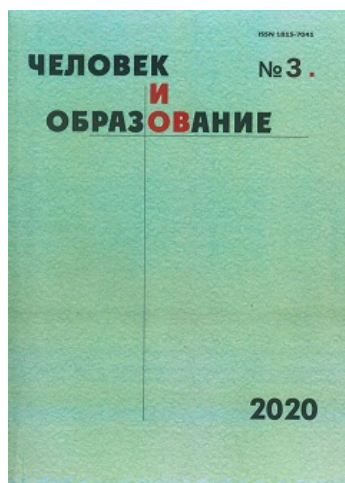




Человек и образование 2013-2024

ISSN 2079-8784

URL - <http://ras.jes.su>

Все права защищены

Выпуск 3 (64) Том . 2020

Нормативные механизмы функционирования модели региональной системы повышения квалификации педагогов

Сергиенко Александра Юрьевна

Ведущий научный сотрудник, СПб филиал ФГБНУ «Институт управления образованием РАО»

Российская Федерация, Санкт-Петербург

Аннотация

Статья посвящена регламентированию моделирования региональной системы повышения квалификации работников образования. Охарактеризованы основные участники региональной системы повышения квалификации, их функции, рассматриваются соответствующие нормативно-правовые механизмы функционирования такой системы.

Ключевые слова: повышение квалификации педагогов, региональная модель, дополнительное профессиональное образование, нормативные механизмы, нормативно-правовое обеспечение

Дата публикации: 27.06.2022

Источник финансирования:

Статья подготовлена в рамках темы госзадания ФГБНУ ИУО РАО: «Моделирование региональной системы повышения квалификации работников образования в условиях развития пространства непрерывного образования РФ».

Ссылка для цитирования:

Сергиенко А. Ю. Нормативные механизмы функционирования модели региональной системы повышения квалификации педагогов // Человек и образование – 2020. – Выпуск 3 (64) С. 131-138 [Электронный ресурс]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410020904-9-1> (дата обращения: 14.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410020904-9

¹ Моделирование региональной системы повышения квалификации педагогов можно рассматривать как один из ориентиров динамики национальной системы профессионального роста педагогических работников. Нами выявлены сопутствующие моделированию процессы: формирование механизмов персонификации образования педагогов; использование возможностей социальных сетей, профессиональных объединений и сообществ, самообразования; создание единого пространства повышения квалификации педагогов. Предполагается, что новая модель/модели станут важным элементом пространства непрерывного образования педагогов РФ. В статье представлены результаты первого этапа осмысления нормативно-правового поля моделирования региональной системы повышения квалификации педагогов. Отметим, что при разработке нормативно-правового поля необходимо учитывать, в первую очередь, требования Конституции и Трудового кодекса РФ.

² Рассмотрим некоторые предпосылки моделирования. Модернизация профессионального образования предусмотрена в рамках национального проекта «Образование», в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ, а также посредством внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников [1, 2]. В настоящее время осуществляется модернизация системы независимой оценки квалификации, создан Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования. В рамках проекта «Образование» и Государственной программы РФ «Развитие образования» к 2024 г. должна появиться сеть центров оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов во всех субъектах РФ. Такие центры должны стать важным элементом моделирования региональных систем [3, 4]. В рамках проекта «Учитель будущего» в настоящее время в стране открываются центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников: в 2019 г. 45 таких центров уже создано в 11 субъектах Российской Федерации [5].

³ Охарактеризуем функции основных участников меняющегося процесса повышения квалификации педагогов: школа (учитель), центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов, центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и другие участники, обеспечивающие процесс повышения квалификации. Основная функция школы заключается в создании заказа на повышение квалификации. Заказ исходит от самого учителя или руководителя школы и направляется в центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов. Роль руководителя школы здесь состоит в анализе специфических потребностей педагогов школы и формулировании группового заказа на повышение квалификации педагогов. Такая ситуация может возникнуть, например, из-за нестандартной задачи, вставшей перед педагогами школы, при покупке нового оборудования, выявлении одной и той же сложной профессиональной проблемы у

группы педагогов и т.д. В случае, если учитель сам является инициатором повышения квалификации, он совместно с руководителем школы формирует заявку на повышение квалификации, в которой директор может указать свои пожелания о том или ином направлении профессионального роста учителя. С этой заявкой учитель направляется в региональный центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов. Основное предназначение центров – организация и проведение процедур добровольной независимой оценки профессиональной квалификации педагогических кадров. Специалисты этих центров призваны помогать педагогам выявлять их профессиональные дефициты, осуществлять сертификацию программ дополнительного профессионального образования, выполнять оценку результативности прохождения педагогами индивидуальной программы профессионального роста, выдавать сертификаты о повышении квалификации и т.д. [5]. В центре учитель работает с профессиональным консультантом, который рассматривает заявку педагога, проводит тестирование на наличие профессиональных дефицитов, выслушивает личные пожелания учителя о направлениях профессионального роста, а затем формулирует для него спектр возможных ресурсов повышения квалификации. На основе этого предложения учитель совместно с консультантом составляет свой персональный маршрут повышения квалификации с учетом ресурсов формального, неформального и информального образования. Для реализации персонального маршрута педагога должна быть организована новая структура, особое информационное и правовое пространство, где перед учителем раскроется весь спектр образовательных возможностей дополнительного педагогического образования для максимально эффективного профессионального роста. Главным звеном новой структуры должен стать центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. Такие центры создаются в настоящее время с каждым субъекте РФ. Основной целью деятельности такого центра в части организации дополнительного профессионального образования является создание условий для непрерывной актуализации и расширения профессиональных знаний педагогических работников в течение всей профессиональной карьеры [5]. Программы дополнительного профессионального образования для педагогов в этом центре могут быть реализованы путем: обновления профессиональных знаний и навыков по эксклюзивным модулям программ повышения квалификации; организации стажировок по отдельным модулям дополнительных профессиональных программ; «горизонтального обучения» с использованием ресурса профессиональных сообществ педагогов и руководителей школ. Использование ресурса неформального образования будет происходить за счет участия педагогов в деятельности профессиональных объединений и сообществ, за счет корпоративного (внутрифирменного) обучения в образовательных организациях и самообразования. Ресурсами информального образования могут стать образовательные события и стихийное самообразование. Именно сочетание возможностей формального, неформального и информального образования в персональном образовательном маршруте педагога делает модель современной и в идеале ориентированной на реальные потребности учителя. После завершения обучения педагог должен пройти процедуру оценивания в центре оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов. Инструмент

оценивания должен иметь комплексный характер, зависеть от образовательного маршрута педагога и содержать проектный компонент. В случае успешного завершения испытания учитель получает сертификат о повышении квалификации.

4 Обратимся к нормативно-правовому сопровождению моделирования. В отношении педагогических работников право на дополнительное профессиональное образование (ДПО) конкретизировано в Федеральном законе № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Закон № 273-ФЗ) [25]. Педагогические работники имеют право на ДПО по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года. Организация предоставления ДПО в государственных образовательных организациях РФ отнесена к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ в сфере образования, а обеспечение ДПО педагогических работников государственных (муниципальных) образовательных организаций осуществляется посредством доведения необходимых средств до соответствующих организаций в структуре нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере образования [6]. Создание условий и организация ДПО работников относится к компетенции образовательной организации, проводится на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Организация и оплата обучения по ДПО работников входит в компетенцию работодателя [7].

5 К 2024 г. в каждом регионе страны должны появиться центры независимой оценки квалификации педагогов, представляющие собой юридическое лицо, действующее в рамках реализации Федерального закона «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 года N 238-ФЗ [3]. Как именно будет осуществляться оценивание профессиональных компетенций педагогов пока сказать наверняка нельзя. Возможно, будут использоваться единые федеральные оценочные материалы (ЕФОМ), подготовка которых проводится в настоящее время в рамках внедрения национальной системы учительского роста. Очевидно, этот инструмент можно будет использовать и для диагностики мастерства педагогов с целью определения индивидуального образовательного маршрута. Департамент государственной политики в сфере общего образования в настоящее время разрабатывает методические рекомендации, которые позволят формировать индивидуальные программы повышения квалификации педагогов на основе результатов оценивания посредством использования ЕФОМ [8]. Возможен комплексный экзамен в рамках создания системы добровольной независимой оценки профессиональной квалификации, результат которого основа создания индивидуального образовательного маршрута учителя [5, 9]. Новый центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников может быть отдельным юридическим лицом или структурным подразделением образовательной организации. Фактически разрабатывается такая система повышения квалификации педагогов, где учреждения планового повышения квалификации сосуществуют с центром, который диагностирует профессиональные компетенции педагогов, помогает им в построении собственных образовательных маршрутов, организует новые эксклюзивные модули повышения профессионального мастерства, используя ресурс профессиональных сообществ педагогов, руководителей школ, др. [9]. Центр в

определенной степени выполняет функцию связующего звена между педагогами и учреждениями повышения квалификации. При этом он не заменяет, а расширяет сеть организаций ДПО.

6 Отметим отдельно такой способ организации повышения педагогического мастерства, как стажировка [10], которая может быть как частью программы повышения квалификации, так и отдельной программой. Стажировка представляет собой ценный ресурс неформального и информального педагогического образования, поскольку расширяет возможности профессиональной интеркоммуникации. Однако опыту создания и функционирования стажировочных площадок, уделяется меньше внимания, чем за рубежом (например, в Сингапуре) [11]. Федеральное законодательство не регламентирует процессы проведения стажировок, поэтому разрешение экономических и организационных проблем их реализации должно стать предметом пристального интереса центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в части формулирования предложений для органов государственной власти с целью формирования соответствующей региональной нормативной правовой базы [9].

7 Важно заметить, что реализация ДПП индивидуальными предпринимателями Законом № 273-ФЗ не предусматривается [12].

8 Сегодня реализацию образовательных программ трудно представить без использования дистанционных технологий. Они необходимы для актуализации такого ресурса, как профессиональные сообщества, где педагоги объединяются, формируется особая профессиональная среда, которая становится для них источником неформального образования. Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий основано на положениях Закона № 273-ФЗ, Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по ДПП, Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ и других нормативных актах [12]. На основе этой нормативно-правовой базы образовательная организация разрабатывает соответствующие локальные нормативные акты.

9 В плане нормативно-правовой организации новой модели самой результативной представляется форма сетевого взаимодействия учреждений, которая позволяет использовать ресурсы нескольких образовательных организаций в рамках законодательства. Эта форма оптимальна для объединения организаций ДПО вокруг центра профессионального роста. Закон № 273-ФЗ предусматривает сетевую форму реализации любого вида образовательных программ, в том числе и программ ДПО [25]. Сетевая форма реализации образовательных программ обеспечивает возможность освоения обучающимися образовательной программы с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе иностранных, а также при необходимости с использованием ресурсов иных организаций. В реализации образовательных программ с использованием сетевой формы наряду с образовательными организациями также могут участвовать научные и медицинские организации, организации культуры, физкультурно-спортивные и

иные организации, обладающие ресурсами, необходимыми для осуществления обучения [13]. Такими ресурсными центрами в модели повышения квалификации могут стать музеи, театры, библиотеки, выставочные центры, медицинские учреждения. На базе этих учреждений может развиваться структура неформального образования.

¹⁰ Правовую основу сетевой формы реализации ДПП составляет договор о совместной деятельности образовательных и иных организаций. Предмет договора сотрудничество сторон в процесс реализации ДПП. Содержание договора указано в части 3 статьи 16 Закона № 273-ФЗ [25]. Отметим, что в методических рекомендациях по реализации дополнительных профессиональных программ в сетевой форме [13] предусмотрена правовая ситуация создания интегрированной структуры (консорциума, центра, комплекса, лаборатории) между организацией-исполнителем по договору об образовании и организацией, предоставляющей ресурсы для реализации образовательной деятельности. Ответственность за качество образования, соблюдение лицензионных требований при использовании материально-технической базы сторонней организации и иных ресурсов при этом несет организация, осуществляющая образовательную деятельность.

¹¹ Специалисты новых центров принимаются на работу на основании трудовых договоров с работодателями или привлекаются к оказанию услуг по гражданско-правовому договору [5]. Квалификационные требования к преподавателям учреждений ДПО в соответствии с ч. 1 статьи 46 Закона № 273-ФЗ указаны в справочниках и (или) профессиональных стандартах [12]. Номенклатура должностей педагогических работников утверждена Правительством РФ 08 августа 2013 г. в соответствии с ч. 2 статьи 46 Закона № 273-ФЗ [14].

¹² Образовательная деятельность по ДПП должна производиться в соответствии с Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам в соответствии с частью 11 статьи 13 Закона № 273-ФЗ. Он определяет, кто допускается к освоению программ ДПО; утверждает договор об образовании основанием для обучения; определяет, что содержание ДПО разрабатывает и утверждает образовательная организация; определяет, что содержание программы ДПО должно учитывать профессиональные стандарты и квалификационные требования; утверждает структуру программы ДПО, учебный план. Согласно Порядку, освоение программ ДПО завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией самостоятельно, а лица, успешно прошедшие аттестацию, получают удостоверение о повышении квалификации на бланке организации. Контроль качества образовательных программ проводится в порядке, предусмотренном образовательной организацией [15]. Срок освоения ДПП должен обеспечивать возможность достижения планируемых результатов и получение новой компетенции, заявленной в программе. Минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов.

¹³ Вопросы, связанные с функционированием учреждений ДПО в новых условиях, регулируются отдельными правовыми документами: номенклатурой

должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность [14]; особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность [16, 17]; порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность [18]; трудовыми функциями преподавателей [19]; единым квалификационным справочником для регулирования трудовых отношений [20, 21]; кадровым составом новых центров [5]; системой оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений [22].

¹⁴ При создании и контроле содержания программ ДПО также необходимо учитывать ряд нормативно-правовых актов: профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей [23]. Требования к структуре дополнительных профессиональных образовательных программ определяются Законом № 273-ФЗ и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по ДПП [15]. Отметим, что Законом № 273-ФЗ не предусмотрено проведение государственной аккредитации образовательной деятельности по ДПП [12].

¹⁵ Согласно части 14 статьи 76 Закона № 273-ФЗ освоение ДПП должно завершаться итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно. Общие требования к проведению итоговой аттестации определены в статье 59 Закона № 273-ФЗ. Слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают соответствующие документы о квалификации. [24]. Общие требования к документам о квалификации установлены в статье 2 Закона № 273-ФЗ. Образовательное учреждение разрабатывает процедуру утверждения форм документов о квалификации самостоятельно и закрепляет данную процедуру локальным актом [12, 15].

¹⁶ Отметим некоторые наиболее важные, на наш взгляд, нормативно-правовые акты, которые требуется разработать для обеспечения правовых механизмов функционирования модели региональной системы повышения квалификации: 1. Перечень механизмов сетевой реализации программ ДПО. 2. Единые (минимальные) требования к содержанию, структуре и результатам программ ДПО. 3. Механизмы профессионально-общественной экспертизы программ ДПО. 4. Единый федеральный реестр программ ДПО. 5. Типовые положения (о профессиональных ассоциациях, профессиональных сообществах/объединениях, центрах непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, центрах оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов, персонифицированных программах ДПО педагогических работников); 6. Комплексная программа научно-методической поддержки педагогических работников системы дополнительного профессионального образования. 7. Механизмы сетевого взаимодействия для реализации персонифицированного повышения квалификации педагогических

работников. 8. Механизмы верификации результатов неформального и информального образования.

¹⁷ Статья подготовлена в рамках темы госзадания ФГБНУ ИУО РАО: «Моделирование региональной системы повышения квалификации работников образования в условиях развития пространства непрерывного образования РФ».

Библиография:

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. N 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». – URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения 14.09.2020).
2. Паспорт национального проекта «Образование» (утвержденный президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16). – URL: <https://base.garant.ru/72192486/> (дата обращения 14.09.2020).
3. Федеральный Закон от 03 июля 2016 г. № 238 «О независимой оценке квалификации». – URL: <https://nark.ru/knowledge-base/> (дата обращения 28.08.2020)
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования». – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71748426/> (дата обращения 14.09.2020).
5. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 30 апреля 2019 г. № МР-4/02 вн «Об утверждении методических рекомендаций по созданию и обеспечению функционирования центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках федерального проекта «Учитель будущего». – URL: <http://docs.cntd.ru/document/561251520> (дата обращения 14.09.2020).
6. Разъяснения по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование (Письмо Минобрнауки России от 23.03.2015 № 08-415). – URL: https://www.dpomos.ru/upload/iblock/ea4/pismo-mon-23.03.2015-08_415_razyasneniya_.pdf (дата обращения 14.09.2020).
7. Разъяснения Минобрнауки России от 25.08.2015 № АК-2453/06 "Об особенностях законодательного и правового обеспечения в сфере ДПО". – URL: <http://base.garant.ru/70691716/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/> (дата обращения 14.09.2020).
8. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 июля 2017 г. № 703 «Об утверждении Плана мероприятий Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и внедрению национальной

системы учительского роста». – URL: <http://base.garant.ru/71741920/> (дата обращения 14.09.2020).

9. Методические рекомендации по созданию и обеспечению функционирования центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках реализации федерального проекта "Учитель будущего" национального проекта "Образование". – URL:

<http://docs.cntd.ru/document/561251520> (дата обращения 14.09.2020).

10. Сергиенко, А.Ю. Опыт деятельности стажировочных площадок в отечественной и зарубежной практиках образования / А.Ю. Сергиенко, Л.Г. Панфилова, И.И. Соколова // Человек и образование, 2015. – 3(44). - С. 151-159.

11. Сергиенко, А.Ю. Проектирование профессионального роста учителя с использованием стажировочной площадки в системе образования Сингапура / А.Ю. Сергиенко // Человек и образование, 2015. - №4. – С. 134-138.

12. Разъяснения о законодательном и нормативном правовом обеспечении дополнительного профессионального образования (Письмо Минобрнауки России от 08.10.2013 № 06-731/09.10.2013 № 06-735). – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_153651/ (дата обращения 14.09.2020).

13. Методические рекомендации по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения в сетевой форме (Письмо Минобрнауки России от 21.04.2015 № ВК-1013/06). – URL: https://www.dpomos.ru/upload/iblock/15d/pismo-mon_-21.04.2015-_vk_1013.06-_metod.rek_.pdf (дата обращения 14.09.2020).

14. Постановление Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций». – URL: <http://base.garant.ru/70429490/> (дата обращения 14.09.2020).

15. Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам". – URL: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-minobrnauki-rossii-ot-01072013-n-499/> (дата обращения 14.09.2020).

16. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». – URL: <http://base.garant.ru/71414220/> (дата обращения 14.09.2020).

17. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов

педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». – URL: <https://base.garant.ru/70878632/> (дата обращения 14.09.2020).

18. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». – URL: <https://rg.ru/2014/06/04/attestazia-dok.html> (дата обращения 14.09.2020).

19. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». – URL: <http://base.garant.ru/71202838/> (дата обращения 04.09.2020).

20. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования». – URL: <http://base.garant.ru/55170898/> (дата обращения 15.03.2020).

21. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». – URL: <http://base.garant.ru/199499/> (дата обращения 14.09.2020).

22. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол № 12). – URL: <https://rg.ru/2019/01/11/zarplata-dok.html> (дата обращения 14.09.2020).

23. Методические рекомендации-разъяснения по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов (Письмо Минобрнауки России от 22.04.2015 № ВК-1032/06). – URL: https://www.dpomos.ru/upload/iblock/b5b/pismo-mon_-22.04.2015-_vk_1032.06-_metod.rek._.pdf (дата обращения 11.09.2020).

24. Методические рекомендации по организации итоговой аттестации при реализации дополнительных профессиональных программ (Письмо Минобрнауки России от 30.02.2015 № АК-820/06) – URL: https://www.dpomos.ru/upload/iblock/e9c/AK_820_06.pdf (дата обращения 14.09.2020).

25. Федеральный закон от 29.12.2012 (ред. от 02.12.2019) N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 11.09.2020).

Normative framework for the regional teacher skills development training system modelling

Aleksandra Sergienko

*Leading researcher, St. Petersburg Branch of the Institute of Education Management of the Russian Academy of Education
Russian Federation, St Petersburg*

Abstract

The article focuses on standard regulation of the regional model of teacher skills development system. Key actors of regional teacher training system and their roles are discussed. Relevant legal and regulatory mechanisms for such a system are presented.

Keywords: teacher skills development, regional model, teacher vocational education, normative framework

Publication date: 27.06.2022

Citation link:

Sergienko A. Normative framework for the regional teacher skills development training system modelling // Man and Education – 2020. – Issue 3 (64) С. 131-138 [Electronic resource]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410020904-9-1> (circulation date: 14.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410020904-9