

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 37.091.4

DOI: 10.17853/1994-5639-2023-9-12-43

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЕДИНСТВА СИСТЕМЫ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

А. В. Золотарева¹, Л. В. Байбородова², М. В. Груздев³, И. Г. Харисова⁴

Ярославский государственный педагогический университет, Ярославль, Россия.

E-mail: ¹ang_gold@mail.ru; ²lvbai@mail.ru; ³gruzdevmv@mail.ru; ⁴inga-kharisova@yandex.ru

Аннотация. Введение. Проблема создания условий для непрерывного профессионального развития педагогических кадров сегодня является одной из наиболее актуальных и обсуждаемых в международных исследованиях. В данной статье предложен вариант решения этой проблемы через интеграцию ресурсов системы образования для создания единого образовательного пространства, который может быть интересен для мирового педагогического и научного сообщества. В Российской Федерации широко обсуждается ряд документов, нацеленных на обеспечение перехода к единой федеральной системе научно-методического сопровождения (ЕФС НМС) профессионального развития педагогических кадров. В этой связи предпринята попытка выявить и оценить отношение педагогов и руководителей регионов РФ к принципам и направлениям создания ЕФС НМС, определить ресурсы для решения проблем, обозначенных в государственном заказе с учетом запроса, предложений и оценки педагогических работников. Результаты, приведенного в статье исследования, отвечают также запросам мировых образовательных систем на построение систематизированной модели преемственного и непрерывного развития педагогических кадров, без которого невозможно обеспечить устойчивое развитие национальных систем образования.

Цель статьи – определить приоритеты, пути и средства обеспечения единства федеральной системы научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических кадров.

Методология, методы и методики. Методологической основой исследования являются системный, интегративно-вариативный и субъектно-ориентированный подходы. Ведущим методом в исследовании выступает анализ представлений педагогических работников об эффективных способах и форматах своего профессионального развития в условиях интегрированного образовательного пространства для более эффективной реализации государственной образовательной политики, повышения качества образования в целом и индивидуальных результатов образовательной и педагогической деятельности. Для сбора эмпирических данных исследования были использованы анкеты-опросники, разработанные на основе компаративного анализа нормативно-правовых документов, определяющих концептуальные основания построения ЕФС НМС, а также анализа проблем и тенденций непрерывной подготовки педагогических кадров. Организовано обсуждение отдельных аспектов сопровождения профессионального развития педагогических кадров в фокус-группах педагогов и руководителей образовательных организаций. В эмпирическом исследовании приняло участие 7343 респондента из разных регионов Российской Федерации.

Результаты. Выявлено, что, по мнению, респондентов основным приоритетом государственной политики РФ в отношении профессионального развития педагогических кадров выступает создание единой федеральной системе научно-методического сопровождения (ЕФС НМС) педагогических кадров. Установлено, что в качестве основных принципов построения ЕФС НМС участники исследования выделяют соответствие формируемой ЕФС НМС приоритетным задачам в сфере образования; реализацию сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности; совместное планирование и принятие решений на федеральном и региональном уровнях; ориентацию и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников и управленческих кадров в условиях быстрого развития общества и системы образования. Среди актуальных проблем, затрудняющих развитие систем НМС, отмечается отсутствие единого подхода к организации деятельности научно-методических служб по сопровождению педагогических работников на региональном и муниципальном уровнях; слабая связь между научными исследованиями и реальной педагогической и управленческой практикой; отсутствие механизмов формирования индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров. В качестве основных путей и средств модернизации систем профессионального развития педагогических работников можно рассматривать материальное и моральное стимулирование педагогических работников к профессиональному развитию; совершенствование системы формального непрерывного профессионального образования; использования ресурсных контекстов неформального и информального непрерывного профессионального образования и другие средства.

Научная новизна исследования состоит в обобщении существующих тенденций и проблем построения региональных систем профессионального развития педагогических кадров в соответствии с приоритетами государственной образовательной политики; определении приоритетных задач, направлений, путей и средств интеграции региональных образовательных систем в единое научно-методическое пространство РФ.

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные выводы можно использовать при решении проблем интеграции регионов РФ в единое научно-методическое пространство.

Ключевые слова: подготовка педагогических кадров, научно-методическое сопровождение, непрерывное профессиональное развитие педагогических кадров, система научно-методического сопровождения педагогических кадров, субъекты научно-методической деятельности.

Благодарности. Статья подготовлена в рамках Государственного задания Ярославского государственного педагогического университета им. К. Д. Ушинского на 2023 год от Минпросвещения РФ (номер реестровой записи 720000Ф.99.1.БН62АБ84000).

Для цитирования: Золотарева А. В., Байбородова Л. В., Груздев М. В., Харисова И. Г. Обеспечение единства федеральной системы научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических кадров: возможности и риски // Образование и наука. 2023. Т. 25, № 9. С. 12–43. DOI: 10.17853/1994-5639-2023-9-12-43

ENSURING UNITY OF SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL SUPPORT SYSTEM FOR TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT: OPPORTUNITIES AND RISKS

A. V. Zolotareva¹, L. V. Bayborodova², M. V. Gruzdev³, I. G. Kharisova⁴

Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky, Yaroslavl, Russia.

E-mail: ¹ang_gold@mail.ru; ²lvbai@mail.ru; ³gruzdevmv@mail.ru; ⁴inga-kharisova@yandex.ru

Abstract. *Introduction.* Currently, the creation of conditions for the continuing professional development of teaching staff is one of the most relevant and discussed problems in international studies. This article suggests a solution to this problem through the integration of the resources of the education system to create a single educational space that may be of interest to the world pedagogical and scientific community. A number of documents aimed at ensuring the transition to a unified federal system of scientific and methodological support for teacher professional development are widely discussed in the Russian Federation. In this regard, an attempt has been made to identify and assess the attitude of Russian teachers and heads to the principles and directions towards the creation of the unified federal system of scientific and methodological support, and to determine resources to solve the problems outlined in the state order, taking into account the request, suggestions and evaluations of teaching staff. The research results presented in the article also meet the needs of world educational systems to build a systematic model of the continuing professional development for teachers, without which it is impossible to ensure the sustainable development of national education systems.

Aim. The present research aims to determine priorities, ways and means of ensuring the unity of the federal system of scientific and methodological support for teacher professional development.

Methodology and research methods. The methodological basis of the research is the system-based, integrative-variable and subject-oriented approaches. The leading method in the study is the analysis of pedagogical workers' ideas about effective ways and formats of their professional development in an integrated educational space for more effective implementation of state educational policy, improving the quality of education in general and individual results of educational and pedagogical activities. To collect empirical research data, questionnaires were used. The questionnaires were developed on the basis of a comparative analysis of regulatory and legal documents defining the conceptual foundations for the construction of the unified federal system of scientific and methodological support, as well as an analysis of problems and trends in the continuing teacher training. The discussion of certain aspects of supporting teacher professional development in focus groups of teachers and heads of educational organisations was organised. The empirical study involved 7343 respondents from different regions of the Russian Federation.

Results. It is revealed that, according to the respondents, the main priority of the state policy of the Russian Federation in relation to the professional development of teaching staff is the creation of the unified federal system of scientific and methodological support to teaching staff. The study participants outlined the basic principles of the construction of the unified federal system of scientific and methodological support: the compliance of the formed unified federal system of scientific and methodological support with priority tasks in the field of education; the implementation of network interaction between subjects of scientific and methodological activity; joint planning and decision-making at the federal and regional levels; orientation and prompt response to professional deficits and requests of teaching staff and management personnel in conditions of rapid development of society and the education system. Among the urgent problems, hindering the development of scientific and methodological support systems, there is a lack of a unified approach to organising the activities of scientific and methodological services to support teaching staff at the regional and municipal levels; weak connection between scientific research and real pedagogical and managerial practice; lack of mechanisms for the formation of individual educational routes of continuing professional development of teaching staff and management personnel. It can be considered that the main ways and means of modernisation of the systems of teacher

professional development are as follows: material and moral stimulation of teachers to professional development; improvement of the system of formal continuing professional education; the use of resource contexts of non-formal and informal continuing professional education, and other means.

Scientific novelty. The *scientific novelty* of the research consists in generalising the existing trends and problems of building regional systems of teacher professional development in accordance with the priorities of the state educational policy; determining priority tasks, directions, ways and means of integrating regional educational systems into a single scientific and methodological space of the Russian Federation.

Practical significance. The *practical significance* of the study lies in the fact that the research findings can be used to solve the problems of integrating the regions of the Russian Federation into a single scientific and methodological space.

Keywords: teacher training, scientific and methodological support, continuing professional development for teachers, system of scientific and methodological support to teachers, subjects of scientific and methodological activity.

Acknowledgements. The article has been prepared within the framework of the state assignment for Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky during 2023 by the Ministry of Education of the Russian Federation (registry number 720000F.99.1.BN62AB84000).

For citation: Zolotareva A. V., Bayborodova L. V., Gruzdev M. V., Kharisova I. G. Ensuring the unity of the federal system of scientific and methodological support for teacher professional development: Opportunities and risks. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2023; 25 (9): 12–43. DOI: 10.17853/1994-5639-2023-9-12-43

ASEGURAMIENTO DE LA UNIDAD DEL SISTEMA DE APOYO CIENTÍFICO Y METODOLÓGICO AL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE: OPORTUNIDADES Y RIESGOS

A. V. Zolotareva¹, L. B. Baiboródova², M. V. Grúzdev³, I. G. Járisona⁴

Universidad Pedagógica Estatal de Yaroslavl, Yaroslavl, Rusia.

E-mail: ¹ang_gold@mail.ru; ²lvbai@mail.ru; ³gruzdevmv@mail.ru; ⁴inga-kharisova@yandex.ru

Abstracto. Introducción. El problema para crear las condiciones necesarias para el desarrollo profesional continuo del personal docente es hoy día uno de los más relevantes y discutidos en el ámbito de la investigación a nivel internacional. En este artículo se propone una solución a dicho problema mediante la integración de recursos del sistema formativo a fin de crear un espacio educativo unificado que pueda ser de interés para la comunidad pedagógica y científica global. En la Federación Rusa actualmente se debate ampliamente una serie de documentos destinados a garantizar la transición a un sistema federal unificado de apoyo científico y metodológico (SFU ACM) para el desarrollo profesional del personal docente. En este sentido, se intentó identificar y evaluar la actitud de los docentes y líderes regionales de la Federación Rusa hacia los principios y directrices de la creación del sistema federal unificado de apoyo científico y metodológico EFS NMS, para determinar recursos que permitan resolver los problemas identificados en el orden estatal, teniendo en cuenta la solicitud hecha por el estado, propuestas y valoración del profesorado. Los resultados de la investigación presentada en el artículo también responden a las necesidades de los sistemas educativos mundiales de construir un modelo sistematizado de desarrollo sucesivo y continuo del personal docente, sin el cual es imposible asegurar el desarrollo sostenible de los sistemas educativos nacionales.

Objetivo. El propósito del artículo es determinar prioridades, formas y medios para asegurar la unidad del sistema federal de apoyo científico y metodológico al desarrollo profesional del personal docente.

Metodología, métodos y procesos de investigación. La base metodológica de la investigación se soporta en los enfoques sistémicos, integradores-variativos y de orientación hacia el sujeto. El método principal del estudio es el análisis de las ideas del profesorado sobre métodos y formatos efectivos de su desarrollo profesional en un espacio educativo integrado para una implementación más efectiva de la política educativa estatal, mejorando la calidad de la educación en general y los resultados individuales de la actividad pedagógica y educativa. Para la recolección de datos empíricos del estudio se dispuso de cuestionarios, desarrollados a partir de un análisis comparativo de los documentos normativos que definen la base conceptual para la elaboración del sistema federal unificado de apoyo científico y metodológico EFS NMS, así como un análisis de problemas y tendencias en la formación continua del personal docente. Igualmente, se preparó una discusión sobre ciertos aspectos relacionados con el apoyo al desarrollo profesional del profesorado con la integración en grupos específicos de profesores y directores de instituciones educativas. En el estudio empírico participaron 7.343 encuestados de diferentes regiones de la Federación Rusa.

Resultados. Se reveló que, según los encuestados, la principal prioridad de la política estatal de la Federación Rusa en relación con el desarrollo profesional del personal docente es la creación de un sistema federal unificado de apoyo científico y metodológico (SFU ACM) al personal de la docencia. Se ha establecido que como principios fundamentales para la elaboración del sistema federal unificado de apoyo científico y metodológico SFU ACM, los participantes del estudio destacan la correspondencia del sistema federal unificado de apoyo científico y metodológico EFS NMS en formación con tareas prioritarias en el campo de la educación; implementación de interacción en red entre sujetos de actividades científicas y metodológicas; planificación y toma de decisiones conjuntas a nivel federal y regional; orientación y pronta respuesta a las deficiencias y solicitudes profesionales del personal docente y directivo en las condiciones de rápido desarrollo de la sociedad y del sistema educativo. Entre los problemas actuales que obstaculizan el desarrollo de los sistemas de apoyo metodológico ACM, se encuentra la falta de un enfoque unificado para organizar las actividades de los servicios científicos y metodológicos para apoyar al personal docente tanto a nivel regional como municipal; conexión débil entre la investigación científica y la práctica real de la enseñanza y la gestión; falta de mecanismos para la formación de rutas educativas individuales para el desarrollo profesional continuo del personal docente y directivo. Las principales formas y medios de modernizar los sistemas de desarrollo profesional del profesorado pueden considerarse incentivos materiales y morales para el desarrollo profesional del profesorado; mejorar el sistema de educación profesional continua formal; uso de contextos de recursos de educación profesional continua no formal e informal y otros medios.

Novedad científica. La novedad científica del estudio radica en la generalización de las tendencias y problemas existentes en la construcción de sistemas regionales para el desarrollo profesional del profesorado de acuerdo con las prioridades de la política educativa estatal; determinar tareas prioritarias, directrices, formas y medios para integrar los sistemas educativos regionales en un ámbito unificado científico y metodológico de la Federación Rusa.

Significado práctico. La importancia práctica del estudio radica en el hecho de que los resultados pueden utilizarse para dar solución a los problemas de integración de las regiones de la Federación Rusa en un espacio unificado científico y metodológico.

Palabras clave: formación del profesorado, apoyo científico y metodológico, desarrollo profesional continuo del profesorado, sistema de apoyo científico y metodológico del profesorado, materias de las actividades científicas y metodológicas.

Agradecimientos. El artículo fue preparado en el marco del encargo estatal de la Universidad Pedagógica Estatal de Yaroslavl en honor a K. D. Ushinsky para el año 2023 del Ministerio de Educación de la Federación Rusa (número de registro 720000F.99.1.BN62AB84000).

Para citas: Zolotareva A. V.; Baiboródova L.V.; Grúzdev M. V.; Járísova I. G. Aseguramiento de la unidad del sistema de apoyo científico y metodológico al desarrollo profesional del personal docente: Oportunidades y riesgos. *Obrazovanie i nauka = Educación y Ciencia.* 2023; 25 (9):12–43. DOI: 10.17853/1994-5639-2023-9-12-43

Введение

Для того чтобы образование сохранило за собой роль двигателя экономического и социального развития, оно должно адаптироваться к новым, быстро меняющимся условиям, в первую очередь в вопросах развития человеческого капитала. Доклады ООН о развитии человека и исследования, проведенные в разных странах, показывают, что удельный вес человеческого капитала в таких высокоразвитых странах, как США, Финляндия, Германия, Япония, Швейцария и других, составляет до 80 % их национального богатства.¹

Важность влияния качества педагогической деятельности на общественное развитие отмечают многие зарубежные исследователи. Так, М. Heinz показывает, что в ряде международных исследований качество работы учителя, успехи обучающихся рассматриваются с точки зрения долгосрочного влияния на конкурентоспособность общества в контексте глобальной политики [1]. Как отмечают Р. D. Brok, Т. Wubbels, J. V. Tartwijk, в мире немало стран, где профессия педагога является одной из престижных и не существует проблемы «удержания» человека в профессии [2].

Современным мировым трендом развития образования стала идея непрерывности образования – как переход от модели «образование на всю жизнь» к модели «образование в течение всей жизни»². Таким образом, исследование проблем непрерывного образования как глобального и весьма специфического общественного явления, получившего распространение и развитие в мировом масштабе, не может быть вне зоны специальных опережающих исследований.

В Российской Федерации проблема дефицита учителей стоит достаточно остро, растет потребность в ориентации молодежи на педагогические профессии, закрепление молодых педагогов в профессии, обеспечение возможностей для непрерывного и планомерного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров. Отметим, что профессиональное образование и развитие педагогических кадров находится в центре пристального внимания государственной образовательной политики и многих стратегических федеральных программ. ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»³ интегрирует общие положения и нормы, регулирующие профессиональное развитие педагога, определяет право педагогических работников на профессиональную подготовку и развитие, регламентирует порядок и компетенции образовательных организаций в отношении дополнительного профессионального образования сотрудников и другие положения

¹ ООН: Доклад о человеческом развитии 2015. Труд во имя человеческого развития [Электрон. ресурс] // Communications Development Incorporated, Вашингтон, округ Колумбия, США. Режим доступа: https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr15standaloneoverviewupdf_1.pdf (дата обращения: 26.09.2023).

² Меморандум непрерывного образования Европейского союза. Режим доступа: <https://www.znanie.org/docs/memorandum.html> (дата обращения: 27.09.2023).

³ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 20.08.2023).

и нормы. Национальный проект «Образование»¹, устанавливает приоритеты профессионального развития и обучения педагогических работников на протяжении всей профессиональной деятельности для реализации задач государственной образовательной политики.

Основополагающим аспектом перестройки системы педагогического образования в Российской Федерации (далее – РФ) является переход к построению единой федеральной системы научно-методического сопровождения (далее – ЕФС НМС) профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров. На федеральном уровне принят ряд документов, регламентирующих обеспечение перехода к ЕФС НМС: Основные принципы Национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста²; Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров³; Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года⁴ и другие документы. Анализ этих документов указывает на то, что в государственной образовательной политике определена новая задача формирования ЕФС НМС как единого научно-методического пространства в сфере непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

Однако пока в теории и практике создания ЕФС НМС педагогических кадров остается много нерешенных проблем, недостаточно научно обоснованных разработок и предложений. В этой ситуации становится актуальной *научная проблема*: каковы возможности, задачи, пути и средства научно-методического сопровождения профессиональной подготовки и профессионального развития педагогических кадров в региональных системах научно-методического сопровождения (далее – РС НМС) на основе обеспечения единства ЕФС НМС. Теоретическая значимость исследования обозначенной проблемы состоит в обобщении существующих тенденций и проблем построения региональных систем профессионального развития педагогических кадров в соответствии с приоритетами государственной образовательной политики; обосновании моделей и средств интеграции региональных образовательных систем в единое научно-методическое пространство РФ; разработке вариан-

¹ Национальный проект «Образование», утвержденный Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 5 сентября 2018 г. № 10). Режим доступа: <http://government.ru/info/35566/> (дата обращения: 20.08.2023).

² Основные принципы Национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста (утверждена Распоряжением Правительства РФ от 31 декабря 2019 года № 3273-п). Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/> (дата обращения: 20.08.2023).

³ Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174). Режим доступа: <https://rulaws.ru/acts/Rasporyazhenie-Minprosvesheniya-Rossii-ot-16.12.2020-N-R-174/> (дата обращения: 20.08.2023).

⁴ Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года (утверждена Распоряжением Правительства РФ от 24 июня 2022 г. № 1688-п). Режим доступа: <http://government.ru/docs/all/141781/> (дата обращения: 20.08.2023).

тов субъектов научно-методической деятельности в РС НМС и их взаимосвязи между собой. Практическая значимость исследования определяется обобщением актуального запроса педагогов и руководителей на профессиональную подготовку и развитие; описанием вариантов и механизмов интеграции регионов РФ в единое научно-методическое пространство в соответствии с существующим опытом; предложением средств модернизации РС НМС педагогических работников и управленческих кадров.

Целью данной статьи является представление новых задач, приоритетов, путей и средств обеспечения единства ЕФС НМС профессионального развития педагогических кадров, что является необходимым для получения адекватного представления о реальном процессе становления системы работы с ними на современном этапе реализации государственной образовательной политики в РФ.

Гипотеза исследования: обеспечить единство федеральной системы научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических кадров возможно, если:

- выявить ценности, особенности, традиции и возможности в региональных системах образования в отношении реализации приоритетов профессионального развития педагогических кадров в РФ;
- определить актуальный запрос педагогических кадров в регионах РФ на профессиональную подготовку и профессиональное развитие;
- выяснить проблемы построения РС НМС профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в условиях обеспечения единства ЕФС НМС;
- установить, какие образовательные организации региональной системы образования могут стать субъектами научно-методической деятельности в рамках РС НМС;
- показать пути и средства обеспечения единства ЕФС НМС системы профессионального развития педагогических работников в условиях интеграции РС НМС в ЕФС НМС.

Для получения основных результатов были поставлены следующие *исследовательские вопросы:*

- какие приоритеты государственной политики РФ в отношении профессионального развития педагогических кадров знают и разделяют педагогические работники регионов РФ?
- какие ценности, особенности, традиции и возможности сформированы в региональных системах образования РФ в отношении профессионального развития педагогических кадров, которые необходимо сохранить, развивать и транслировать в другие регионы?
- каков актуальный запрос педагогических кадров на профессиональную подготовку и профессиональное развитие в регионах РФ?
- каковы проблемы построения РС НМС профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в регионах РФ, а также проблемы интеграции РС НМС в ЕФС НМС?

– какие образовательные организации региональной системы образования могут стать субъектами научно-методической деятельности в рамках РС НМС, какие возможности и проблемы у них при этом возникают?

– какие пути и средства модернизации системы профессионального развития педагогических работников в условиях интеграции РС НМС в ЕФС НМС сегодня могут предложить регионы РФ?

Ограничения исследования, вытекающие из поставленной научной проблемы, связаны с тем, что в статье изложены результаты, которые имеют обобщенный характер и представляют выводы без учета условий конкретного региона РФ и образовательной организации. В то же время, очевидно, что решение проблемы сопровождения развития педагогических кадров существенно зависит от кадровых, научно-методических, экономических и других условий в регионах РФ. В этой связи, имея общие результаты исследования, субъекты научно-методической деятельности (далее – субъект НМД) в дальнейшем могут изучить заказ, оценки, предложения педагогов региона и конкретной организации для разработки региональных систем научно-методического сопровождения педагогических кадров.

Обзор литературы

Проблема обеспечения единства федеральной системы научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических кадров в РФ специально не исследовалась, но имеются определенные теоретические предпосылки, которые важно учитывать при разработке заявленной темы.

Очевидно, что в РФ проблема единства ЕФС НМС тесно связана с непрерывностью педагогического образования. Отметим, что в данном исследовании непрерывное образование рассматривается как обучение в течение всей жизни, как образование взрослых, как непрерывное профессиональное обучение, как совокупности всех учебных действий, которые реализует человек на протяжении всей своей жизни, направленных на совершенствование своих знаний, навыков, компетенций. Согласно исследованиям Н. П. Бондаренко [3], Д. Серковой [4], И. Ю. Тархановой [5], А. Э. Ахмедова, И. В. Смольяниновой, В. А. Шаталова [6], Г. А. Чередниченко [7], R. G. Bagnall [8], С. Griffin [9], R. Egetenmeyer, S. Schmidt-Lauff и V. Boffo [10], одной из целевых установок непрерывного образования является постоянное совершенствование человеком профессиональных навыков, которые помогают ему соответствовать требованиям той сферы профессиональной деятельности, в которой он хочет себя реализовать. Так, J. Ainley и R. Carstens [11], I. Buonomo [12], K. L. Creasy [13], С. Danielson [14], A. Schleicher [15], отмечают, что необходимые компетенции должны формироваться и совершенствоваться на протяжении всей профессиональной деятельности специалистов, так как изменения, постоянно происходящие в сфере образования, требуют от педагога освоения новых, актуальных для решения встающих перед ним задач и навыков.

Н. П. Ансимова [16], Л. М. Митина [17], И. Ю. Тарханова [18], И. Г. Харисова [19], А. В. Хуторской [20] также отмечают необходимость совершенствования профессиональных компетенций на всех этапах непрерывного педагогического образования: допрофессиональном (психолого-педагогические классы), профессиональном (организации среднего профессионального и высшего образования), постпрофессиональном (повышение квалификации и профессиональная переподготовка).

В частности, актуальной становится проблема допрофессиональной педагогической подготовки школьников, склонных к педагогической деятельности. По мнению С. Kyriacou и М. Coulthard [21], формирование мотивации к педагогической деятельности школьников и студентов первых курсов является одним из определяющих условий успешного овладения ими педагогическими компетенциями. Р. W. Richardson и Н. М. G. Watt [22] акцентируют внимание на целесообразности обеспечения ценностно-смыслового самоопределения будущих педагогов в профессии, так как именно ценности составляют основу мотивации успешного обучения на педагогических профилях. М. А. Flores и С. Day [23] предлагают в рамках диагностики у школьников заинтересованности в педагогической деятельности, выявлять их ценностно-смысловые и мотивационные ориентиры, с учетом которых формировать готовность к овладению значимыми для педагога качествами. М. Smak, D. Walczak [24] выделяют значимость формирования у обучающихся адекватных представлений об особенностях педагогического труда, так как это позволит им сделать более осознанный выбор. По мнению М. Manning и J. Patterson [25], существует взаимосвязь качественного образования с убежденностью педагогов в ценности образования своих учеников и профессии учителя.

Анализ опыта разработки и реализации программ, направленных на сопровождение процесса непрерывного образования, показывает, что в качестве базовых форматов работы со специалистами необходимо выбирать те, которые позволяют обеспечить формирование у них навыков, актуальных запросам рынка труда и личностному развитию, а также развитие системы оценки квалификаций и выявления профессиональных дефицитов и новых востребованных в профессии компетенций. Данные приоритеты просматриваются и в принятой в 2020 году Концепции создания ЕФС НМС педагогических работников и управленческих кадров¹.

На основе проведенного анализа различных отечественных и зарубежных источников выявлены актуальные идеи, реализация которых, по мнению авторов статьи, обеспечит единство ЕФС НМС:

1. *Идея непрерывности образования, постоянного творческого развития и совершенствование человека на протяжении всей его жизни, включающее в*

¹ Концепция создания ЕФС НМС педагогических работников и управленческих кадров (Утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174). Режим доступа: <https://rulaws.ru/acts/Rasporyazhenie-Minprosvesheniya-Rossii-ot-16.12.2020-N-R-174/> (дата обращения: 20.08.2023).

себя процессы целеполагания, выбора и реализации средств достижения профессиональных и личностных целей [26].

2. *Идея преемственности и перспективности подготовки и профессионального развития педагогов*, предполагающая выстраивание преемственных моделей педагогического образования на уровнях среднего профессионального, высшего образования, программ дополнительного профессионального образования с учетом требований ФГОС, профессиональных стандартов, задач обновления содержания и технологий образования, заказом рынка труда на педагогические кадры [27].

3. *Идея сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических кадров*, как особый вид взаимодействия с целью создания благоприятных условий для самостоятельного развития педагогических работников, в основе которого лежит помощь в принятии решений по реализации плана деятельности, успешного обучения и психологического развития в ситуациях взаимодействия в рамках инфраструктуры сопровождения, которая может быть представлена региональным, муниципальным, институциональным и личностным уровнями, объединяющими ресурсы и возможности всех элементов, входящих в систему¹.

4. *Идея формирования траекторий роста педагога*. Развитие педагога может происходить по следующим траекториям роста: педагогический (профессиональный) рост предполагает освоение полного набора трудовых функций профессионального стандарта, получение более высокой профессиональной категории; методический рост предполагает освоение функций научно-методической деятельности; административный (карьерный) рост предполагает получение административных должностей [28].

5. *Идея обеспечения доступности профессионального образования*. Совокупность условий, обеспечивающих в комплексе объективные и субъективные равные возможности и право выбора обучения по программам профессионального образования и профессионального развития².

Методология, материалы и методы исследования

Методологическую основу проведенного исследования составили системный, интегративно-вариативный и субъектно-ориентированный подходы.

Так, системный подход (В. П. Беспалько, К. Боулдинг, Г. Х. Гуд, У. Детмер, Т. А. Ильина, Д. О'Коннор, Н. В. Кузьмина, И. Макдермотт, Р. Макол и др.) определяет целесообразность изучения отдельных элементов системы научно-ме-

¹ Концепция создания ЕФС НМС педагогических работников и управленческих кадров (Утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174). Режим доступа: <https://rulaws.ru/acts/Rasporyazhenie-Minprosveshcheniya-Rossii-ot-16.12.2020-N-R-174/> (дата обращения: 20.08.2023).

² Концепция и модели повышения доступности реализации дополнительных общеобразовательных программ: Монография / Под ред. А. В. Золотаревой, Л. В. Байбородовой, Н. П. Ансимовой. Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2018. 483 с. Режим доступа: <https://search.rsl.ru/ru/record/01009901423> (дата обращения: 20.08.2023).

тодического сопровождения и их взаимодействия в рамках обеспечения процесса профессионального развития педагогических кадров.

Интегративно-вариативный подход (А. Г. Асмолов, А. Я. Данилюк, А. В. Золотарева, А. М. Цирульников, М. Кальвин, Д. Таннер и др.) предусматривает выбор вариантов интеграции отдельных элементов системы научно-методического сопровождения в процессе построения и реализации индивидуальных маршрутов профессионального развития педагогических кадров с учетом региональной специфики.

Субъектно-ориентированный подход (К. А. Абульханова-Славская, А. Адлер, Л. В. Байбородова, Х.-Г. Гадамер, Дж. Дьюи, В. С. Леднев, И. Я. Лернер, А. Маслоу, К. Роджерс, К. Юнг, К. Хорни и др.) актуализирует реализацию субъектной позиции педагога в процессе сопровождения и определяет его особенности, профессиональные и личностные притязания в качестве основополагающего ориентира для построения индивидуального маршрута профессионального развития.

Подготовка исследовательских методик осуществлялась на основе сравнительного анализа нормативно-правовых документов для выявления ключевых позиций организации системной работы по научно-методическому сопровождению непрерывного профессионального развития педагогических кадров на федеральном и региональном уровнях. Отдельные аспекты сопровождения профессионального развития педагогических кадров обсуждались в фокус-группах в которых участвовали 27 человек, представителей отдельных субъектов системы НМС, преподавателей, педагогов и руководителей.

На основе собранного материала, согласно определяемым выше исследовательским задачам, были разработаны анкеты-опросники, ориентированные на следующую категорию респондентов – «преподаватели и педагоги» и «управленцы и руководители».

Для проведения исследования был использован сервис Google Forms, позволяющий разместить анкеты-опросники в доступном для участников формате. В эмпирическом исследовании в июне 2023 года приняло участие 7 343 респондента из разных регионов Российской Федерации, в том числе: управленческие кадры и руководители – 727 человек, преподаватели организаций среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования – 202 человека, педагоги организаций общего и дополнительного образования – 6 414 человек.

Респондентам были предложены вопросы, содержащие некоторые положения государственной образовательной политики в отношении профессионального развития педагогических кадров, в т. ч. принципов и направлений совершенствования системы подготовки и профессионального развития педагогических кадров, предложения объединений, служб, ресурсов, которыми педагоги могут использовать для своего профессионального развития. По итогам опроса был проведен количественный и качественный анализ полученных данных, для обработки которых были использованы показатели первич-

ной описательной статистики: подсчитывался процент респондентов каждой категории, выбиравших определенные варианты ответов на поставленные в анкетах-опросниках вопросы; по категориям вопросов, предусматривающих оценку предлагаемых вариантов по определенной шкале, определялись средние арифметические показатели.

Результаты исследования

Анализ полученных результатов позволил увидеть, что в основном педагоги и руководители одинаково оценивают принципы построения системы подготовки и профессионального развития педагогических кадров, что говорит о достаточно согласованной деятельности и непротиворечивом понимании педагогами и руководителями государственной политики, направленной на обеспечение единства ЕФС НМС педагогических кадров. При этом, затруднились в ответах небольшое количество участников опроса (педагоги – 9,6 %, руководители – 3,3 %. Больше половины респондентов отмечают особую важность совместного планирования и принятия решений на федеральном и региональном уровнях, составления единого плана работ, согласованного и эффективного использования имеющихся кадровых, инфраструктурных и финансовых ресурсов (52,9 % педагогов и 63,8 % руководителей); обеспечение соответствия ЕФС НМС приоритетным задачам в сфере образования (52,6 % педагогов и 51,4 % руководителей). Принцип, который респонденты менее выделяют, – опережающий характер с учетом прогноза и перспектив образования – можно объяснить тем, что он трудно реализуется, пока нет механизмов и опыта опережающего развития; это перспективная задача системы образования в целом.

Участники опроса более всего поддерживают (в порядке убывания) такие направления, как актуализация содержания, форм и методов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров; формирование методического актива региона; интеграцию педагогической науки и практики в решении актуальных проблем; развитие кадрового потенциала системы дополнительного профессионального образования; формирование механизмов управления региональной инфраструктурой научно-методического сопровождения педагогических работников; создание цифровой экосистемы дополнительного профессионального образования. Расхождение в оценках отмечено в таком направлении, как изучение и распространение передовых педагогических практик, что, скорее всего, связано с тем, что изучение опыта является функцией управления, сами педагоги этой проблемой не озадачены. Вызывает беспокойство низкая оценка учета запроса работодателей, эта задача пока слабо реализуется в системе образования в целом.

Поддерживают инициативы Минпросвещения РФ в отношении создания на федеральном и региональном уровне объединений, служб и ресурсов для своего профессионального развития 67 % педагогов и 91,3 % руководителей.

Педагоги достаточно высоко оценивают работу методических служб; единого регионального портала дополнительного профессионального образования; регионального научно-методического центра сопровождения педагогических работников; регионального центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. Следует отметить, что, несмотря на то что респондентам было предоставлено право выбора сразу нескольких позиций, оценка государственных инициатив пока не очень высока (менее 50 %). Это говорит о пока незначительном опыте использования и осознания ценности данных методических ресурсов для педагогических работников регионов.

По результатам проведенного исследования были получены данные о приоритетных для педагогических работников ценностях. Выделены их представления об особенностях, традициях и возможностях региональных систем образования РФ в отношении профессионального развития педагогических кадров, которые необходимо сохранить, развивать и транслировать в другие регионы.

Более половины респондентов положительно оценили возможности и достижения в региональном опыте профессионального развития педагогических кадров. В процессе анализа удалось выявить следующее:

– 62,8 % респондентов указали на то, что в их образовательных организациях ведется работа по *выявлению педагогически одаренной молодежи и ориентации обучающихся на педагогическую профессию*. Респонденты указали на наиболее эффективные, на их взгляд, формы выявления педагогически одаренной молодежи (по мере убывания значимости): участие в конкурсах, олимпиадах (не менее 20 %); работа педагогических классов (не менее 20 %); диагностика школьников (не менее 16 %); участие в днях самоуправления (не менее 12 %). Вместе с тем, следует отметить, что работа по выявлению педагогически одаренной молодежи оценивается как важная, но при этом 29,4 % респондентов не уверены в ее качестве, систематичности или результативности. По мнению руководителей, им требуется научно-методическое и психолого-педагогическое сопровождение и поддержка в работе с потенциальными будущими педагогами, а также межрегиональное сотрудничество, позволяющее транслировать лучшие региональные практики и находить ресурсы взаимодействия;

– 60,5 % педагогов отмечают, что они *имеют возможности для своего профессионального развития, им систематически оказывается методическая помощь*. В зависимости от популярности, выбираемые респондентами форматы профессионального развития, можно разделить на три группы. В первую группу вошли способы, которые используют большинство участников опроса (от 54 % до 76 %): чтение методической литературы, обмен опытом со своими коллегами, участие в программах повышения квалификации. Вторая группа определяется форматами, которые набрали от 38 % до 53 %: «мастер-классы», участие в работе методического объединения. Третья группа включает в себя наименее популярные форматы (менее 30 %) – «вхожу в состав профессиональ-

но-общественного объединения», «участвую в реализации стажировочных площадок». Таким образом, полученные результаты указывают на слишком традиционный и несколько устаревший перечень возможностей профессионального развития педагогических кадров, сложившихся в регионах. При этом более современные тенденции (индивидуализация профессионального развития, диагностика профессиональных дефицитов, использование потенциала профессиональных педагогических сообществ и др.) пока недостаточно популярны в педагогическом сообществе;

– более половины руководителей (53,6 %) указали на то, что в их образовательных организациях ведется *работа по проектированию и реализации программ профессионального развития педагогических кадров*. Среди форм, которые чаще всего называют респонденты, преобладают курсы повышения квалификации; наставничество; адресное сопровождение; тренинги командообразования; обобщение опыта; участие в работе экспертного сообщества. Ответы «нет» и «скорее нет, чем да» отметили 33 % респондентов, что указывает на недостаточно системный уровень данной работы, либо подобная работа ведется, но респонденты не уверены в ее качестве;

– 61 % руководителей указывают на важность *участия педагогов в работе профессионально-общественных объединений для обеспечения их профессионального развития*. Респонденты приводят некоторый перечень профессиональных сообществ, в которых они принимают участие, в том числе профильные Ассоциации, сетевые тематические сообщества различного уровня, а также различные формы методических объединений. Вместе с тем, можно отметить, что около 30 % респондентов не принимают участие в деятельности профессиональных сообществ;

– большим потенциалом для профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров обладает *работа в экспертных сообществах*. Однако исследование показало отрицательные тенденции в этой работе. Только 33,3 % педагогических работников участвуют в работе экспертных сообществ, а 62 % ответили, что не участвуют в такой работе. Среди форм реализации преобладает участие в конкурсах профессионального мастерства, вторую позицию занимает экспертиза методических продуктов и рецензирование, что требует усиления включенности педагогических работников и руководящих кадров в реализацию разных экспертных позиций в регионах РФ.

Наличие положительных тенденций и достижений в системе подготовки и профессиональном развитии педагогических кадров, которые необходимо в регионах сохранить и развивать, подтверждается готовностью респондентов к обмену опытом организации процесса непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических кадров, прежде всего опытом организации методической деятельности, способами мотивации педагогов к участию в программах повышения квалификации, эффективными технологиями работы с педагогами. При этом, от 12 до 14 % респондентов пока не готовы к сотрудничеству.

Исследование показало, что наиболее востребованы педагогами следующие направления профессионального развития: особенности реализации обновленных ФГОС ОО (45,9 % выборов); современные педагогические технологии (41,8 %); цифровая образовательная среда (32,5 %); управление мотивацией обучающихся (32 %); методика преподавания предмета (30,9 %); правовая компетентность педагога (25,5 %); функциональная грамотность (22 %).

К сожалению, педагоги недостаточно формируют запрос на такие актуальные направления профессионального развития, как целеполагание в образовательной деятельности (10,2 %); преподавание в поликультурной среде (3,7 %); мониторинг развития обучающихся (10,3 %).

Руководители к наиболее актуальным запросам на профессиональное развитие отнесли такие направления, как контроль качества реализации образовательных программ (41,4 %); формирование функциональной грамотности обучающихся в образовательном процессе образовательной организации (40,7 %); управление формированием образовательной среды, в том числе цифровой среды (38,2 %); управление деятельностью по реализации образовательных программ учебных предметов, в том числе в сетевой форме (35,8 %); формирование системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов обучающихся, направленной на самоопределение, самообразование и профессиональную ориентацию (29 %). Вместе с тем, недостаточно востребованы руководителями такие важные направления их профессионального развития, как формирование и поддержка организационной культуры общеобразовательной организации (12,1 %); руководство деятельностью по созданию условий социализации обучающихся и индивидуализации обучения (16,5 %).

Наиболее комфортными для педагогов всех регионов являются такие формы профессионального развития, как курсы повышения квалификации (41,8 %), предпочтительно в очной форме (если в дистанционной форме, то в режиме реального времени онлайн); а также семинары (40,6 %); практикумы (39,2 %); образовательные стажировки (18,8 %), персональные консультации (22 %).

В ходе исследования педагогам и руководителям предлагалось ответить на вопросы, которые проясняют отношение респондентов к приоритетным направлениям развития РС НМС, собственной активности по повышению профессиональных компетенций. Следует отметить, что респонденты, в основном, демонстрируют согласованную позицию в оценке проблем построения РС НМС в регионах (табл. 1).

Респонденты указывают на низкий уровень: опыта участия в диагностике профессиональных дефицитов; наличия индивидуальных маршрутов профессионального развития педагогов; открытия стажировочных площадок; участия в прикладных исследованиях по приоритетным направлениям государственной образовательной политики РФ. Кроме того, установлено, что требует развития практика организации сетевого взаимодействия субъектов между собой в целях построения единого образовательного пространства. При этом,

и педагоги и руководители готовы изменить ситуацию в сторону устранения выявленных проблем, готовы осваивать новые форматы работы, которые будут иметь реальный практический эффект и повлияют на решение актуальных для региональной системы образования проблем.

Таблица 1

Оценка руководителями и педагогами собственной активности по повышению профессиональных компетенций в условиях построения РС НМС профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в регионах РФ

Table 1

Managers and teachers' assessment of problems related to the development of regional systems of scientific and methodological support for professional development of teaching and management staff in the regions of the Russian Federation

№	Проблемы построения РСНМС <i>Problems related to the development of regional systems of scientific and methodological support</i>	Респонденты <i>Respondents</i>	Да <i>Yes</i>	Скорее да, чем нет <i>Rather yes than no</i>	Затрудняюсь ответить <i>It is difficult to answer</i>	Скорее нет, чем да <i>Rather no than yes</i>	Нет <i>No</i>
1.	Опыт участия в диагностике профессиональных дефицитов <i>Experience in diagnosing professional deficits</i>	педагоги <i>teachers</i>	14,7 %	16,2 %	18 %	17,5 %	33,6 %
		руководители <i>managers</i>	14,4 %	15 %	14,2 %	14,9 %	41,5 %
2.	Готовность участвовать в диагностике профессиональных дефицитов <i>Willingness to participate in diagnosing professional deficits</i>	педагоги <i>teachers</i>	24,7 %	35,6 %	18,2 %	11,4 %	10,1 %
		руководители <i>managers</i>	32,3 %	35,5 %	13,9 %	8,8 %	9,5 %
3.	Наличие индивидуального маршрута профессионального развития <i>Available individual professional development route</i>	педагоги <i>teachers</i>	13,8 %	23,6 %	28,2 %	15,5 %	18,9 %
		руководители (данный вопрос не задавался) <i>managers (this question was not asked)</i>	-	-	-	-	-
4.	Наличие стажировочных площадок <i>Available training areas</i>	педагоги <i>teachers</i>	7,4 %	9 %	44,5 %	15,5 %	23,6 %
		руководители <i>managers</i>	4,1 %	4 %	8,9 %	8,4 %	74,6 %
5.	Целесообразность открытия стажировочных площадок <i>Feasibility of opening training areas</i>	педагоги <i>teachers</i>	19,9 %	38,7 %	32,7 %	4,3 %	4,4 %
		руководители (данный вопрос не задавался) <i>managers (this question was not asked)</i>	-	-	-	-	-

6.	Участие в прикладных исследованиях по приоритетным направлениям государственной образовательной политики РФ <i>Participation in applied research on higher priority areas of the state educational policy of the Russian Federation</i>	педагоги <i>teachers</i>	2 %	4 %	11,4 %	14,5 %	68,1 %
		руководители <i>managers</i>	5 %	4 %	9,2 %	10 %	71,8 %
7.	Готовность участия в прикладных исследованиях проблем образования <i>Readiness to participate in applied education research</i>	педагоги <i>teachers</i>	5,8 %	20,9 %	37,1 %	18,3 %	17,9 %
		руководители (данный вопрос не задавался) <i>managers (this question was not asked)</i>	-	-	-	-	-

Анализ результатов оценки педагогами и руководителями проблем, которые затрудняют развитие РС НМС (табл. 2) позволил выявить следующий ранг проблемы (по степени убывания значимости): отсутствие связи между научными исследованиями и реальной педагогической и управленческой практикой; отсутствие единого научно-методического пространства сопровождения педагогических работников и управленческих кадров; отсутствие единого подхода к организации деятельности методических служб на региональном уровне, выполнение ими функций организационных, координационных ресурсного обеспечения.

Таблица 2

Оценка педагогами и руководителями проблем, которые затрудняют развитие РС НМС педагогических работников и управленческих кадров

Table 2

Teachers and managers' assessment of problems that complicate the development of regional systems of scientific and methodological support for teaching and management staff

Проблемы, которые затрудняют развитие РС НМС <i>Problems that complicate the development of regional systems of scientific and methodological support</i>	Педагоги <i>Teachers</i>	Руководители <i>Managers</i>
Отсутствие единого научно-методического пространства сопровождения педагогических работников и управленческих кадров <i>Absence of unified scientific and methodological space to support teaching and management staff</i>	42,6 %	46,4 %
Отсутствие единого подхода к организации деятельности методических служб на региональном уровне, выполнение ими функций организационных, координационных ресурсного обеспечения <i>Absence of the unified approach to organise activities of methodological services at the regional level, their performances organisational, coordination resource support</i>	35,9 %	32,5 %

Отсутствие связи между научными исследованиями и реальной педагогической и управленческой практикой <i>Absence of connection between scientific research and actual pedagogical and management practice</i>	51,4 %	54,5 %
Отсутствие механизмов формирования индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров <i>Absence of mechanisms to form individual educational routes for continuous professional development of teaching and management staff</i>	15,4 %	17,1 %
Отсутствие в содержании программ ДПО ориентации на формирующиеся вызовы и задачи образования на федеральном уровне <i>Absence of a focus on emerging challenges and education objectives at the federal level in the content of additional professional education programmes</i>	14,9 %	9,4 %
«Сопrotивление» педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций обновлению методов обучения и воспитания <i>“Resistance” of teaching and management staff in educational organisations to update the methods of training and education</i>	19,7 %	32,3 %
Несовершенная система мотивации к участию в инновационной деятельности в сфере образования <i>Imperfect system of motivation to participate in innovative activities in the field of education</i>	19 %	36,2 %
Отсутствие согласованной системы повышения квалификации управленческих кадров <i>Absence of the agreed system for improving the skills of management staff</i>	18,4 %	12,5 %
Отсутствие согласованного взаимодействия между субъектами научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров региона (вуз, организации СПО, ДПО, ММС, ППС, негосударственные организации) <i>Absence of coordinated interaction between subjects of scientific and methodological support for professional development of teaching and management staff of the region (university, organisations of secondary vocational education, additional professional education, municipal methodological services, educational programme tools, non-state organisations)</i>	17,7 %	15 %
Затрудняюсь ответить <i>It is difficult to answer</i>	20,8 %	6,5 %
Затрудняюсь ответить <i>It is difficult to answer</i>	15,8 %	14,7 %

Для того чтобы обеспечить единство и развитие РС НМС профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, необходимо создать условия для становления образовательных организаций региональной системы образования субъектами научно-методической деятельности. Результаты исследования данной проблемы представлены в табл. 3. В этой части исследования участвовали только управленческие работники.

Таблица 3

Оценка руководителями возможностей участия субъектов НМД в РС НМС

Table 3

Managers' assessments of subjects' opportunities to participate in scientific and methodological activities for the development of regional systems of scientific and methodological support

№	Показатели становления образовательной организации субъектом РС НМС <i>Indicators on becoming an educational organisation as a subject of regional systems of scientific and methodological support</i>	Да Yes	Скорее да, чем нет Rather yes than no	Затрудняюсь ответить It's difficult to answer	Скорее нет, чем да Rather no than yes	Нет No
1.	Участие руководителей образовательных организаций в формировании регионального заказа на подготовку и профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров <i>Participation of heads of educational organizations in the formation of a regional order for the training and professional development of teaching and management staff</i>	10,2 %	17,6 %	16 %	17,1 %	39,2 %
2.	Участие сотрудников образовательных организаций в общесистемных мероприятиях международного, федерального, регионального уровней <i>Participation of employees of educational organisations in system-wide events at the international, federal, regional levels</i>	21 %	27,4 %	8,7 %	18,3 %	24,6 %
3.	Участие педагогических работников образовательных организаций в профессиональных педагогических конкурсах <i>Participation of teaching staff of educational organisations in professional pedagogical competitions</i>	34 %	29,2 %	6,7 %	17,3 %	12,8 %

Из полученных данных видно, что руководители крайне мало участвуют в формировании регионального заказа на подготовку и профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров (от 8 до 15 %). Респонденты указали только одну задачу в формировании которой они участвуют, – это формирование запроса на повышение квалификации, кадров. Необходимо обратить внимание на необходимость формирования заказов на услуги повышения квалификации на основе выявленных профессиональных дефицитов и в соответствии с индивидуальным образовательным маршрутом педагога. Кроме того, как первоочередную задачу респонденты выделяют заказ на работу в экспертных и аттестационных комиссиях, открытие стажировочных площадок и других актуальных направлений профессионального развития педагогических кадров.

Результаты исследования также указывают на слабую активность участия сотрудников образовательных организаций в общесистемных мероприятиях международного, федерального, регионального уровней. При этом можно выделить следующие особенности: количество респондентов-участников в целом невелико, при этом перечень мероприятий – огромен; многие респонденты могут сообщить дату, точное название мероприятия, привести свои достижения; в то же время другие респонденты отказываются отвечать на это вопрос («участвую, в каких – не могу сказать точно»). Термин «общесистемные» не до конца понятен респондентам.

В рамках исследования была поставлена задача, выявить пути и средства модернизации системы профессионального развития педагогических работников, которые могут обеспечить единство федеральной системы научно-методического сопровождения. Для этого респондентам предлагалось оценить, в какой мере, предложенные пути и средства, положительно влияют в настоящее время и могли бы повлиять в ближайшем будущем на качество подготовки педагогических кадров.

В целом по результатам опроса можно выделить 6 групп средств, которые оказывают положительное влияние на качество подготовки педагогических кадров в настоящее время (участникам опроса было предложено оценить каждое средство по шкале от 0 до 7 баллов). Следует отметить, что в целом респонденты оценивают предлагаемые им средства как влияющие, влияющие в значительной мере, существенно влияющие и сильно влияющие на их профессиональное развитие. Средств, которые слабо влияют, почти не влияют, не влияют, отсутствуют или не используются, выявлено не было (данные оценки наблюдались лишь у отдельных категорий респондентов, число которых незначительно).

Первая группа средств, которые оцениваются в диапазоне 5,4–5,5 (т. е. между «влияют в значительной мере» и «существенно влияют») включает: «Материальные средства стимулирования» и «Моральные средства стимулирования (награждение грамотами, благодарности, присвоение званий и др.)».

Вторая группа средств, влияние которых респонденты оценивают чуть ниже (5,2), т. е. ближе к «влияют в значительной мере» включает: «Обмен опытом на федеральном уровне», «Курсы повышения квалификации федерального уровня», «Методическая работа в образовательной организации», «Организация стажировок в регионах России».

Третья группа средств включает форматы, влияние которых оценивается в 5,1 балл: «Участие в инновационной деятельности», «Курсы повышения квалификации регионального уровня», «Презентация опыта педагогов на семинарах», «Наставничество в образовательной организации», «Проведение мастер-классов».

Четвертую группу составляют средства, получившие от респондентов в целом оценку 5,0: «Тиражирование лучших практик через публикации», «Посещение и анализ открытых мероприятий», «Организация деятельности ме-

тодических объединений с учетом специфики профессиональной деятельности в образовательной организации», «Организация стажировок педагогов на муниципальном и региональном уровне», «Обмен опытом работы в образовательной организации и на муниципальном уровне», «Участие в исследовательской деятельности».

Пятая группа объединяет средства, влияние которых оценивают в 4,6–4,9 баллов (немного ниже, чем влияют в значительной мере): «Разработка индивидуального плана профессионального развития педагога», «Организация деятельности методических объединений с учетом специфики профессиональной деятельности в регионе», «Выступления на научно-практических конференциях», «Организация деятельности методических объединений по воспитательной работе в образовательной организации», «Организация деятельности методических объединений по воспитательной работе в регионе», «Наставничество в муниципальной системе образования», «Диагностика по выявлению дефицитов в подготовленности кадров».

Шестую группу составили средства, получившие оценку между «влияют» и «влияют в значительной степени» (4,5): «Изучение запроса на адресную поддержку кадров», «Внутрифирменное обучение», «Деятельность общественных профессиональных объединений, сообществ в регионе», «Тьюторское сопровождение педагогов».

В ответе на вопрос «Что могло бы повлиять на качество подготовки педагогических кадров» было установлено, что наиболее высокие баллы получили средства: материальные и моральные средства поощрения, а также курсы федерального значения. Такое средство, как наставничество в образовательной организации и в муниципальной системе образования, определено на средних позициях во всех регионах. Внутрифирменное обучение как форма профессионального развития кадров поставлена опрошенными на последнее место. Эти данные несколько отличаются от полученных ответов на вопрос о том, что сейчас влияет на качество подготовки педагогических кадров.

Следует отметить, что диапазон в оценке предлагаемых для профессионального развития путей и средств не столь значим (минимальный – 4,8 балла из максимальных 7), что подчеркивает целесообразность использования всех возможностей при решении проблемы подготовки и профессионального развития педагогических кадров.

Обсуждение результатов

В данной статье рассматривается проблема непрерывной подготовки кадров с позиций целостного, системного научно-методического сопровождения профессионального развития педагога. Несмотря на то что исследования, связанные с профессиональным развитием педагогов, проводились и ранее: А. Ed. Schleicher [29], обосновал целесообразность ежегодного повышения педагогами своей квалификации в разных форматах в интересах обеспечения возможности идти в ногу с быстрыми изменениями, происходящими в мире;

и J. Li и J. Li убедительно показали, что, идя этим путем последние несколько десятилетий, Китай смог превратиться в возрождающегося лидера международного опыта в области образования и подготовке педагогических кадров на основе современных научно-методических разработок [30]. При этом важно отметить, что авторы проведенных ранее исследований не обращались к изучению состояния научно-методического сопровождения профессионального развития на всех этапах подготовки. Этот вопрос в контексте обеспечения единства ЕФС НМС профессионального развития педагогических кадров на основе преемственности всех этапов подготовки изучается впервые. Исследован запрос педагогов и руководителей, проанализированы оценки субъектов научно-методической деятельности по сопровождению профессионального развития специалистов в сфере образования, дано сравнение суждений педагогов и руководителей.

Отметим, что по большинству позиций педагоги и руководители единодушны в своих оценках и суждениях. Они примерно одинаково оценили важность принципов и направлений государственной образовательной политики. Есть некоторые расхождения в оценке педагогами и руководителями важности объединений, служб, ресурсов, инициированных Министерством просвещения, в определении значимости и приоритетности проблем, которые затрудняют развитие РСНМС, что, по нашему мнению, обусловлено различным профессиональным опытом респондентов, разными должностными обязанностями педагогов и руководителей.

В целом, проведенный анализ позволил сделать выводы о том, что в регионах сложились определенные традиции в работе с педагогами по их профессиональному развитию. При этом явно выделяются базовые форматы работы (обмен опытом с коллегами, участие в программах повышения квалификации и чтение методической литературы) и средства, помогающие педагогам развивать свои профессиональные компетенции (организация мастер-классов и обучающих семинаров, предоставление методических материалов для решения профессиональных задач, стимулирование участия в программах повышения квалификации и профессиональной переподготовки). Можно сделать вывод, что инновационный потенциал процесса профессионального развития педагогических кадров пока невысок, необходима работа по освоению в регионах новых современных возможностей, которые предлагает ЕФС НМС.

В результате исследования определена тенденция к участию в ключевых конкурсах для педагогов и управленцев системы образования РФ, таких как «Учитель года»¹, «Педагогический дебют»², «Флагманы образования»³. Однако системности участия и психолого-педагогического сопровождения участников профессиональных конкурсов не выявлено. Необходимо до- и посткон-

¹ Сайт «Учитель года России 2023». Режим доступа: <https://teacherofrussia.ru/> (дата обращения: 20.08.2023).

² Сайт «Педагогический дебют». Режим доступа: <https://schools.org.ru/peddebut/poryadok-konkursa> (дата обращения: 20.08.2023).

³ Сайт «Флагманы образования». Режим доступа: <https://flagmany.rsv.ru/> (дата обращения: 20.08.2023).

курсное сопровождение педагогов, формирование практики наставничества, использование всех ресурсов системы профессионального развития регионов для сопровождения участников и поддержки их профессионального развития.

По итогам анализа данных проведенного опроса, можно предложить следующие пути и средства модернизации системы профессионального развития педагогических работников в условиях интеграции региональной образовательной системы в единое образовательное пространство РФ:

– использовать весь спектр средств организации работы с педагогическими кадрами по развитию их профессиональных компетенций в организациях среднего профессионально, высшего и дополнительного профессионального образования, так как разные категории респондентов называют основной перечень предлагаемых средств достаточно эффективным;

– совершенствовать систему материального и морального стимулирования профессионального саморазвития педагогов образовательных организаций и шире использовать потенциал курсов повышения квалификации федерального уровня;

– развивать систему внутрифирменного обучения и тьюторского сопровождения в образовательных организациях, так как потенциал данных средств слабо используется и, как следствие, недооценивается преподавателями среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования;

– особое внимание уделить внедрению и использованию в образовательных организациях следующих средств: проведение мастер-классов, тиражирование лучших практик через публикации, организация деятельности методических объединений, обмен опытом работы в образовательной организации и на муниципальном уровне, разработка индивидуального плана профессионального развития педагога, участи в научно-практических конференциях, диагностика по выявлению профессиональных дефицитов кадров, изучение запроса на адресную поддержку педагогов, деятельность общественных профессиональных объединений, сообществ в регионе.

В целом отрадно отметить, что запрос педагогических кадров на профессиональную подготовку и профессиональное развитие в регионах РФ, в основном, соответствует приоритетам государственной образовательной политики, тенденциям построения РС НМС, положениям концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжениями Министерства просвещения Российской Федерации.

Заключение

Таким образом, цель представления в статье результатов проведенного исследования реализована. Получены результаты, которые позволили выявить риски, возможности, новые задачи обеспечения единства ЕФС НМС профессионального развития педагогических кадров.

Предположения, заявленные в гипотезе реализованы и подтверждают возможность реализации исследовательских задач:

– выявлены ценности, особенности, традиции и возможности в региональных системах образования в отношении реализации приоритетов профессионального развития педагогических кадров в РФ.

К традициям РСО, уже реализуемым в регионах можно отнести: выявление педагогически одаренной молодежи и ориентацию обучающихся на педагогическую профессию, проектирование и реализация программ по профессиональному развитию педагогических кадров, участия педагогов в работе профессионально-общественных объединений, работа в экспертных сообществах, готовность делиться опытом своей работы. Определены приоритеты государственной политики РФ в отношении профессионального развития педагогических кадров связанные, в первую очередь с созданием ЕФС НМС педагогических кадров. Показаны ключевые принципы построения системы подготовки и профессионального развития педагогических кадров на современном этапе развития: совместное планирование и принятие решений на всех уровнях; ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников; соответствие приоритетным задачам в сфере образования. Проблемными зонами являются: отсутствие единого подхода к организации деятельности методических служб, субъектов профессионального развития кадров на региональном уровне и отсутствие связи между научными исследованиями и реальной педагогической и управленческой практикой. В качестве внешних ресурсов для профессионального развития педагогических кадров выделены: профессиональные объединения, службы, методический актив, порталы, региональные центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

– определен актуальный запрос педагогических кадров на профессиональную подготовку и профессиональное развитие в регионах РФ: особенности реализацией обновленных ФГОС ООО; современные педагогические технологии; цифровая образовательная среда; управление мотивацией обучающихся; методика преподавания предмета; правовая компетентность педагога; функциональная грамотность и другие вопросы, которые необходимо включать в программы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

– выявлены проблемы построения РС НМС профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в условиях обеспечения единства ЕФС НМС. Выявлен низкий уровень: опыта участия в диагностике профессиональных дефицитов; реализации индивидуальных маршрутов профессионального развития педагогов; открытия стажировочных площадок; участия в прикладных исследованиях по приоритетным направлениям государственной образовательной политики РФ. Кроме того, установлено, что требует развития практика организации сетевого взаимодействия субъектов системы научно-методического сопровождения, представляется необходимым

расширить горизонтальные связи внутри субъектов системы профессионального развития в части обмена эффективными педагогическими и управленческими практиками.

– установлено, какие образовательные организации региональной системы образования могут стать субъектами научно-методической деятельности в рамках РС НМС. Показаны возможности интеграции образовательных организаций, вузов, институтов развития образования, колледжей, муниципальных методических служб, профессиональных педагогических сообществ. Установлено, что региональный центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников воспринимается как структура позволяющая осуществлять практико-ориентированную подготовку «под актуальные оперативные задачи». А также установлено, что руководители лишь частично участвуют в формировании регионального заказа на подготовку и профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров в регионах.

– показаны пути и средства обеспечения единства ЕФС НМС системы профессионального развития педагогических работников в условиях интеграции РС НМС в ЕФС НМС, в т.ч., через призму материального и морального стимулирования, через внешнюю систему формального непрерывного профессионального образования, через использования ресурсных контекстов неформального и информального непрерывного профессионального образования.

Список использованных источников

1. Heinz M. Why choose teaching? An international review of empirical studies exploring student teachers' career motivations and levels of commitment to teaching // *Educational Research and Evaluation*. 2015. № 21 (3). P. 258–297. DOI: 10.1080/13803611.2015.1018278
2. Brok P. D., Wubbels T., Tartwijk J. V. Exploring beginning teachers' attrition in the Netherlands // *Teachers and Teaching*. 2017. Vol. 23, № 8. P. 881–895. DOI: 10.1080/13540602.2017.1360859
3. Бондаренко Н. В. Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны [Электрон. ресурс] // *Мониторинг экономики образования. Информационный бюллетень*. Москва: НИУ ВШЭ, 2017. № 5 (104). Режим доступа: <https://www.hse.ru/data/2017/03/30/1168527235/%23104.pdf> (дата обращения: 20.08.2023).
4. Серкова Д. Что такое непрерывное образование? Институт непрерывного образования [Электрон. ресурс] // *FB.ru: информационно-справочный портал*. 2017. Режим доступа: <http://fb.ru/article/316277/chto-takoe-nepreryivnoe-obrazovanie-institutnepreryivnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 20.08.2023).
5. Tarkhanova I. Continuing education in the life strategies adults // *Society. Integration. Education. Proceedings of the International Scientific Conference*. 2017. Vol. III. P. 556–564. DOI: 10.17770/sie2017vol2.2294
6. Ахмедов А. Э., Смольянинова И. В., Шаталов В. А. Система непрерывного образования как драйвер совершенствования профессиональных компетенций [Электрон. ресурс] // *Непрерывное образование инновационный подход*. 2016. № 3. С. 26–28. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-nepreryvnogo-obrazovaniya-kak-drayver-sovershenstvovaniya-professionalnyh-kompetentsiy/viewer> (дата обращения: 20.08.2023).

7. Чередниченко Г. А. Российская молодежь в системе образования: от уровня к уровню // Вопросы образования. 2017. № 3. С. 152–182. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-3-152-182

8. Bagnall R. G. Lifelong learning: concepts and conceptions // International Journal of Lifelong Education. London: Routledge, 2000. Vol. 19, № 1. P. 20–35. Available from: <https://libgen.ggfwws.net/reader/29034638> (date of access: 20.08.2023).

9. Griffin C. From education policy to lifelong learning strategies // P. Jarvis (ed.). The Age of Learning. London: Kogan Page, 2001. P. 41–54. Available from: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315042459-6/education-policy-lifelong-learning-strategies-colin-griffin> (date of access: 20.08.2023).

10. Egetenmeyer R., Schmidt-Lauff S., Boffo V. (Eds.) Adult Learning and Education in International Contexts. Forthcoming Challenges for its Professionalisation. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH, 2017. DOI: 10.3726/b11144

11. Ainley J., Carstens R. Teaching and Learning International Survey (TALIS) Conceptual Framework. OECD Education Working Papers, 2018. № 187, OECD Publishing, Paris. DOI: 10.1787/799337c2-en

12. Buonomo I. & other Unravelling teacher job satisfaction: the contribution of collective efficacy and emotions towards professional role // International journal of environmental research and public health. 2020. Vol. 17. P. 736. DOI: 10.3390/ijerph17030736

13. Creasy K. L. Defining professionalism in teacher education programs // Journal of Education & Social Policy. 2015. Vol. 2, № 2. P. 23–25. Available from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED563997.pdf> (date of access: 20.08.2023).

14. Danielson C. Danielson's framework for teaching evaluation // Children & Schools. 2011. Vol. 33. P. 61–63. DOI: 10.1093/cs/33.1.61

15. Schleicher A. TALIS 2018. Teaching and Learning International Survey. Insights and Interpretation. Available from: https://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_insights_and_interpretations.pdf (date of access: 20.08.2023).

16. Ансимова Н. П. Обоснование и операционализация понятия «качество непрерывного педагогического образования» на основе модели универсальных педагогических компетенций [Электрон. ресурс] // Методология единого образовательного пространства подготовки педагогов: коллективная монография. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2022. С. 87–108. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?edn=auqlhu> (дата обращения: 20.08.2023).

17. Митина Л. М. Личностно-профессиональное развитие учителя: стратегии, ресурсы, риски: монография. Москва; Санкт-Петербург: Нестор-История, 2018. 454 с. Режим доступа: <https://chit-tat-online.org/str/lichnostno-professionalnoe-razvitie-uchitelya-strategii> (дата обращения: 20.08.2023).

18. Тарханова И. Ю. Единое образовательное пространство подготовки педагогов: история и современность [Электрон. ресурс] // Методология единого образовательного пространства подготовки педагогов: коллективная монография. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2022. С. 9–24. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?edn=auqlhu> (дата обращения: 20.08.2023).

19. Харисова И. Г. Ценностно-смысловая модель формирования преемственных результатов подготовки педагога // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2021. Т. 27, № 4. С. 257–264. DOI: 10.34216/2073-1426-2021-27-4-257-264

20. Хуторской А. В. Методология инновационной практики в образовании. Монография. Москва: Ридеро, 2021. 162 с. Режим доступа: https://online-biblio.tk/bookid_64335291/ (дата обращения: 20.08.2023).

21. Kyriacou C., Coulthard M. Undergraduates' views of teaching as a career choice // Journal of Education for Teaching. 2000. № 26. P. 117–126. DOI: 10.1080/02607470050127036

22. Richardson P. W., Watt H. M. G. Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian Universities // Asia Pacific Journal of Teacher Education. 2006. № 34. P. 27–56. DOI: 10.1080/13598660500480290

23. Flores M. A., Day C. Contexts which shape and reshape new teachers' identities: A multi-perspective study // *Teaching and Teacher Education*. 2012. P. 219–232. DOI: 10.1016/j.tate.2005.09.002
24. Smak M., Walczak D. The prestige of the teaching profession in the perception of teachers and former teachers // *Edukacja. An Interdisciplinary Approach*. 2017. P. 22–40. Available from: https://www.researchgate.net/publication/321190505_The_prestige_of_the_teaching_profession_in_the_perception_of_teachers_and_former_teachers (date of access: 20.08.2023).
25. Manning M., Patterson J. Unfulfilled promise: Ensuring quality teachers for our Nation's schools // *Childhood Education*. 2005. № 1 (4). P. 249–250. Available from: https://archive.org/details/ERIC_ED485953 (date of access: 20.08.2023).
26. Сериков В. В. Непрерывное самообразование как профессиональная функция педагога [Электрон. ресурс] // *Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития: Материалы второго этапа 15-й международной научно-практической конференции*. Ярославль: Изд-во ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2017. С. 20–24. Режим доступа: <https://conf.yspu.org/wp-content/uploads/sites/12/2018/01/Elektronnoe-izdanie-Teh.red.-Sbornik-YUdin-ITOG-2.pdf> (дата обращения: 20.08.2023).
27. Золотарева А. В. Преемственность в подготовке и профессиональном развитии кадров сферы дополнительного образования детей: проблемы и варианты их решения [Электрон. ресурс] // *Управление образованием*. 2017. № 4. С. 81–92. Режим доступа: <https://narodnoe.org/journals/upravlenie-obrazovaniem/2017-4/preemstvennost-v-podgotovke-i-professionalnom-razviti-i-kadrov-sferi-dopolnitelnogo-obrazovaniya-deteiy-problemi-i-varianti-ih-resheniya> (дата обращения: 20.08.2023).
28. Золотарева А. В. Научно-методические основы обеспечения профессионального и карьерного роста педагога сферы дополнительного образования детей [Электрон. ресурс] // *Ярославский педагогический вестник*. 2018. № 4. С. 89–98. Режим доступа: http://vestnik.yspu.org/releases/2018_4/14.pdf (дата обращения: 20.08.2023).
29. Schleicher A. *Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century: Lessons from around the World*. OECD Publishing, 2021. Available from: <https://www.arlindovsky.net/wp-content/uploads/2012/03/Preparing-Teachers-and-Developing-School-Leaders-for-the-21st-Century.pdf> (date of access: 20.08.2023).
30. Li J., Li J. Educational policy development in China in the 21st century: A multi-flows approach // *Beijing International Review of Education*. 2019. № 1 (1). P. 196–220. Available from: https://brill.com/view/journals/bire/1/1/article-p196_196.xml?language=en&ebody=citedby-67985 (date of access: 20.08.2023).

References

1. Heinz M. Why choose teaching? An international review of empirical studies exploring student teachers' career motivations and levels of commitment to teaching. *Educational Research and Evaluation*. 2015; 21 (3): 258–297. DOI: 10.1080/13803611.2015.1018278
2. Brok P. D., Wubbels T., Tartwijk J. V. Exploring beginning teachers' attrition in the Netherlands. *Teachers and Teaching*. 2017; 23 (8): 881–895. DOI: 10.1080/13540602.2017.1360859
3. Bondarenko N. V. Formation of continuous education in Russia: Analysis based on the results of all-Russian surveys of the adult population of the country. *Monitoring jekonomiki obrazovanija. Informacionnyj bjulleten' = Monitoring of Education Economy. Newsletter* [Internet]. 2017 [cited 2023 Aug 20]; 5 (104). Available from: <https://www.hse.ru/data/2017/03/30/1168527235/%23104.pdf> (In Russ.)
4. Serkova D. Chto takoe nepreryvnoe obrazovanie? Institut nepreryvnogo obrazovanija = What is continuing education? Institute for continuing education. FB.ru: informacionno-spravocnyj portal = FB.ru: information-reference portal [Internet]. 2017 [cited 2023 Aug 20]. Available from: <http://fb.ru/article/316277/chto-takoe-nepreryvnoe-obrazovanie-institutnepreryvnogo-obrazovaniya> (In Russ.)

5. Tarkhanova I. Continuing education in the life strategies adults. In: *Society. Integration. Education. Proceedings of the International Scientific Conference*; 2017 May 26–27; Rezekne. Vol. III. Rezekne: Rezeknes Academy of Technologies; 2017. p. 556–564. DOI: 10.17770/sie2017vol2.2294

6. Akhmedov A. E., Smolyaninova I. V., Shatalov V. A. The system of continuing education as a driver for improving professional competencies. *Nepreryvnoe obrazovanie innovacionnyj podhod = Continuous Education is an Innovative Approach* [Internet]. 2016 [cited 2023 Aug 20]; 3: 26–28. Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-nepreryvnogo-obrazovaniya-kak-drayver-sovshenstvovaniya-professionalnyh-kompetentsiy/viewer> (In Russ.)

7. Cherednichenko G. A. Russian youth in the education system: From level to level. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. 2017; 3: 152–182. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-3-152-182 (In Russ.)

8. Bagnall R. G. Lifelong learning: Concepts and conceptions. *International Journal of Lifelong Education* [Internet]. 2000 [cited 2023 Aug 20]; 19 (1): 20–35. Available from: <https://libgen.ggfwsz.net/reader/29034638>

9. Griffin C. From education policy to lifelong learning strategies. In: Jarvis P. (Ed.). *The age of learning* [Internet]. London: Kogan Page; 2001 [cited 2023 Aug 20]. p. 41–54. Available from: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315042459-6/education-policy-lifelong-learning-strategies-colin-griffin>

10. Egetenmeyer R., Schmidt-Lauff S., Boffo V. Adult learning and education in international contexts. Forthcoming challenges for its professionalisation. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH; 2017. DOI: 10.3726/b11144

11. Ainley J., Carstens R. Teaching and Learning International Survey (TALIS) Conceptual Framework. In: OECD Education Working Papers 2018. № 187. Paris: OECD Publishing; 2018. DOI: 10.1787/799337c2-en

12. Buonomo I., et al. Unravelling teacher job satisfaction: The contribution of collective efficacy and emotions towards professional role. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020; 17: 736. DOI: 10.3390/ijerph17030736

13. Creasy K. L. Defining professionalism in teacher education programs. *Journal of Education & Social Policy* [Internet]. 2015 [cited 2023 Aug 20]; 2 (2): 23–25. Available from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED563997.pdf>

14. Danielson C. Danielson's framework for teaching evaluation. *Children & Schools*. 2011; 33: 61–63. DOI: 10.1093/cs/33.1.61

15. Schleicher A. TALIS 2018. Teaching and Learning International Survey Insights and Interpretations [Internet]. 2018 [cited 2023 Aug 20]. Available from: https://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_insights_and_interpretations.pdf.

16. Ansimova N. P. Obosnovanie i operacionalizacija ponjatija “kachestvo nepreryvnogo pedagogicheskogo obrazovaniya” na osnove modeli universal'nyh pedagogicheskikh kompetencij = Justification and operationalization of the concept of “quality of continuing pedagogical education” on the basis of a model of universal pedagogical competencies. In: Tarkhanova I. Yu. (Ed.). *Metodologija edinogo obrazovatel'nogo prostranstva podgotovki pedagogov = Methodology of unified educational space for training teachers* [Internet]. Yaroslavl: Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky; 2022 [cited 2023 Aug 20]. p. 87–108. Available from: <https://elibrary.ru/item.asp?edn=auqlhu> (In Russ.)

17. Mitina L. M. Lichnostno-professional'noe razvitie uchitelja: strategii, resursy, riski = Personal and professional development of a teacher: Strategies, resources, risks [Internet]. Moscow, St. Petersburg: Publishing House Nestor-Istoriya; 2018 [cited 2023 Aug 20]. 454 p. Available from: <https://chitat-online.org/st/lichnostno-professionalnoe-razvitie-uchitelya-strategii> (In Russ.)

18. Tarkhanova I. Yu. Edinoe obrazovatel'noe prostranstvo podgotovki pedagogov: istorija i sovremennost' = Unified educational space for training of teachers: History and modernity. In: Tarkhanova I. Yu. (Ed.). *Metodologija edinogo obrazovatel'nogo prostranstva podgotovki pedagogov = Methodology of*

unified educational space for training teachers [Internet]. Yaroslavl: Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky; 2022 [cited 2023 Aug 20]. p. 9–24. Available from: <https://elibrary.ru/item.asp?edn=auqlhu> (In Russ.)

19. Kharisova I. G. Value-semantic model of formation of successive results in teacher training. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: Pedagogika. Psihologija. Sociokinetika = Bulletin of Kostroma State University. Series: Pedagogy. Psychology. Sociokinetics*. 2021; 27 (4): 257–264. DOI: 10.34216/2073-1426-2021-27-4-257-264 (In Russ.)

20. Khutorskoy A. V. Metodologija innovacionnoj praktiki v obrazovanii = Methodology of innovative practice in education. Moscow: Publishing House Ridero; 2021 [cited 2023 Aug 20]. 162 p. Available from: https://online-biblio.tk/bookid_64335291/ (In Russ.)

21. Kyriacou C., Coulthard M. Undergraduates' views of teaching as a career choice. *Journal of Education for Teaching*. 2000; 26: 117–126. DOI: 10.1080/02607470050127036

22. Richardson P. W., Watt H. M. G. Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian universities. *Asia Pacific Journal of Teacher Education*. 2006; 34: 27–56. DOI: 10.1080/13598660500480290

23. Flores M. A., Day C. Contexts which shape and reshape new teachers' identities: A multi-perspective study. *Teaching and Teacher Education*. 2012; 22 (2): 219–132. DOI: 10.1016/j.tate.2005.09.002

24. Smak M., Walczak D. The prestige of the teaching profession in the perception of teachers and former teachers. *Edukacja* [Internet]. 2017 [cited 2023 Aug 20]; Nov: 22–40. Available from: https://www.researchgate.net/publication/321190505_The_prestige_of_the_teaching_profession_in_the_perception_of_teachers_and_former_teachers

25. Manning M., Patterson J. Unfulfilled promise: Ensuring quality teachers for our Nation's schools. *Childhood Education* [Internet]. 2005 [cited 2023 Aug 20]; 1 (4): 249–250. Available from: https://archive.org/details/ERIC_ED485953

26. Serikov V. V. Continuous self-education as a professional function of a teacher. In: *Obrazovanie cherez vsju zhizn': nepreryvnoe obrazovanie v interesah ustojchivogo razvitiya: Materialy vtorogo jetapa 15-j mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii = Long Life Learning: Continuing Education for Sustainable Development. Materials of the Second Stage of the 15th International Scientific and Practical Conference* [Internet]. Yaroslavl: Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky; 2017 [cited 2023 Aug 20]; p. 20–24. Available from: <https://conf.yvspu.org/wp-content/uploads/sites/12/2018/01/Elektronnoe-izdanie-Teh.red.-Sbornik-YUdin-ITOG-2.pdf> (In Russ.)

27. Zolotareva A. V. Continuity in the training and professional development of personnel in the field of additional education of children: Problems and options for solving them. *Upravlenie obrazovaniem = Education Management* [Internet]. 2017 [cited 2023 Aug 20]; 4: 81–92. Available from: <https://narodnoe.org/journals/upravlenie-obrazovaniem/2017-4/preemstvennost-v-podgotovke-i-professionalnom-razviti-i-kadrov-sferi-dopolnitelnogo-obrazovaniya-deteiy-problemi-i-varianti-ih-resheniya> (In Russ.)

28. Zolotareva A. V. Scientific and methodological foundations for ensuring professional and career growth of a teacher in the field of additional education of children. *Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik = Yaroslavl Pedagogical Bulletin* [Internet]. 2018 [cited 2023 Aug 20]; 4: 89–98. Available from: http://vestnik.yvspu.org/releases/2018_4/14.pdf (In Russ.)

29. Schleicher A. Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century: Lessons from around the world [Internet]. OECD Publishing; 2021 [cited 2023 Aug 20]. Available from: <https://www.arlindovsky.net/wp-content/uploads/2012/03/Preparing-Teachers-and-Developing-School-Leaders-for-the-21st-Century.pdf>

30. Li J., Li J. Educational policy development in China in the 21st century: A multi-flows approach. *Beijing International Review of Education* [Internet]. 2019 [cited 2023 Aug 20]; 1 (1): 196–220. Available from: https://brill.com/view/journals/bire/1/1/article-p196_196.xml?language=en&body=cited-by-67985

Информация об авторах:

Золотарева Ангелина Викторовна – доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры педагогических технологий Ярославского государственного педагогического университета им. К. Д. Ушинского; ORCID 0000-0002-7096-1005; Ярославль, Россия. E-mail: ang_gold@mail.ru

Байбородова Людмила Васильевна – доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой педагогических технологий Ярославского государственного педагогического университета им. К. Д. Ушинского; ORCID 0000-0002-4440-5013; Ярославль, Россия. E-mail: lvbai@mail.ru

Груздев Михаил Вадимович – доктор педагогических наук, доцент, ректор Ярославского государственного педагогического университета им. К. Д. Ушинского; ORCID 0000-0001-5603-0864; Ярославль, Россия. E-mail: rector@yspu.org

Харисова Инга Геннадьевна – кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры педагогических технологий Ярославского государственного педагогического университета им. К. Д. Ушинского; ORCID 0000-0002-7782-664X, ResearcherID AAG-6060-2019; Ярославль, Россия. E-mail: inga-kharisova@yandex.ru

Информация о конфликте интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Поступила в редакцию 06.07.2023; поступила после рецензирования 27.09.2023; принята к публикации 04.10.2023.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors:

Angelina V. Zolotareva – Dr. Sci. (Education), Professor, Department of Pedagogical Technologies, Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky; ORCID 0000-0002-7096-1005; Yaroslavl, Russia. E-mail: ang_gold@mail.ru

Lyudmila V. Bayborodova – Dr. Sci. (Education), Professor, Head of the Department of Pedagogical Technologies, Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky; ORCID 0000-0002-4440-5013; Yaroslavl, Russia. E-mail: lvbai@mail.ru

Mikhail V. Gruzdev – Dr. Sci. (Education), Associate Professor, Rector, Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky; ORCID 0000-0001-5603-0864; Yaroslavl, Russia. E-mail: rector@yspu.org

Inga G. Kharisova – Cand. Sci. (Education), Associate Professor, Department of Pedagogical Technologies, Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky; ORCID 0000-0002-7782-664X, ResearcherID AAG-6060-2019; Yaroslavl, Russia. E-mail: inga-kharisova@yandex.ru

Conflict of interest statement. The authors declare that there is no conflict of interest.

Received 06.07.2023; revised 27.09.2023; accepted for publication 04.10.2023.

The authors have read and approved the final manuscript.

Información sobre los autores:

Angelina Viktorovna Zolotareva: Doctora en Ciencias de la Pedagogía, Profesora, Profesora del Departamento de Tecnologías Pedagógicas de la Universidad Pedagógica Estatal de Yaroslavl en honor a K. D. Ushinsky; ORCID 0000-0002-7096-1005; Yaroslavl, Rusia. Correo electrónico: ang_gold@mail.ru

Lyudmila Vasílevna Baiboródova: Doctora en Ciencias de la Pedagogía, Profesora, Jefe del Departamento de Tecnologías Pedagógicas de la Universidad Pedagógica Estatal de Yaroslavl en honor a K. D. Ushinsky; ORCID 0000-0002-4440-5013; Yaroslavl, Rusia. Correo electrónico: lvbai@mail.ru

Mijail Vadímovich Grúzdev: Doctor en Ciencias de la Pedagogía, Profesor Asociado, Rector de la Universidad Pedagógica Estatal de Yaroslavl en honor a K. D. Ushinsky; ORCID 0000-0001-5603-0864; Yaroslavl, Rusia. Correo electrónico: rector@yspu.org

Inga Guennádevna Járisova: Candidata a Ciencias de la Pedagogía, Profesora Asociada, Profesora Asociada del Departamento de Tecnologías Pedagógicas de la Universidad Pedagógica Estatal de Yaroslavl en honor a K. D. Ushinsky; ORCID 0000-0002-7782-664X, ResearcherID AAG-6060-2019; Yaroslavl, Rusia. Correo electrónico: inga-kharisova@yandex.ru

Información sobre conflicto de intereses. Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

El artículo fue recibido por los editores el 06/07/2023; recepción efectuada después de la revisión el 27/09/2023; aceptado para su publicación el 04/10/2023.

Los autores leyeron y aprobaron la versión final del manuscrito.