

Министерство просвещения Российской Федерации

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Центр реализации государственной образовательной политики
и информационных технологий»**

ПРОЕКТ

**КОНЦЕПЦИЯ
РАЗВИТИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО (ПЕДАГОГИЧЕСКОГО)
ОБРАЗОВАНИЯ**

Москва. 2020

Содержание

Введение.....	3
Используемые термины и сокращения	6
Нормативно-правовое обеспечение дополнительного профессионального (педагогического) образования	11
О текущем состоянии дополнительного профессионального (педагогического) образования в Российской Федерации	18
Дополнительное профессиональное (педагогическое) образование в обеспечении непрерывного характера профессионального развития педагогических работников	21
Цифровая образовательная среда дополнительного профессионального (педагогического) образования	33
Цели, задачи и принципы развития дополнительного профессионального (педагогического) образования	37
Средства достижения целей и задач развития дополнительного профессионального (педагогического) образования	43
Управление развитием дополнительного профессионального (педагогического) образования в условиях системных изменений ...	49
Этапы реализации Концепции развития дополнительного профессионального (педагогического) образования	50
Ожидаемые результаты реализации Концепции развития дополнительного профессионального (педагогического) образования	50
Заключение	52
Литература	53

Введение

В современных условиях успешное развитие страны невозможно без радикального изменения качества подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, обеспечивающих конкурентоспособность страны, развития всех сфер жизнедеятельности государства и общества.

Дополнительное профессиональное образование, являясь важной составляющей непрерывного образования российских граждан, призвано мобильно и эффективно реагировать на новые требования отечественной и мировой экономики, возрастающие запросы населения на приобретение дополнительных компетенций, в первую очередь на повышение квалификации и профессиональную переподготовку. Несмотря на свою интегрированность с системой профессионального и высшего образования, автономность и самостоятельность системы дополнительного профессионального образования закреплена в статье 76 № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», имеет собственную идеологию, ценности, программные установки, квалифицированные педагогические кадры; организационную структуру, состоящую из различных типов деятельности (управление, проектирование, научной, образовательной и методической деятельности); собственные механизмы функционирования и развития.

Концепция развития дополнительного профессионального (педагогического) образования - стратегический документ, в содержании которого заложена интеграция учительского роста и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников как направлений личностного и профессионального развития педагогических работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

Концепция развития дополнительного профессионального (педагогического) образования разработана с целью

- содействия интеграции дополнительного профессионального (педагогического) образования в единую государственную систему непрерывного образования и мировую образовательную систему за счет предоставления педагогическим работникам конкурентоспособных образовательных услуг;

- создания единой системы взглядов на содержание, принципы и основные подходы к формированию государственной образовательной политики в области дополнительного профессионального (педагогического) образования;

- обеспечения непрерывного характера профессионального развития педагогических кадров (профессиональное обучение будущих педагогических работников, высшее педагогическое и дополнительное профессиональное (педагогическое) образование) в условиях системных изменений в образовании Российской Федерации.

Основаниями для разработки Концепции развития дополнительного профессионального (педагогического) образования выступают:

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- стратегические цели Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018 - 2025 годы;

- стратегические цели национального проекта «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);

- основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р;

- федеральные проекты «Учитель будущего», «Современная школа», «Цифровая образовательная среда», «Новые возможности для каждого» национального проекта «Образование».

Реализация дополнительного профессионального (педагогического) образования возможна за счет обучения педагогических работников по дополнительным профессиональным программам. Программы дополнительного профессионального образования реализуют образовательные организации:

- организации дополнительного профессионального (педагогического) образования в субъектах Российской Федерации, которые позиционируются как социокультурные институты, проводящие единую образовательную политику в субъекте Российской Федерации; как региональные центры, призванные отвечать на вызовы территории, и как организации образования взрослых, отвечающие запросам современного образования и педагогических работников;

- структурные подразделения дополнительного профессионального (педагогического) образования в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования;

- Центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов в овладении новыми профессиональными компетенциями и результатов оценочных процедур, проводимых в рамках добровольной независимой оценки профессиональной квалификации, определивших индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального

мастерства педагогов; направленное на комплексное сопровождение персонифицированной модели опережающего развития педагогических кадров субъекта Российской Федерации с учетом результатов оценки качества образования в регионе, диагностики актуального уровня профессиональной компетентности педагогических работников, выявления их профессиональных дефицитов и реализации комплекса форм по их восполнению посредством формирования и реализации индивидуальных образовательных маршрутов;

- методические центры в территориях субъектов Российской Федерации.

Общими методологическими ориентирами развития дополнительного профессионального (педагогического) образования являются стратегии:

- гуманитарности - фундаментального качества образовательной деятельности, главной ценностью которого является человек как целостность;

- непрерывности самообразования - обучение с ориентацией на перспективы личностного и профессионального роста;

- персонификации - выявление и развитие индивидуального в личности посредством рефлексии - осмысления собственного опыта.

Используемые термины и сокращения

В Концепции развития дополнительного профессионального (педагогического) образования используются следующие термины и сокращения.

Дистанционные образовательные технологии – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (в удаленном доступе) взаимодействии обучающихся и преподавателей.

Дополнительное профессиональное образование - подвид дополнительного образования в структуре системы образования Российской Федерации; направлено на удовлетворение образовательных и

профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной и технологической среды.

Дополнительное профессиональное (педагогическое) образование – разновидность дополнительного профессионального образования профессиональное образование, направленное на удовлетворение профессионального развития педагогических работников.

Дополнительные профессиональные программы – программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки, разработанные и утвержденные организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Индивидуальный образовательный маршрут – это личный, отличающийся характерными признаками путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы профессионального развития при осуществлении методического сопровождения.

Интеграция – процесс развития, связанный с объединением в целое разнородных частей и элементов. Процессы интеграции в рамках сложившейся системы ведут к повышению уровня ее целостности, организованности и повышению степени иерархически связанных друг с другом элементов.

Информальное образование – спонтанное образование, при котором проявляется индивидуальная образовательная деятельность, сопровождающая повседневную жизнь и не обязательно носящая целенаправленный характер, т.е. спонтанное образование, реализующееся за счет собственной активности, общение, чтение, посещение учреждений культуры, библиотек, путешествия, средств массовой информации и т.д., когда взрослый человек «превращает образовательные потенциалы общества в действенные факторы своего развития».

Национальная система профессионального роста педагогических работников – система формирования объективных механизмов оценки профессиональных компетенций, стимулирования педагогических работников к непрерывному профессиональному росту, а также систематизации подходов в организации целевого обучения как адресного решения проблемы кадровой укомплектованности образовательных организаций.

Непрерывное образование – это процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение всей жизни на основе использования системы государственных и общественных институтов и в соответствии с потребностями личности и общества.

Неформальное образование – целенаправленное профессиональное обучение (повышение квалификации), структурированное в плане целей, продолжительности и помощи в обучении, но не завершающееся выдачей документа об образовании.

Онлайн-обучение (e-learning, дистанционное обучение, электронное обучение) – это метод получения новых знаний с помощью Интернета в режиме реального времени

Педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся (воспитанников) и (или) организации образовательной деятельности.

Персонифицированная дополнительная профессиональная программа повышения квалификации – программа, ориентированная на конкретного педагогического работника, его потребности, профессиональные дефициты программа повышения квалификации, содержание которой направлено на устранение профессиональных дефицитов по каждому блоку компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные) в соответствии с целями и стратегией развития

образовательной организации, в которой педагогический работник осуществляет свою профессиональную деятельность.

Профессиональная компетенция – способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении профессиональных задач.

Профессиональное развитие – достижение более высокого уровня готовности к успешному решению новых, относительно более сложных профессиональных задач, обусловленных комплексом нововведений в сфере образования, а также изменениями в организации педагогической деятельности в соответствии с нормами профессиональных стандартов.

Профессиональное (педагогическое) сообщество – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия и формирующими профессиональную среду.

Профессионально-общественная экспертиза дополнительных профессиональных программ – система оценки профессиональными и общественными экспертами программ дополнительного профессионального образования с целью получения объективной информации о дополнительных профессиональных программах в соответствии с нормативными требованиями, критериями и показателями оценки дополнительных профессиональных программ.

Формальное образование (институциональная, официальная форма) в системе дополнительного профессионального образования связано с освоением обучающимися специально разработанных дополнительных профессиональных программ. Реализация программ осуществляется в «организованной и структурированной среде», результаты обучения подтверждаются соответствующим документом, чему предшествует обязательная итоговая аттестация в форме зачета, экзамена, защиты реферата (краткосрочные программы) или аттестационной работы.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, профессионального образования; по дополнительным профессиональным программам; осуществляющее дополнительное профессиональное образование на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионализма педагогических работников.

Цифровая образовательная среда – это открытая совокупность информационных систем, предназначенных для обеспечения различных задач образовательного процесса.

Цифровая образовательная среда дополнительного профессионального (педагогического) образования – совокупность специально организованных условий для повышения квалификации педагогических работников, в которой инфраструктурный, содержательно-методический и коммуникационно-организационный компоненты функционируют на основе цифровых технологий.

Цифровые технологии – информационно-коммуникационные, телекоммуникационные, виртуальные, мультимедийные технологии, позволяющие обеспечить сбор и представление информации о различных объектах с целью обеспечения удаленного взаимодействия между ними и (или) управления ими.

Электронное обучение – организация образовательной деятельности с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу по линиям связи

указанной информации, взаимодействие обучающихся и педагогических работников.

ДППО – дополнительное профессиональное (педагогическое) образование

ДОТ – дистанционные образовательные технологии.

ДПП – дополнительная профессиональная программа.

ДПП ПК – дополнительная профессиональная программа повышения квалификации.

ДПП ПП – дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки

Концепция развития ДППО – Концепция развития дополнительного профессионального (педагогического) образования.

ЕФП ДППО – единый федеральный портал дополнительного профессионального (педагогического) образования

Программы ДПО – программы дополнительного профессионального образования

ЦНППМ ПР – Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

ЦОС ДППО – цифровая образовательная среда дополнительного профессионального (педагогического) образования.

ЭО – электронное обучение.

Нормативно-правовое обеспечение дополнительного профессионального (педагогического) образования

Первостепенная важность ДППО закреплена в ряде стратегических документов, включая приоритетные проекты в сфере образования и национальную программу «Цифровая экономика Российской Федерации».

Государственный приоритет непрерывного профессионального развития закреплён Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». Целью непрерывного профессионального развития является обеспечение глобальной конкурентоспособности отечественного образования и вхождение Российской Федерации в число ведущих стран мира по качеству общего образования и внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций.

Национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16, - это инициатива, направленная на достижение двух ключевых задач:

1) обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования;

2) воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций. Национальный проект предполагает реализацию 4-х основных направлений развития системы образования: обновление его содержания, создание необходимой современной инфраструктуры, подготовка соответствующих профессиональных кадров, их переподготовка и повышение квалификации, создание наиболее эффективных механизмов управления этой сферой.

Федеральный проект «Учитель будущего», утвержденный Проектным комитетом по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 года, протокол №3, - проект социальной и политической значимости, аккумулирующий ряд государственных мер, направленных на поддержку

российского учительства посредством реализации непрерывного и планомерного повышения квалификации, в том числе на основе использования современных цифровых технологий; формирования профессиональных ассоциаций и участия в них, а также в программах обмена опытом и лучшими практиками; привлечения работодателей к дополнительному профессиональному (педагогическому) образованию, в том числе в форме стажировок.

Федеральный проект «Современная школа», утвержденный протоколом заседания проектного комитета по основному направлению стратегического развития Российской Федерации от 07 декабря 2018 г. № 3, - проект, содержание которого направлено на внедрение в российских школах новых методов обучения и воспитания, современных образовательных технологий.

Федеральный проект «Новые возможности для каждого» утвержденный протоколом заседания проектного комитета по основному направлению стратегического развития Российской Федерации от 07 декабря 2018 г. № 3, - проект, направленный на формирование системы, в рамках которой педагогические работники смогут непрерывно обновлять свои профессиональные знания и приобретать новые профессиональные навыки, в том числе компетенции в области цифровой экономики.

Цели национального проекта «Образование» раскрываются в содержании *Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018 - 2025 годы, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642.* В задаче 2 Государственной программы, посвященной доступности образования, это направление характеризуется как «развитие кадрового потенциала системы дошкольного и общего образования посредством разработки и реализации комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, направленной на овладение ими современными образовательными

технологиями, методиками обучения и воспитания, профессиональными знаниями, умениями и навыками».

Несмотря на интегрированность с системой профессионального и высшего образования, автономность и самостоятельность системы ДПО закреплена в статье 76 *Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»*:

- «дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды»;

- «дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки), к освоению которых допускаются лица, имеющие и (или) получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование»;

- «содержание дополнительной профессиональной программы должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям».

В части 5 статьи 47 *Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»* указано, что «педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года».

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» не предусмотрено проведение государственной аккредитации образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам. В соответствии с частью 8 статьи 108 *Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»* свидетельства о государственной аккредитации в

части имеющих государственную аккредитацию дополнительных профессиональных образовательных программ признаются недействующими для всех образовательных организаций.

Частью 4 статьи 91 *Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»* предусмотрено, что в приложении к лицензии на осуществление образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам указывается только подвид дополнительного образования (дополнительное профессиональное образование) и не приводится весь перечень реализуемых дополнительных профессиональных программ.

Особенности законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере ДППО разъяснены в *Письме Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 мая 2014 г. № АК-1261/06*.

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 года № 499 утвержден «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», который является обязательным для всех образовательных организаций, реализующих программы ДППО. В документе представлены требования к содержанию, структуре дополнительных профессиональных программ; требования к организации образовательного процесса, процесс оценки качества освоения дополнительных профессиональных программ.

В письме Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 апреля 2015 года № ВК-1032/06 «О направлении методических рекомендаций по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов» представлен алгоритм разработки дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов.

Педагогическим работникам, успешно освоившим дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются

документы о квалификации: удостоверение о повышении квалификации или диплом о профессиональной переподготовке. Общие требования к документам о квалификации установлены в пункте 2 статьи 60 *Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»*. В соответствии с частью 15 статьи 60 *Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»* «организации, осуществляющие образовательную деятельность, вправе выдавать лицам, освоившим дополнительные профессиональные программы, по которым не предусмотрено проведение итоговой аттестации, документы об обучении по образцу и в порядке, установленным этими организациями самостоятельно». В *Письме Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 марта 2015 года № АК-608/06 «О направлении методических рекомендаций по разработке, заполнению, учёту и хранению документов о квалификации»* указывается, что «при разработке бланка документа предусмотрено наличие серии и номера соответствующего бланка, которые используются для внесения сведений в федеральную информационную систему «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении», что позволяет идентифицировать факты выдачи документа о квалификации лицу, завершившему обучение».

В *Письме Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 года № АК-820/06 «О направлении методических рекомендаций по итоговой аттестации слушателей»* представлены общие требования к проведению итоговой аттестации обучающихся педагогических работников. Эти требования определены и в статье 59 *Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»*. Согласно этим документам, «итоговая аттестация представляет собой форму оценки степени и уровня освоения обучающимися педагогическими работниками дополнительной профессиональной программы».

Методические рекомендации, представленные в Письме Министерства образования и науки Российской Федерации от 21 апреля 2015 г. № ВК-1013/06 «О направлении методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ» рассматриваются основные вопросы реализации образовательными организациями дополнительных профессиональных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, с использованием сетевой формы. Порядок реализации дополнительных профессиональных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий утвержден Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 августа 2017 года № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

Права и обязанности работодателя, а также права работников по ДПО регулируются *Федеральным законом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации»* (с изменениями и дополнениями, вступление в силу с 01 января 2019 года). В *Разделе IX «Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников»* указывается, что «необходимость повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности».

На современном этапе развития российского образования требуется обновление ряда нормативно-правовых документов, а также разработка новых нормативно-правовых документов, направленных на развитие и обеспечение дополнительного профессионального (педагогического) образования.

О текущем состоянии дополнительного профессионального (педагогического) образования в Российской Федерации

01.11.2020 г. здесь будет представлен аналитический материал по результатам анкетирования о текущем состоянии ДППО с учетом развития цифровой образовательной среды в 85 субъектах Российской Федерации после обработки анкет (анкетирование проводится с 01 по 21.10.2020 г.)

Сформировалось и углубляется противоречие между непрерывно возрастающим объемом необходимых педагогическим работникам знаний и умений и ограниченными условиями для овладения ими в существующих формах ДППО:

- с одной стороны, «образование через всю жизнь» является самоценностью, условием развития человека, формирующим полноту и целостность человеческой реальности;

- с другой стороны, признак «профессиональное» указывает на особую предметность образования.

Фиксируется ряд противоречий в связи с глобальностью государственных задач по созданию условий для непрерывного профессионального развития педагогических работников и недостатком методических, кадровых и инфраструктурных ресурсов в субъектах Российской Федерации:

- между повышающейся значимостью повышения квалификации по ДПП с применением ЭО, ДОТ и неготовностью организаций, реализующих

программы ДПО, работать на едином федеральном портале дополнительного профессионального (педагогического) образования <https://dppo.edu.ru> цифровой образовательной среды дополнительного профессионального педагогического образования в соответствии с основными положениями проекта концепции развития ЦОС ДППО;

- между традиционными устоявшимися формами организации образовательной деятельности в ДППО и усложнением задач сопровождения профессионального развития педагогических работников в условиях меняющейся системы образования.

Недостаточная динамика развития системы ДППО позволяет констатировать ее недостатки:

- отсутствие механизмов формирования регионального заказа на подготовку и профессиональное развитие педагогических работников;

- несформированность системы диагностики профессиональных потребностей и дефицитов педагогических работников, исследований заказа рынка труда на педагогические кадры;

- несформированность на территории Российской Федерации единого дополнительного профессионального пространства для профессионального развития педагогических работников;

- устаревшая методология дополнительного профессионального (педагогического) образования, отсутствие целостных современных научных концепций развития ДППО;

- недостаточно сформированное единое правовое и единое терминологическое поле ДППО;

- недостатки нормативно-правового сопровождения процесса непрерывного профессионального развития педагогических кадров;

- отсутствие единого подхода к организации ДППО в организациях, реализующих программы ДПО в субъектах Российской Федерации; профессиональных образовательных организациях и организациях высшего педагогического образования;

- отсутствие научной составляющей ДППО и связи между научными исследованиями и реальной педагогической деятельностью;
- недостаточная преемственность ДПП ПК и образовательных программ профессионального и высшего педагогического образования;
- быстрое устаревание содержания ДПП и технологий, методов и форм их реализации;
- несоответствие проектируемых ДПП индивидуальным потребностям и запросам педагогических работников.

ДППО направлено на профессиональное развитие педагогических работников по средствам использования

- технологий сетевого взаимодействия и профессиональной стажировки на базе образовательных организаций, демонстрирующих лучшие практики организации качественного общего и ДППО;
- разнообразных форм сопровождения профессионального развития педагогических работников, в том числе, тьюторского сопровождения, «горизонтального обучения» с участием профессиональных педагогических сообществ;
- внутриорганизационных форм развития педагогических работников по типу «обучающихся организаций»;
- разнообразных форм самообразования педагогических работников.

В рамках анализа особенностей функционирования и развития ДППО отмечаются концептуальные тренды и связанные с ними модели обучения педагогических работников:

- *социологическая концепция*, в которой акцент ставится на взаимовлиянии социальной конструкции действительности и обучения, при этом последнее рассматривается как способ изменения окружающего мира;
- *психологическая концепция*, в которой обучение считается одним из основных факторов психического развития взрослого человека;

- *феноменологическая концепция*, в ней учитывается влияние социокультурного окружения на процесс обучения, с одной стороны, и физиологических особенностей взрослых обучающихся, с другой;

- *концепция индивидуализации образовательной деятельности*, в которой профессиональное развитие педагогических работников обеспечивается через реализацию индивидуальных маршрутов.

Дополнительное профессиональное (педагогическое) образование в обеспечении непрерывности профессионального развития педагогических работников

ДППО направлено на удовлетворение индивидуальных и коллективных образовательных и профессиональных потребностей педагогических работников, формирует человеческий капитал и напрямую участвует в модернизации общества и государства. Исключительная роль системы ДППО в современной системе образования в Российской Федерации определяется его ответственностью за обновление и обогащение интеллектуального потенциала общества, реализацию непрерывного образования педагогических работников в течение их профессиональной деятельности, обеспечение социальной защищенности и социальной реабилитации.

ДППО в условиях возрастающих профессиональных потребностей педагогических работников в постоянном обновлении знаний и умений:

- самостоятельное направление в педагогической науке и практике, его целью является предоставление интеллектуальных, психолого-педагогических, образовательно-развивающих услуг педагогическим работникам на основе свободного самоопределения личности при квалифицированной помощи специалистов;

- обеспечивает непрерывный характер профессионального развития педагогических работников;

- уникальный ресурс и целостная система по решению задач непрерывного интеллектуального, духовно-нравственного и профессионального развития педагогических работников, формирования их гражданственности и культуры, воспроизводства общественных отношений.

В ДППО заложены достаточно богатые педагогические традиции, а многие современные идеи находят свои истоки в более ранние периоды.

Дополнительному профессиональному образованию в России более ста лет. Система повышения квалификации учительства зародилась в XIX веке в ответ на потребность земских и приходских школ в многочисленных педагогических кадрах. Данная работа проводилась в различных формах и на разных уровнях. В учебных заведениях организовывались педагогические советы, взаимное посещение уроков и их анализ, выставки. На уездном и губернском уровне действовали педагогические общества, проводились съезды, совещания, конференции, экскурсии, педагогические выставки и лекции на базе педагогических музеев (первый из них создан в 1864 году в Санкт-Петербурге), а с начала XX века - курсы. В октябре 1938 года в соответствии с приказом Народным комитетом просвещения РСФСР во многих территориях были созданы первые институты усовершенствования учителей. На первых этапах своего развития внимание институтов усовершенствования учителей было сосредоточено на методической подготовке педагогических работников. Основными формами работы в этот период являлись занятия с учителями в институте; организация однодневных семинаров по отдельным предметам в воскресные дни; выездные семинары; еженедельные радиопередачи, открытые уроки методистов для учителей; выпуск методических сборников «В помощь учителю»; систематическое посещение уроков лучших учителей, изучение и обобщение педагогического опыта на заседаниях методических комиссий.

В советское время содержание системы повышения квалификации учителей определяли центральные органы управления образованием, все формы методической деятельности регламентировались. В 1990-е годы

вместе с заявленными принципами гуманизации и непрерывности дополнительного профессионального образования расширился спектр организационных форм, обогатились направления повышения квалификации при усилении регионализации как в содержании дополнительных профессиональных программ, так и в их финансировании.

Существенную роль в развитии дополнительного профессионального образования сыграла профессиональная школа, в частности высшая школа.

На современном этапе развития ДППО наблюдаются два идейных вектора в его реформировании:

1) в контексте общей реформы образования и педагогического образования, в том числе, в соответствии с принципами плюрализма и демократизации, гуманитаризации и гуманизации, регионализации, открытости, а также с учётом таких тенденций, как непрерывность, фундаментальность, цифровизация и интеграция отечественного образования в мировой образовательный процесс;

2) реформирование в соответствии с потребностями ДППО.

Для понимания постоянно возрастающей роли ДППО важны механизмы, лежащие в основе непрерывного профессионального развития педагогических работников. Оценку уровня владения профессиональными компетенциями педагогическими работниками может дать только процедура уровневой аттестации на основе единых федеральных оценочных материалов. По результатам этой процедуры формируется индивидуальная карта «профессиональных дефицитов» как пространство для профессионального развития педагогических работников. Опираясь на содержание этой индивидуальной карты, для каждого педагогического работника образовательной организацией, реализующей программы ДПО, разрабатывается персонифицированная ДПП ПК, содержание которой направлено на устранение профессиональных дефицитов по каждому блоку компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные).

Базовые компетенции профессиональной деятельности - совокупность профессиональных умений и навыков, необходимых педагогическим работникам для четкого и правильного выполнения профессиональной деятельности. Уровень владения этими компетенциями позволяет выделить *три целевых группы педагогических работников*, для каждой из которых может быть предложен особый подход к обеспечению профессионального развития.

Первая группа - педагогические работники, показывающие высокий (отличный) уровень владения всеми компетенциями (предметной, методической, психолого-педагогической, коммуникативной):

- подтверждают квалификацию, соответствующую требованиям к должности и категории определенного уровня;

- по итогам аттестации не требуется повышение квалификации для успешной работы, но реализуется опережающее профессиональное развитие, которое может быть обеспечено средствами повышения квалификации для развития экспертно-аналитических, тьюторских компетенций с целью включения таких педагогических работников в региональный ресурс экспертов, тьюторов, консультантов, наставников. При этом континуум профессионального самообучения и саморазвития педагогических работников этой группы становится постоянным, формирующим определенные когнитивные навыки, и ведущим к освоению предметных знаний, аналогичных знаниям предметного эксперта.

Вторая группа - педагогические работники, показывающие сочетание достаточного (хорошего, удовлетворительного) уровней владения каждой из компетенций (предметной, методической, психолого-педагогической, коммуникативной): для этой группы разрабатываются индивидуальные образовательные маршруты в рамках ДППО.

При достаточном (хорошем) уровне владения компетенциями - это:

- ликвидация не столь значительных профессиональных дефицитов может обеспечиваться за счет повышения квалификации по ДПП в объеме не

менее 72 часов, из которых не менее 75% учебных занятий реализуется в любой форме (очной, очно-заочной, заочной с применением ЭО, ДОТ);

- организация практик, изучение педагогического опыта на стажировочных площадках, включая все варианты неформального образования и информального (самообразование).

При достаточном (удовлетворительном) уровне владения компетенциями - это:

- ликвидация профессиональных дефицитов за счет повышения квалификации по ДПП в объеме не менее 144 часов, из которых не менее 75% учебных занятий реализуется в очной форме;

- профессиональное развитие под руководством педагога-наставника;

- практика, изучение педагогического опыта на стажировочных площадках;

- включение педагогических работников в мероприятия профессиональных методических объединений всех уровней (образовательная организация, муниципалитет);

- тьюторское сопровождение профессионального развития педагогических работников методическими центрами.

Третья группа - педагогические работники, показывающие недостаточный (неудовлетворительный) уровень владения компетенциями. Ресурсоемкость профессионального развития для этой группы очень высока и не может быть обеспечено исключительно средствами повышения квалификации. Возможность повышения их квалификации без отрыва от педагогической деятельности может определяться учредителем. По каждому такому педагогическому работнику принимается управленческое решение с выделением целевого финансирования, в зависимости от которого возможно:

- формирование специальной ДПП ПП в объеме не менее 250 часов, из которых не менее 75% учебных занятий реализуется в очной форме;

- обязательное методическое сопровождение осуществления профессиональной деятельности, в том числе с педагогом-наставником;

- обязательное включение педагогического работника в мероприятия профессиональных методических объединений всех уровней (образовательная организация, муниципалитет);

- тьюторское сопровождение педагогического работника методическим центром.

В результате организации такой содержательной работы выстраивается персонифицированная модель ДППО, где совокупность осваиваемых модулей в программах ДПО является не произвольной (по выбору педагогического работника), а задается ему с учетом выявленных профессиональных дефицитов и имеющегося уровня владения каждой компетенцией.

Основные признаки персонифицированной модели ДППО:

- наличие объективных оснований для выявления запросов и потребностей на ДПП ПК (персонифицированные) педагогических работников конкретной образовательной организации;

- наличие индивидуальных программ профессионального развития, разрабатываемых педагогическими работниками в ходе специально организованной деятельности;

- наличие нормативной правовой базы, устанавливающей легитимный статус и порядок практического осуществления персонифицированной модели ДППО;

- наличие ресурсного обеспечения персонифицированной модели ДППО.

Основные принципы персонифицированной модели ДППО:

- *принцип персонифицированного заказа на профессиональное развитие*, которым предусматриваются соответствующие полномочия педагогических работников по участию в разработке ДПП ПК и требования к условиям ее реализации непосредственно на рабочем месте;

- *принцип индивидуализации образовательной деятельности* в системе ДППО, предусматривающий нормативные требования к созданию и функционированию формального и неформального обучения на базе

образовательных организаций и конкретные механизмы их ресурсного обеспечения;

- *принцип открытых перспектив*, предусматривающий конкретные диагностируемые качественные изменения содержания и условий профессиональной деятельности педагогических работников в процессе реализации ДПП ПК;

- *принцип сетевой коммуникации*, предусматривающий мобильные формы интеграции методических, информационных, кадровых и иных ресурсов образовательных организаций для разработки и реализации персонифицированных ДПП ПК, устанавливающий требования к администрированию ресурсного взаимодействия организаций в области обеспечения формального и неформального обучения педагогических работников;

- *принцип совместной деятельности*, предусматривающий целевую ориентацию содержания персонифицированных ДПП ПК педагогических работников на практическую реализацию стратегических приоритетов, планов и программ становления и развития образовательной организации, в котором педагогический работник осуществляет свою профессиональную деятельность.

Механизмы реализации персонифицированной модели ДППО:

правовые:

- разработка и принятие нормативных правовых актов, устанавливающих связь между результатами аттестации педагогического работника и последующим повышением его квалификации, обеспечивающих доступность информации по процедурам и итогам аттестации для организаций, реализующих программы ДПО в субъектах Российской Федерации;

- разработка организационно-правовых основ разработки и реализации персонифицированных программ ДПО на основе выявленных профессиональных потребностей и дефицитов;

- формирование моделей накопительной системы и зачетных единиц по индивидуальным образовательным траекториям профессионального развития педагогических работников;

- формирование механизмов участия работодателей в обновлении программ ДПО;

- регламентация форм и технологий стажировки, сетевого взаимодействия, «горизонтального обучения», после курсового сопровождения педагогических работников;

- решение вопроса о защите персональных данных педагогических работников (результаты аттестации);

экономические:

- планирование объема финансовых затрат (бюджетных средств) на ДППО по итогам аттестации педагогических работников и диагностики их профессиональных потребностей и дефицитов;

- планирование финансовых затрат в рамках муниципального задания методическим структурам на софинансирование повышения квалификации педагогических работников по итогам аттестации;

научное и научно-методические:

- поддержка научно-исследовательской деятельности в ДППО;

- проектирование и апробация мониторинговых исследований и диагностических материалов для выявления профессиональных потребностей и дефицитов педагогических работников;

- проектирование и разработка программ научно-методического сопровождения инновационных проектов и программ, базовых и инновационных площадок, региональных ресурсных центров; профессиональных педагогических сообществ;

- сопровождения педагогических команд образовательных организаций;

- создание единой информационно-методической базы ресурсов, реестров, банков научно-методических материалов и лучших региональных практик;

организационно-управленческие:

- разработка «дорожной карты» развития кадрового потенциала системы образования по результатам диагностики профессиональных компетенций педагогических работников на основе единых федеральных оценочных материалов (с учетом региональных особенностей):

✓ создание новых и использование действующих стажировочных площадок для развития предметных, психолого-педагогических, метапредметных, методических и других профессиональных компетенций педагогических работников;

✓ сетевое взаимодействие организаций, реализующих программы ДПО, в субъектах Российской Федерации, с профессиональными организациями и организациями высшего образования, с муниципальными образовательными организациями ДПО;

✓ непосредственное взаимодействие с муниципальными органами управления образованием и методическими центрами, руководителями образовательных организаций;

✓ использование ресурса образовательных организаций, муниципальных и региональных профессиональных методических объединений и профессиональных сообществ;

✓ управленческие решения по организации сопровождения профессионального развития педагогических работников в образовательной организации с наставником, тьютором и др.;

✓ контроль администрации образовательной организации и учредителя за зонами низкого качества в уровне квалификации педагогических работников.

ДПО направлено не только на ликвидацию профессиональных дефицитов и овладение педагогическими работниками новыми профессиональными компетенциями, эффективность работы педагогических работников определяют и их личностные качества. Актуализация и формирование личностных качеств педагогического работника как

профессионала происходит в процессе его профессионального самоопределения – обязательного компонента программ ДПО. Таким образом, в основе профессионального развития педагогических работников - совокупность базовых профессиональных компетенций и личностных качеств по формированию их компетентности, необходимой для качественного выполнения профессиональных задач.

В основе непрерывного характера профессионального развития педагогических работников - взаимодействие с профессиональным сообществом (ассоциации педагогических работников; городские, районные методические объединения педагогических работников; предметные и проектные группы педагогических работников, клубы молодых педагогических работников и другое). В этом двустороннем процессе происходит не только обогащение профессиональной деятельности педагогических работников необходимыми профессиональными компетенциями, но и согласование их потребностей, мотивов, целей, оценок профессиональной деятельности: педагогические работники-лидеры в профессиональном сообществе делятся инновационными идеями, опытом профессиональной деятельности, а другие педагогические работники получают от профессионального общения в сообществе мотивационную поддержку, методическую помощь, стимулирующее оценивание своей профессиональной деятельности. В результате такого взаимодействия ДПО на федеральном уровне должно стать координатором сетевого взаимодействия профессиональных педагогических сообществ на уровне субъектов Российской Федерации по средствам ЦОС ДПО. Эти формы профессиональной коммуникации важно включать и в содержание программ ДПО, в том числе в форме очной стажировки и стажировки с применением ЭО, ДОТ.

Государственный приоритет непрерывного профессионального развития педагогических кадров закреплён в Поручении Президента Российской Федерации – обеспечение глобальной конкурентоспособности

российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования; формирование системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов, направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию, воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности, что неразрывно связано с ДППО педагогических работников и сопровождением их постоянного профессионального развития.

В связи с этим при построении новой институции в рамках ДППО важен учет двух принципиальных моментов:

- необходимость анализа кадрового потенциала, построение новых форм, методов и содержания подготовки педагогических работников в системах кооперации *«образование – наука – практика»*, что позволит наращивать и взаимобращать потенциал субъектов ДППО:

- разработка и использование образовательных, управленческих, социально-экономических, информационных и других технологий в качестве механизмов функционирования и развития ДППО. При этом необходима такая критериальная база оценки эффективности ДППО, которая была бы способна обеспечить реальные условия для соорганизации ресурсов субъектов системы кооперации *«производство – наука – образование»*, вплоть до конкретных взаимодействий учреждений и организаций, с одной стороны, и всей социальной инфраструктуры, с другой.

ДППО как мета-система может стать механизмом обеспечения качественного изменения в развитии субъектов образовательных систем, стать субъектом инновационного развития образования, выступать одновременно и главным механизмом трансляции надсистем образования в систему образования, основные изменения которой определяют динамику ее устойчивого развития:

- изменение методологических подходов к организации образовательного процесса на основе методологии гуманитарного синтеза и

методологии деятельности, что определяет необходимость обновления содержания и технологий ДППО;

- эволюция целей и результатов ДППО под влиянием социокультурных изменений и рынков труда. Формулирование целей и результатов образования в терминах профессиональных компетенций и направленность на развитие опыта педагогических работников и реализацию национальной системы профессионального роста педагогических работников;

- эволюция статуса преподавателей системы ДППО;

- изменение статуса знаний и содержания образования: дополнительные профессиональные программы - законченный цикл деятельности, нацеленный на обновления знаний и изменения умений, навыков педагогических работников;

- проведение экспертной группой федеральных экспертов профессионально-общественной экспертизы ДПП ПК, что позволит педагогическим работникам выстраивать индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития, выбирая в Федеральном реестре программ ДПО качественные по содержанию ДПП ПК;

- изменение педагогических и образовательных технологий под влиянием процесса цифровой трансформации, что обеспечит педагогическим работникам активную позицию в процессе повышения квалификации;

- изменение системы оценивания, оценочной деятельности преподавателя и оценочной деятельности педагогического работника;

- развитие ЦОС ДППО, которая обеспечивает открытость, взаимодополнительность ресурсной базы и возможность работы в профессиональных сообществах.

Цифровая образовательная среда дополнительного профессионального (педагогического) образования

Потребность развития ЦОС ДППО определяется следующими факторами:

- необходимостью формирования единого цифрового образовательного пространства для обеспечения непрерывного ДППО;
- неравномерностью развития сайтов электронного и/или дистанционного обучения в ДППО в субъектах Российской Федерации;
- необходимостью создания условий, способствующих развитию существующих образовательных моделей на основе онлайн-обучения;
- необходимостью системного развития ЭО, обучения с использованием ДОТ;
- необходимостью преодоления разрозненности используемых цифровых сервисов (развитие региональных платформ электронного/дистанционного обучения).

Цель развития ЦОС ДППО – создание условий:

- для расширения возможностей ДППО за счет развития ЦОС, обеспечения качественного и доступного повышения квалификации педагогических работников по ДПП с применением ЭО, ДОТ;
- для профессионального развития педагогических работников, построения индивидуальных образовательных маршрутов.

Основные направления развития ЦОС ДППО.

1. В 2019 году создан и апробирован единый федеральный портал ДППО <https://dppo.edu.ru/>. Предполагается, что ЕФП ДППО станет цифровой платформой, объединяющей набор сервисов, обеспечивающих навигацию и поддержку педагогических работников и организаций, реализующих программы ДПО в субъектах Российской Федерации.

ЕФП ДППО имеет модульную структуру, объединяющую следующие модули:

– Федеральный реестр программ ДПО.

В данном модуле будут размещаться программы ДПО, прошедшие профессионально-общественную экспертизу. Информация о программах ДПО будет открытой и доступной для свободного использования педагогическими работниками и другими участниками системы ДППО Российской Федерации.

– Обучение региональных операторов.

В данном модуле организуется обучение кандидатов в региональные операторы по работе на ЕФП ДППО. После завершения обучения региональные операторы создают на ЕФП ДППО личные кабинеты федеральных экспертов, осуществляют мониторинг профессионально-общественной экспертизы ДПП ПК, организационное и методическое сопровождение работы федеральных экспертов в процессе проведения профессионально-общественной экспертизы программ ДПО, открывают доступ зарегистрированным авторам ДПП ПК в модуль «Конструктор программ ДПО» для размещения ДПП ПК. Функции региональных операторов выполняют сотрудники организаций, реализующих программы ДПО, прошедшие обучение на ЕФП ДППО. В 2019-2020 году обучено более 140 региональных операторов.

– Обучение федеральных экспертов.

В этом модуле организуется обучение кандидатов в федеральные эксперты из организаций ДПО, профессионального, высшего педагогического образования и общеобразовательных организаций субъектов Российской Федерации. Обучение организуется по вопросам: разработка ДПП ПК в соответствии с действующими нормативными требованиями, регламентирующими структуру и содержание программ ДПО; требования и порядок проведения профессионально-общественной экспертизы ДПП ПК. В 2019-2020 году обучено более 800 федеральных экспертов. Регламент проведения экспертной группой федеральных экспертов профессионально-общественной экспертизы программ ДПО и экспертная группа федеральных экспертов утверждены Министерством просвещения Российской Федерации.

– Конструктор программ ДПО.

В данном модуле ЕФП ДППО авторы программ ДПО размещают ДПП ПК. После автоматического проведения технической экспертизы ДПП поступают на содержательную профессионально-общественную экспертизу.

– Экспертиза программ ДПО.

ДПП ПК из модуля «Конструктор программ ДПО» на ЕФП ДППО автоматически поступают в модуль «Экспертиза программ ДПО» для проведения федеральными экспертами содержательной профессионально-общественной экспертизы. При получении экспертного заключения трех федеральных экспертов (два профессиональных и один общественный) экспертного заключения с выводом «ДПП ПК рекомендована для реализации» эта программа автоматически размещается в Федеральном реестре программ ДПО.

Экспертиза обеспечивает единые подходы к разработке структуры ДПП и способствует решению следующих задач:

- использование ресурсного потенциала организаций, реализующих программы ДПО в субъектах Российской Федерации, для обеспечения единого дополнительного профессионального (педагогического) образовательного пространства;

- развитие сетевого взаимодействия с целью обеспечения непрерывности ДППО;

- обеспечение открытости и доступности информации о порядке проведения экспертизы и критериях экспертной оценки ДПП ПК;

- реализация персонифицированной модели ДППО педагогических работников.

– Банк данных программ ДПО, с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Отбор и выявление лучших программ ДПО, с применением ЭО, ДОТ позволяет создавать условия для диссеминации лучших практик организации повышения квалификации.

– *Обучение.*

На ЕФП ДППО организуется обучение педагогических работников из образовательных организаций субъектов Российской Федерации по целевым ДПП ПК (например, в 2020 году на ЕФП ДППО реализуется ДПП ПК (112 часов) для учителей русского языка, математики, физики, химии, биологии «Совершенствование предметных и методических компетенций (в том числе в области функциональной грамотности)»

– *Информационный.*

В этом модуле на главной странице ЕФП ДППО размещается методическая, организационная и нормативно-правовая информация для педагогических работников и других участников системы ДППО.

На ЕФЭП ДПО планируется

- подключение нового модуля «Страницы организаций, реализующих программы ДПО». На страницах будет размещаться информация о проводимых организациями, реализующими программы ДПО, интерактивных образовательно-методических мероприятиях (ссылки на онлайн- или офлайн-семинары, вебинары, мастер-классы, форумы, круглые столы, педагогические мастерские и др.). Такая деятельность будет организовываться с целью выстраивания «горизонтального» профессионального образования педагогических работников (индивидуальный образовательный маршрут) – неформального обучения в ЦОС ДПО;

- разработка единых форматов для информационного взаимодействия с ЕФП в ЦОС ДППО как первый этап интеграции с региональными платформами онлайн-обучения образовательных организаций, реализующих программы ДПО: разработка нормативов и требований при обмене данными, используемыми платформами онлайн-обучения единых с ЕФЭП ДПО;

- изменение пространства ЦОС ДППО за счет построения «горизонтального» обучения в ЦОС ДППО на основе изучения результативных педагогических практик, обмена опытом пользователей ЕФП ДППО при использовании современных цифровых технологий;

- обновление материально-технической базы организаций, реализующих программы ДПО, направленное на качественное изменение содержания ДППО, в том числе создание цифровой образовательной среды.

Развитие ЕФП ДППО будет способствовать системному развитию ЦОС ДППО в части разработки, экспертизы и размещения актуальных по содержанию программ ДПО, содействовать развитию возможности их реализации организациями, реализующими программы ДПО в субъектах Российской Федерации.

На каждом этапе развития ЕФП ДППО будут решаться вопросы информационной защиты и безопасности ЦОС ДППО.

Модульная архитектура ЕФП ДППО позволяет при необходимости расширять его возможности за счет подключения новых модулей.

ЦОС ДППО должна стать для педагогических работников и организаций, реализующих программы ДПО в субъектах Российской Федерации, единым пространством коммуникации, действенным инструментом управления качеством реализации ДПП.

ЦОС ДПО позволит объединить образовательные возможности участников системы ДППО, унифицировать подходы к разработке и профессионально-общественной экспертизе программ ДПО, проводить профессионально-общественную экспертизу программ ДПО и размещать их в Федеральном реестре программ ДПО, координировать деятельность организаций, реализующих программы ДПО.

Цели, задачи и принципы развития дополнительного профессионального (педагогического) образования

Стратегическая цель развития ДППО - развитие кадрового потенциала системы образования, создание широких возможностей для профессионального развития педагогических работников; удовлетворение их разнообразных интересов, потребностей и запросов; устранение

профессиональных дефицитов в профессиональной деятельности как условия ликвидации зон низкого качества образования.

Ориентиры государственной политики в сфере образования, изменения в законодательстве, а также анализ существующих в ДППО проблем обуславливают выбор основных стратегических направлений деятельности по развитию ДППО:

- модернизация образовательной деятельности;
- развитие кадрового потенциала организаций, реализующих программы ДПО;
- развитие научной и инновационной деятельности;
- развитие социального партнерства;
- совершенствование механизма управления системой ДППО;
- укрепление материально-технической базы организаций, реализующих программы ДПО.

Тактические цели развития ДППО:

- мониторинг основных трендов в системе российского и зарубежного образования;
- развития науки и практики для опережающего возникновения дефицитов педагогических работников;
- отслеживание актуальности содержания ДПП;
- создание гибкой модульной системы, позволяющей выстраивать индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития педагогических работников;
- активное внедрение новых образовательных технологий, реализация сетевых и электронных форм повышения квалификации, в том числе на едином федеральном портале ДППО <https://dppo.edu.ru> цифровой образовательной среды ДППО;
- развитие инфраструктуры и технологий сферы ДППО, в том числе для обеспечения личностного и профессионального роста и самореализации педагогических работников;

- повышение качества ДППО, образования и инновационного потенциала общества.

Для достижения целей развития ДППО необходимо решить следующие задачи:

1. Обеспечить действенные механизмы профессиональной помощи и поддержки развития педагогических работников в условиях национальной системы профессионального роста и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников; создать условия для конструктивного преодоления ситуаций социального и профессионального жизненного кризиса, профессиональных дефицитов.

2. Повысить вариативность, качество и доступность ДППО; обновить содержание ДППО в соответствии с интересами и потребностями разных групп педагогических работников.

3. Развивать ДППО как научно-методический ресурс, фонд обмена лучшими образовательными и педагогическими практиками; создавать условия для научного и творческого роста педагогических работников.

4. Расширять возможности ДППО за счет развития цифровой образовательной среды, обеспечения качественного и доступного онлайн-обучения педагогических работников с использованием цифровых технологий.

5. Конструировать новое, актуальное и востребованное содержание дополнительных профессиональных программ с использованием цифровой образовательной среды ДППО. Учитывать современные требования к педагогическим работникам, определенные в профессиональных стандартах, федеральных государственных образовательных стандартах, других документах, а также с учетом работы педагогических работников в поликультурной среде и с детьми с ограниченными возможностями здоровья и другое.

6. Развивать цифровую образовательную среду ДППО, которая создаст условия для развития платформ электронного/дистанционного обучения и

технологий эффективного взаимодействия организаций, реализующих программы ДПО в субъектах Российской Федерации, и обеспечить интернет-безопасность цифровой образовательной среды ДППО.

7. Проводить профессионально-общественную экспертизу ДПП ПК, что обеспечит единые подходы к разработке структуры, содержания и оценке качества программ ДПО.

8. Разрабатывать дополнительные профессиональные программы актуальные по содержанию с применением ЭО, ДОТ.

9. Развивать среду профессиональной коммуникации и совместной образовательной деятельности педагогических работников, оказывать поддержку педагогическим профессиональным сообществам, общественным объединениям педагогических работников.

10. Развивать сетевые формы реализации персонифицированных ДПП ПК, образовательной сети, вариативных форм сетевого образования, информационных и кооперационных связей, партнерства и сотрудничества.

11. Интегрировать формальное, неформальное и информальное образование, направленное на расширение вариативности и персонализации ДППО, а также индивидуализации образовательных маршрутов педагогических работников, реализуемых через совокупность инструментов, обеспечивающих индивидуальный характер и разнообразие путей и способов получения педагогическим работником ДППО.

12. Усилить связь педагогической науки и образовательной практики для системного повышения качества ДППО.

Развитие ДППО и эффективное использование его потенциала предполагает выстраивание ответственной политики в этой сфере посредством принятия современных, научно обоснованных решений как в области содержания и технологий, так и в части разработки управленческих и экономических моделей в соответствии со следующими принципами:

- *андрагогическая направленность* обеспечивает развитие организаций, реализующих программы ДПО в субъектах Российской Федерации, как

организаций образования взрослых на основе учета специфики обучения взрослого человека. Образование взрослых рассматривается как базисная, фундаментальная основа инновационного развития общества и человека;

- *непрерывность и результативность* обеспечивают право на образование в течение жизни; всесторонность и целостность в развитии человека как личности и индивидуальности на протяжении всей его жизни; направленность на достижение преемственности уровней профессионального образования, предполагающее непрерывное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков педагогических работников в условиях изменения целей, содержания, технологий, нормативно-правового обеспечения профессиональной деятельности;

- *персонификация и ответственность* обеспечивают педагогическим работникам возможность выстраивать индивидуальный образовательный маршрут повышения квалификации по устранению профессиональных дефицитов и удовлетворению образовательных потребностей и запросов; обеспечивать вариативность, разнообразие, многоуровневый характер дополнительных профессиональных программ, предусматривающих адресную поддержку каждому педагогическому работнику на основе доверия и понимания;

- *интерактивность обучения* направлена на широкое применение на основе использования современных образовательных технологий (онлайн - обучение с использованием цифровых технологий, «ситуационные кейсы», тренажеры, компьютерные симуляторы, деловые игры, тренинги, проекты, творческие работы и др.);

- *практикоориентированность и наукоемкость* обеспечивают переход от информирования педагогических работников к сопровождению внедрения и развития новых образовательных и культурных практик, а также реализацию компетентностного подхода, направленного на овладение обучающимися педагогическими работниками компетенциями, необходимыми для обеспечения высокого качества образования; при этом дополнительные

профессиональные программы должны четко отслеживать начальный и фиксировать достигнутый уровень новых компетенций по завершении обучения педагогических работников;

- *кооперация и сотрудничество* предусматривают развитие сетевого образования в ДППО за счет увеличения взаимодействия внутри самой организации, реализующей программы ДПО в субъекте Российской Федерации; построения новых связей и отношений за счет организации сетевого сотрудничества с профессиональными организациями, организациями высшего образования и другими организациями, имеющими лицензию на образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам для педагогических работников;

- *регионализация* обеспечивает преодоление разрыва между потребностями работодателей, рынка труда и содержанием дополнительных профессиональных программ для педагогических работников и технологий их реализации, разработку разнообразных по содержанию и формам реализации программ ДПО в соответствии с региональными особенностями, потребностями и запросами, в том числе индивидуальными, педагогических работников;

- *инновационность* направлена на быстрое реагирование ДППО на инновационные процессы, происходящие в обществе; на структурные и содержательные преобразования ДППО; проектирование и конструирование новой инфраструктуры, среды, технологий, инновационных образовательных практик и другое;

- *дифференцированность* учитывает дифференцированные подходы в выборе форм, методов, технологий и сроков повышения квалификации по программам ДПО в зависимости от диагностируемого уровня профессиональных компетенций педагогических работников.

Средства достижения целей и задач развития дополнительного профессионального (педагогического) образования

Решение задач развития ДППО предполагает реализацию направлений:

1. *Персонафицированное образование педагогических работников в системе ДППО:*

- разработка организационно-правовых основ реализации персонафицированного ДППО (концепция, нормативные акты, методические разработки и др.);

- разработка алгоритмов проектирования персонафицированных ДПП ПК с учетом объективной информации о наличии профессиональных дефицитов в деятельности педагогических работников и их индивидуальных образовательных запросов по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям в соответствии с профессиональными стандартами;

- разработка ДПП ПК в соответствии с едиными требованиями к их структуре посредством использования Конструктора программ ДПО на едином федеральном портале ДППО <https://dppo.edu.ru> ЦОС ДППО;

- постоянное обновление дополнительных профессиональных программ для педагогических работников и развитие новых направлений деятельности;

- внедрение гибких образовательных траекторий педагогических работников, реализации персонафицированных ДПП ПК посредством вариативного выбора в Федеральном реестре программ ДПО на едином федеральном портале ДППО <https://dppo.edu.ru> ЦОС ДППО с расширением возможностей обучения с применением ЭО, ДОТ;

- развитие кредитно-модульной (накопительной) системы при реализации, персонафицированной ДПП ПК для педагогических работников, создание условий для прохождения предусмотренных ДПП модулей в различных образовательных организациях (необходима согласованность с нормативно-бюджетным финансированием);

- активное внедрение возможностей повышения квалификации педагогических работников по ДПП с применением ЭО, ДОТ;
- повышение эффективности ДППО за счет применения современных средств и методов обучения, увязки содержания обучения с потребностями практики педагогических работников, приближения обучения к рабочему месту посредством использования новейших информационных и телекоммуникационных технологий;
- создание системы тьюторского сопровождения профессионального развития педагогических работников;
- внедрение послекурсового сопровождения педагогических работников в форме электронных (дистанционных) сетевых и очных учебных мероприятий, мотивирующих педагогических работников включаться в систему неформального образования (профессиональные конкурсы, проекты, тренинги, конференции, семинары, вебинары, видеоконференции, обсуждение проблем на форумах, консультации, различные актуальные разовые мероприятия и др.);
- организация очных и электронных стажировок и повышение квалификации педагогических работников на стажировочных площадках, в ведущих российских и зарубежных образовательных центрах, в том числе с использованием форм онлайн-обучения;
- формирование системы интеграции научного и образовательного процесса повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников на основе развития сетевого взаимодействия с профессиональными образовательными организациями, организациями высшего образования и научными организациями;
- разработка критериев оценки качества ДПП с применением ЭО, ДОТ и методик оценки уровня знаний в ДППО с учетом возможностей современных цифровых технологий.

2. Организационно-правовое обеспечение и качество управления процессами ДППО в условиях новой модели аттестации педагогических работников:

- формирование механизмов участия работодателей (органов управления образованием, руководителей образовательных организаций) в обновлении содержания ДПП ПК для педагогических работников;

- формирование и апробация механизмов персонифицированного финансирования (индивидуальных финансовых сертификатов), накопительной системы и зачетных единиц по индивидуальным образовательным траекториям, что позволит педагогическим работникам свободно и самостоятельно распоряжаться своим правом на повышение квалификации в соответствии со своими индивидуальными потребностями;

- разработка организационного и финансового механизма взаимосвязи между системой ДППО и аттестацией педагогических кадров;

- разработка организационного и финансового механизма взаимосвязи между системой ДППО и развитием системы профессиональных конкурсов педагогических работников;

- разработка положения о стажировках и обучении педагогических работников на стажировочных площадках, ведущих российских и зарубежных образовательных центрах, в том числе с использованием форм онлайн-обучения;

- развитие инфраструктуры и практики оценки и признания профессионального мастерства и квалификаций педагогических работников, приобретенных формальным и неформальным способом;

- проведение экспертной группой федеральных экспертов профессионально-общественной экспертизы ДПП ПК;

- повышение профессиональной компетентности административно-управленческого аппарата и преподавателей, обеспечивающих реализацию ДПП в соответствии с современными требованиями к структуре, содержанию и технологиям их реализации;

- мониторинг качества ДППО, сочетающий оценку процессов и результатов функционирования и развития этой непрерывной, открытой и развивающейся системы.

3. Научное и научно-методическое обеспечение ДППО:

- разработка механизмов и инструментов поддержки научно-исследовательской деятельности организаций, реализующих программы ДПО в субъектах Российской Федерации; проведение исследований в области качества ДППО; внедрение системы поддержки и стимулирования фундаментальных и прикладных исследований, развитие научных школ и научных направлений в системе ДППО на федеральном уровне;

- проектирование и разработка программ научно-методического сопровождения педагогических работников как целевого ориентира для региональных структур управления образованием в условиях реализации национальной системы повышения профессионального роста педагогических работников;

- интенсификация процесса внедрения результатов фундаментальных и прикладных исследований в образовательный процесс при реализации программ ДПО;

- проектирование и апробация диагностических материалов, позволяющих выявить профессиональные дефициты в деятельности педагогических работников по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям;

- маркетинговые исследования для выявления перспективных образовательных потребностей педагогических работников, оценки степени их удовлетворения, прогнозирования запросов на потенциальные образовательные модели и дополнительные профессиональные программы;

- разработка учебных пособий, учебно-методических комплексов для повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников;

- разработка и реализация целевых образовательных инициатив, инновационных проектов, стартапов, направленных на приобретение и развитие перспективных педагогических квалификаций.

4. Кадровое обеспечение деятельности системы ДППО:

- повышение статуса и квалификации преподавателя ДППО;
- совершенствование условий и оплаты труда, системы управления кадрами в системе ДППО для вовлечения в эту сферу профессионалов высокого уровня;

- создание системы опережающего повышения квалификации, в том числе в форме стажировок и профессиональной переподготовки профессорско-преподавательского состава организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы в субъектах Российской Федерации, с использованием сетевого взаимодействия с профессиональными организациями, организациями высшего образования, научными организациями и ведущими российскими и зарубежными образовательными центрами;

- создание механизма поддержки инициатив молодых преподавателей и научных работников системы ДППО с целью обеспечения их участия в разработке и реализации дополнительных профессиональных программ;

- создание российской ассоциации преподавателей ДППО; проведение конференций, форумов, обучающих сессий в рамках этой ассоциации;

- разработка серий учебников, учебных пособий для преподавателей ДППО по основным проблемам образования и развития педагогического знания;

- привлечение в систему ДППО молодых квалифицированных специалистов, обеспечение их профессионального и творческого развития и организация системы наставничества для обеспечения научно-методической преемственности, создания продуктивного баланса опыта и прорывных идей.

5. Сетевое партнерство в реализации ДППО:

- формирование и поддержка профессиональных педагогических сообществ, общественных организаций, деятельность которых направлена на развитие профессионального потенциала педагогических работников, консолидацию усилий и проведение совместных мероприятий;
- развитие практики повышения квалификации педагогических работников в рамках деятельности профессиональных педагогических сообществ, в том числе сетевых педагогических школ;
- развитие ЦОС ДППО с целью обеспечения единого подхода к обучению педагогических работников с использованием цифровых технологий;
- разработка нормативов и требований при обмене данными, используемыми цифровыми платформами организаций, реализующими ДПП с применением ЭО, ДОТ при взаимодействии с единым федеральным порталом ДППО <https://dppo.edu.ru> ЦОС ДППО;
- развитие сетевой кооперации организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы, методических и научных центров для реализации распределенных модульных схем формирования знаний, умений педагогических работников;
- координация деятельности профессиональных педагогических ассоциаций, разработка и поддержка совместных проектов и образовательных инициатив;
- системное исследование и проектирование педагогического образования для непедagogических категорий специалистов, образование взрослых в целом; привлечение социальных партнеров к совершенствованию механизмов получения образовательных услуг, связанных с повышением квалификации, а также их финансированию;
- создание механизма оценки практической значимости и экономической эффективности партнерства в ДППО.

Управление развитием дополнительного профессионального (педагогического) образования в условиях системных изменений

Развитие системы ДППО в условиях цифровой трансформации образования предъявляет новые требования к процессу управления развитием ДППО. Механизмы управления, обеспечившие адаптацию системы ДППО к конкурентной среде, перестают отвечать новым «вызовам» общества и недостаточны для решения современных задач образования, так как медленно реагируют на изменения системы непрерывного педагогического образования.

Изменение механизмов создания устойчивых конкурентных преимуществ в системе ДППО требует новой модели управления развитием ДППО в условиях системных изменений, то есть проактивного управления. Цель проактивного управления - предвидение возможных негативных социально-педагогических и экономических последствий и проведение соответствующих мер, направленных на предупреждение или снижение потерь, в результате чего достигается открытость системы ДППО в режиме развития (управление дополнительными профессиональными программами, управление рисками).

Стратегия проактивного управления развитием ДППО в условиях системных изменений требует не только реакции на происходящие события в системе образования, но опережающее создание и развитие уникальных ресурсов и способностей, которые будут постоянно обновлять организационное знание, создавать новые ключевые и профессиональные компетенции педагогических работников системы ДППО, генерировать технологические, организационные и образовательные инновации.

Этапы реализации Концепции развития дополнительного профессионального (педагогического) образования

Реализация Концепции развития ДППО предусматривается в два этапа:

- 1 этап – 2021-2023 годы - обновление системы ДППО, развитие механизмов поддержки профессионального развития педагогических работников, актуализации профессиональных компетенций с учетом развития цифровой образовательной среды ДППО.

- 2 этап – 2024 – 2026 гг. – развитие ДППО в условиях непрерывного повышения профессионального роста педагогических работников, новой модели аттестации, национальной системы повышения профессионального мастерства педагогических работников, цифровой образовательной среды ДППО.

Для реализации Концепции развития ДППО должен быть сформирован План мероприятий. План мероприятий разрабатывается и утверждается для каждого этапа реализации Концепции развития ДППО.

Ожидаемые результаты реализации Концепции развития дополнительного профессионального (педагогического) образования

В результате реализации Концепции развития ДППО будут обеспечены:

- интеграция ДППО в единую государственную систему непрерывного педагогического образования и мировую образовательную систему за счет предоставления педагогическим работникам конкурентоспособных образовательных услуг;

- повышение мобильности и открытости системы ДППО в конкурентной образовательной среде;

- развитие профессиональных компетенций педагогических работников, приобретение ими новых профессиональных возможностей, повышение

профессиональной мобильности за счет компенсации профессиональных дефицитов;

- удовлетворенность педагогических работников качеством реализованных персонифицированных ДПП ПК, организацией стажировок на стажировочных площадках и программам «горизонтального обучения» (неформальное образование);

- конструирование нового, актуального и востребованного содержания дополнительных профессиональных программ в Конструкторе программ ДПО на едином федеральном портале ДППО <https://dppo.edu.ru> ЦОС ДППО;

- экспертиза программ ДПО на едином федеральном портале ДППО <https://dppo.edu.ru> цифровой образовательной среды дополнительного профессионального педагогического образования;

- функционирование, развитие, наполнение Федерального реестра программ ДПО и использование из него педагогическими работниками дополнительных профессиональных программ для формирования персонифицированной траектории повышения квалификации;

- технологические, организационные и образовательные инновации в развитии и реализации ДПП ПК и ДПП ПП для педагогических работников, в том числе с применением ЭО, ДОТ;

- обеспечение преемственности, согласованности форм, подходов, моделей, реализуемых в системе подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников;

- активное внедрение и реализация сетевых и электронных форм повышения квалификации, в том числе на едином федеральном портале ДППО <https://dppo.edu.ru> цифровой образовательной среды дополнительного профессионального педагогического образования;

- развитие кадрового потенциала организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы;

- развитие научной, инновационной деятельности и социального партнерства в сфере ДППО;

- совершенствование механизма управления системой ДППО;
- укрепление материально-технической базы организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы в субъектах Российской Федерации;
- обеспечение мониторинговой деятельности в системе ДППО и ее анализ с принятием адресных рекомендаций и управленческих решений;
- повышение качества образования.

Заключение

В настоящее время дополнительное профессиональное (педагогическое) образование нуждается не только в качественном обновлении своих содержательных и функциональных оснований, но и в изменении принципов организации системы в целом.

Разработка Концепции развития дополнительного профессионального (педагогического) образования вызвана необходимостью обеспечения непрерывного характера профессионального развития педагогических кадров в условиях системных изменений в образовании Российской Федерации.

Дополнительное профессиональное (педагогическое) образование – целостный предмет, но внутренне по-разному дифференцированный, состоящий из множества объектов разного типа, строения и содержания, соорганизующихся в разные формы. Это предполагает отражение дополнительного профессионального (педагогического) образования в системе соответствующих понятий, обозначение в разных языковых формах, включающие разные виды деятельностных практик, а, следовательно, состоящее из различных наборов процедур и операций.

Для достижения стратегических целей развития образования, превращения его в ведущий фактор конкурентноспособности государства необходимо создать новые организационности, преобразовать формы мыслей и способы действий специалистов данной сферы. Таким образом, основное

назначение системы дополнительного профессионального (педагогического) образования – выращивание резерва для системной реорганизации сферы образования, то есть формирование новых профессионалов, которые призваны осуществить эту реорганизацию, что и требует изменений в самом институциональном устройстве дополнительного профессионального (педагогического) образования.

Литература

Нормативные документы

1. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
3. Поручение Президента Российской Федерации (по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 г.)
4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
5. Федеральный закон Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017)
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (2018-2025 годы).
7. Паспорт национального проекта «Образование», утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16.

8. Паспорт федерального проекта «Учитель будущего», Приложение к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 г. № 3.
9. Паспорт федерального проекта «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации», утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам, протокол от 25 октября 2016 г. № 9.
10. Приказ Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
11. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 2 декабря 2019 г. № 649 «Об утверждении Целевой модели цифровой образовательной среды».
12. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 августа 2017 г. № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».
13. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (ред. от 15.11.2013).
14. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 25 августа 2015 г. № АК-2453/06 «Об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере ДПО».
15. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 апреля 2015 г. № ВК-1032/06 «О направлении методических рекомендаций» («Методические рекомендации-разъяснения по разработке

дополнительных образовательных программ на основе профессиональных стандартов»).

16. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № АК-820/06 «О направлении методических рекомендаций по итоговой аттестации слушателей».
17. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 марта 2015 г. № АК-608/06 «О направлении методических рекомендаций по разработке, заполнению, учёту и хранению документов о квалификации».

Основная литература

1. Афанасьев В.В., Куницына С.М., Лебедев В.В. Персонифицированное дополнительное профессиональное образование: модель, стратегия проектирования программ повышения квалификации. // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 20. Педагогическое образование, 2017. №1. С.45-59.
2. Афанасьев В.В., Куницына С.М., Лебедев В.В., Расташанская Т.В. Формирование нового облика системы дополнительного профессионального образования // Вестник МГПУ, Сер. «Педагогика и психология», 2016. № 1. С. 8–20.
3. Василевская Е.В. Модернизация педагогического образования в системе дополнительного профессионального образования// Academia, 2016. №1(7). С. 14-22.
4. Василевская Е.В. Развитие дополнительного профессионального педагогического образования – кадровое обеспечение системы образования. Сборник VI Всероссийская научно-методическая интернет-конференция «Повышение квалификации педагогических кадров в изменяющемся образовании», АПК и ППРО, 2017.С. 25-40.
5. Василевская Е.В. Актуальные проблемы мониторинга качества образования в дополнительном профессиональном педагогическом

образовании//Современное дополнительное профессиональное педагогическое образование, 2017. №4. С. 11-19.

6. Вершловский С. Г. Непрерывное образование: историко-теоретический анализ феномена, СПб: СПб АППО, 2009.

7. Виноградов В.Н., Даутова О.Б., Жолован С.В. Концепция развития системы профессионального и личностного совершенствования Учителя Санкт-Петербурга. СПб: СПб АППО, 2019.

8. Губанова Е.В. Особенности отбора содержания дополнительных профессиональных программ (по уровням общего образования): Методические рекомендации для работников системы дополнительного профессионального образования / Е. В. Губанова, Г. П. Савиных, Д. С. Федей, А.А. Якушкина, М.: ГАОУ ВО МИОО, 2015. - 44 с.

9. Игнатьева Г.А., Тулупова О.В. Дополнительное профессиональное образование в проекции инновационного развития образования взрослых // Mediterranean Journal of Social Sciences Vol.6, No. 6, Supplement 5, December 2015, Special education. pp. 178-186.

10. Кларин М.В. Инструмент инновационного образования: трансформирующее обучение // Педагогика, 2017. № 3. С. 19–28.

11. Равочкин Н.Н. Перспективы дополнительного профессионального образования в российских вузах // Профессиональное образование в современном мире, 2017. Т. 7, № 4. С. 1410 - 1417.

12. Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны: информ. бюл. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2017. - 28 с.

13. Управление проектированием и реализацией программ ДППО в условиях изменений современного образования / под ред. О.Б. Даутовой, С.В. Жолована; Даутова О.Б., Жолован С.В., Лебедева И.Ю., Крылова О.Н. – СПб.: СПб АППО, 2018. – 190 с.

14. Федоров О.Д., О. Н. Журавлева О.Н., Полякова Т.Н. Стратегемы проектирования дополнительных профессиональных программ для педагогов // Вопросы образования/Educational Studies Moscow, 2018. № 2. С. 71-90.
15. Флеров О.В. Генезис отечественного дополнительного профессионального образования: от истоков к современным проблемам // Современное образование, 2017. № 2. С. 57 - 82.
16. Худоминский П.В. Развитие системы повышения квалификации педагогических кадров советской общеобразовательной школы (1917– 1981 гг.). М.: Педагогика, 1986.
17. Шеховцов В.В., Гоник И.Л. Проблемы и тенденции развития дополнительного профессионального образования // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки, 2017. Т. 9. № 3. С. 102–108.