных программ, обеспечение требований к учебно-методическим материалам при проектировании и реализации образовательных программ в соответствии с принятыми нормами, документационное обеспечение процедур сертификации реализуемых образовательных программ, планирование и организацию учебного процесса, анализ и оценку его результатов.

К функциям директора публичных программ относятся планирование, организация, сопровождение, анализ и оценка результатов всех образовательных процессов, происходящих в центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

**Перечень
показателей центров непрерывного повышения
профессионального мастерства педагогических работников на 2020 г.**

N	Наименование индикатора/показателя	Минимальное значение, в год
1.	Количество педагогических работников субъекта, получивших индивидуальные образовательные маршруты в центрах	5% от общей численности педагогических работников субъекта Российской Федерации
2.	Количество партнерских организаций, с которыми каждый создаваемый в субъекте Российской Федерации центр заключил соглашение о сотрудничестве и (или) обмене лучшими образовательными практиками	2 ед.
3.	Количество проведенных мероприятий, направленных на общественно-профессиональное развитие педагогических работников	4 ед.
4.	Количество созданных на базе центров профессиональных сообществ педагогических работников субъекта	2 ед.
5.	Количество внедренных в работу центров субъекта лучших российских и зарубежных практик повышения профессионального мастерства	1 ед.
6.	Количество сотрудников каждого создаваемого в субъекте Российской Федерации центра, успешно освоивших программы повышения	5 чел.

	квалификации по согласованию с ведомственным проектным офисом национального проекта "Образование"	
7.	Количество образовательных организаций субъекта Российской Федерации, принявших участие в программах повышения квалификации управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей)	10%