

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Научная статья

УДК 371

DOI: 10.54884/1815-7041-2025-83-2-6-21

МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРИМЕРЕ АПРОБАЦИИ СЕРТИФИКАЦИИ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЕЙ ПРОФИЛЬНОЙ ШКОЛЫ

Камка С.В.

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина,
Екатеринбург, Россия

s.kamka@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7575-0875>

Статья поступила в редакцию 09.04.2025
Одобрена после рецензирования 25.04.2025
Принята к публикации 08.05.2025

Аннотация. В статье представлен опыт исследований и апробации механизмов образовательной политики, направленных на формирование единых требований к квалификации педагогов, таких как стандартизация и оценка профессиональной деятельности (независимая оценка квалификаций и сертификация компетенций), который стал основой для разработки и апробации региональной организационно-содержательной модели системы сертификации учителей в рамках городских образовательных проектов Москвы при реализации профильного обучения.

Результаты апробации модели сертификации стали основой для разработки предложений по развитию системы квалификаций в образовании РФ и обсуждались в рамках круглого стола «Требования к квалификации учителя информатики в условиях новых ФГОС среднего образования» в Общественной палате РФ. Автором предложены механизмы по реализации образовательной политики в части подготовки кадров для экономики в условиях суверенитета отечественного образования, в том числе, ускоренная подготовка педагогов к реализации задач профильного обучения на уровне среднего общего образования через систему дополнительных и (микро-) квалификаций в образовании и независимая оценка квалификаций как способ точечной подготовки педагогов к решению практических задач в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: образовательная политика, кадровая политика, профессиональные стандарты, независимая оценка квалификаций, сертификация, дополнительные квалификации, профильное обучение.

Для цитирования: Камка С.В. Механизмы реализации образовательной политики на примере апробации сертификации компетенций учителей профильной школы// Человек и образование. 2025. № 2 (83). С.6–21. <https://doi.org/10.54884/1815-7041-2025-83-2-6-21>

Original article

MECHANISMS OF EDUCATIONAL POLICY IMPLEMENTATION THROUGH THE CASE OF TEACHER COMPETENCIES CERTIFICATION IN VOCATION-ORIENTED CLASSES

S. Kamka

Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Yekaterinburg, Russia

s.kamka@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7575-0875>

The article was submitted on 09.04.2025

Approved after review on 25.04.2025

Accepted for publication on 08.05.2025

Abstract. The article presents the experience of research and approbation of educational policy mechanisms aimed at the formation of uniform requirements to the qualifications of teachers, such as standardization, and assessment of professional activity (independent assessment of qualifications and certification of competencies), which became the basis for the development and approbation of the regional organizational and content model of the teacher certification system within the framework of Moscow educational city projects focused on implementing vocation-oriented education.

The results of the model approbation served as a basis for developing proposals to advance the qualification system in the field of education in the Russian Federation. The results were discussed during the roundtable “Qualification Requirements for Informatics Teachers under the New Federal State Educational Standards for Secondary Education,” held at the Civic Chamber of the Russian Federation. The author proposed mechanisms for implementing educational policy with regard to workforce training in the context of national education sovereignty, including accelerated teachers’ training to implement the tasks of vocation-oriented education at the level of secondary general education through the system of additional and (micro-) qualifications in education and independent assessment of qualifications as a way of point preparation of teachers to solve practical problems in professional activities.

Keywords: educational policy, human resource policies, professional standards, independent qualification assessment, certification, additional qualifications, vocation-oriented education.

For citation: Kamka, S. V. (2025). Mechanisms of educational policy implementation through the case of teacher competencies certification in vocation-oriented classes. In: Man and Education, 2 (83), 6–21 (In Russ.). <https://doi.org/10.54884/1815-7041-2025-83-2-6-21>

Введение

Одним из ключевых вопросов современной образовательной политики является кадровая обеспеченность системы образования и, прежде всего, способность современного педагогического корпуса решать задачи подготовки детей к будущей успешной как личной, так и профессиональной реализации. Закрепление ФГОС профильного обучения на уровне среднего общего образования обуславливает и новый набор требований к знаниям, умениям,

навыкам и компетенциям учителя, что является основой для обсуждения новых современных требований к квалификации учителя профильной школы.

Активно обсуждается в научно-педагогическом сообществе и проблема соответствия обозначенных во ФГОС среднего общего образования требований к результатам образования выпускника школы знаниям, умениям, навыкам и компетенциям педагогов, призванных обеспечить достижение стратегически значимых для

образовательной и кадровой политики РФ результатов образования выпускников школ.

Таким образом, цель данной статьи – выявить эффективные механизмы для решения задач современной образовательной и кадровой политики РФ на основании анализа комплекса исследований, включающего опыт апробации сертификации компетенций учителей профильной школы.

Материалы и методы

Комплекс проведённых автором исследований в период с 2020 по 2025 гг. включал: изучение и применение на практике профессиональных стандартов в образовании, разработку организационно-содержательной модели сертификации профессиональной деятельности педагогов, проведение масштабной апробации сертификации компетенций учителей, работающих в классах городских образовательных проектов московской системы образования, обработку и описание результатов апробации.

На первом этапе (2020–2021 гг.) использовался метод изучения отечественной и зарубежной педагогической литературы и нормативной документации с целью выявления действенных механизмов достижения стратегических целей государства в сфере образования посредством выстраивания эффективной кадровой политики в части использования инструментов стандартизации, независимой оценки квалификации и системы добровольной сертификации компетенций в образовании.

Изучение нормативно-правовых документов позволило выявить основания для использования систем независимой оценки квалификаций и добровольной сертификации персонала в образовании РФ.

Результатом первого этапа стало создание в рамках реализации Национального проекта «Образование» новой организации в региональной системе образования Свердловской области – ГАУ СО «Центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогических работни-

ков», на базе которого был проведён ряд исследований, в том числе оценка компетенций педагогов, анализ системы дополнительного профессионального образования региона, апробация независимой оценки квалификации.

На следующем этапе (2022–2023 гг.) автором разработана организационно-содержательная модель сертификации компетенций педагогических и руководящих работников, включающая порядок и диагностический инструментарий проведения сертификации педагогических работников, апробированный в московской системе образования в рамках реализации городских образовательных проектов, который был доработан и стал частью системы сертификации педагогических кадров по направлению «Сертификация педагогических работников в рамках городских образовательных проектов».

В условиях апробации системы сертификации разработана и апробирована региональная организационно-содержательная модель оценки компетенций (сертификация), выявлены дефициты в подготовке учителей к решению задач среднего общего образования (профильной школы) и внесены предложения по развитию системы квалификаций в образовании РФ.

Результаты работы обсуждались на заседании Общественной палаты РФ, посвящённом подготовке кадров для экономики в современных условиях (круглый стол «Требования к квалификации учителя информатики в условиях новых ФГОС среднего образования»).

В 2024–2025 гг. автором проведён анализ полученных результатов, систематизированы материалы, сформулированы выводы и рекомендации для дальнейшего развития научно обоснованных и апробированных на практике механизмов достижения целей образовательной политики РФ.

Результаты исследования

Стандартизация и оценка профессиональной деятельности учителей.

Анализ профессиональных стандартов учителей в странах с высокими резуль-

татами по качеству образования [1] показал, что профессиональные стандарты разрабатываются с учётом социально-экономического и культурного контекста не только страны, но и отдельных регионов, а также не только устанавливают определённый уровень квалификации учителя, необходимый для профессионально-педагогической деятельности, но и являются гарантиями качества преподавания, обеспечивая допуск в профессию действительно достойных кандидатов.

В России понятие профессионального стандарта закреплено статьёй 195.1 Трудового кодекса РФ. Стандарт представляет собой характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определённого вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определённой трудовой функции.

Основной задачей, решаемой профессиональными стандартами, является сближение сферы труда и сферы образования за счёт стандартизации и унификации требований к уровню профессиональной подготовки и результатам профессиональной деятельности работника. Значение профессиональных стандартов обусловлено тем, что они определяют перечень знаний и умений, необходимых работнику для выполнения трудовых функций. Профессиональные стандарты формируют требования к квалификации и являются ориентиром для выстраивания кадровой политики в системе образования.

Поскольку качество образования напрямую связано с деятельностью учителя, то процесс совершенствования его профессионального мастерства должен быть управляемым и диагностируемым.

Согласно «Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров», выявление существующих профессиональных дефицитов является основой для формирования индивидуальных образовательных маршрутов как инструмента

совершенствования профессионального мастерства¹.

Вызовом для системы образования становится пересмотр механизмов профессионального развития педагогов и внедрение новых подходов оценки профессиональной деятельности с целью выявления конкретных дефицитов и создания адресных и эффективных программ повышения квалификации.

В современной ситуации, характеризующейся быстрыми темпами развития и изменений, а также с учётом задач, стоящих перед системой образования по обеспечению качественной подготовки школьников к успешной профессиональной деятельности, педагогам необходимо соответствовать новым требованиям, обновлять компетенции и получать официальное подтверждение их наличия и освоения, обеспечивающее как карьерный рост, повышение оплаты труда, так и признание значимости педагогической деятельности.

Сегодня в системе образования РФ одновременно существуют три формы оценки профессиональной деятельности в образовании: аттестация, независимая оценка квалификации и добровольная сертификация компетенций.

Основными отличительными признаками сертификации и независимой оценки квалификаций от аттестации являются:

- независимость оценочных процедур от конкретного работодателя или образовательной организации (сертификация и независимая оценка квалификаций проводится только третьей стороной. Работодатель не может сам сертифицировать свой персонал);
- для осуществления независимой оценки квалификаций нет ограничений по

¹ Распоряжение Минпросвещения России от 15 декабря 2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утверждённую распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174» [Электронный ресурс] // Минпросвещения России. URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/3fc484bc2dcf592bee7e324ca2bfda90/>

трудоустройству соискателя, она может проводиться в том числе по отношению к лицам, не состоящим в трудовых отношениях, обучающимся, иностранным гражданам и лицам без гражданства;

- компетентность оценки, обеспечиваемая привлечением независимых квалифицированных внешних экспертов;
- использование единых требований, унифицированных процедур;
- исключение конфликта интересов и принятия пристрастных решений при проведении оценки и по её результатам.

Объектом проверки для независимой оценки квалификаций являются знания и умения педагогического работника, необходимые для осуществления им трудовых действий, трудовых функций, закреплённых профессиональным стандартом и определяющих квалификацию работника, необходимую для осуществления профессиональной деятельности.

Объектом проверки для сертификации являются компетенции (опыт практической работы, профессиональные знания и профессиональные навыки) в различных видах деятельности по группам компетенций или по отдельным компетенциям.

В отличие от аттестации, у независимой оценки и сертификации компетенций нет ограничений по периодичности прохождения оценочных процедур. Так как эти процедуры являются добровольными, то работник сам определяет необходимость прохождения профессионального экзамена с учётом, что срок действия свидетельства о квалификации составляет три года.

При сертификации, в связи с тем, что количество проверяемых компетентностей не ограничено, работник может проходить оценку неограниченное количество раз при возникновении необходимости подтвердить ту или иную компетентность.

Таким образом, независимая оценка квалификации, аттестация работника и сертификация персонала – это три разных процесса. Несмотря на выявленную разницу процедур оценки профессиональной деятельности, они могут дополнять друг друга.

Наиболее дискуссионным в научно-педагогическом сообществе является вопрос о применимости процедуры добровольной сертификации персонала в образовании.

В 2012 году учёными Московского государственного педагогического университета был опубликован ряд статей [2, 3], в которых обосновывалась важность развития системы оценки профессиональной деятельности в образовании и предлагались решения по внедрению сертификации выпускников педагогических вузов.

Л. Ингварсон, австралийский учёный, автор большого количества работ и исследований в области подготовки учителей, профессионального развития, стандартов преподавания и оценки эффективности учителей, отмечает, что важнейшим преимуществом сертификации учителей является устранение ряда недостатков системы профессионального обучения и развития педагогов, которая оказалась слабым инструментом для широкого внедрения практик, основанных на данных и направленных на повышения качества преподавания [4]. По мнению Л. Ингварсона, эффективная система профессионального обучения и сертификации основана на стандартах преподавания, определяющих необходимые знания и навыки учителей; опирается на строгие методы оценки; выступает как финансовый и карьерный стимул; обеспечивается инфраструктурой профессионального обучения – все эти элементы взаимосвязаны, и без любого из них система теряет свою эффективность [4].

Кроме опыта сертификации действующих учителей в 2016 г. на базе Московского городского педагогического университета был реализован проект по сертификации студентов выпускных курсов, по результатам которой выдавался сертификат «Московский учитель». Идея проекта заключалась в том, чтобы работодатели встретились со своими потенциальными сотрудниками ещё во время обучения в вузе и смогли оценить их потенциал. Процедура сертификации проходила в три этапа. На первом, отборочном,

этапе осуществлялась оценка предметных знаний студентов в формате ЕГЭ для будущих учителей-предметников и мета-предметная диагностика компетенций для будущих учителей начальных классов. На втором этапе выпускники с лучшими результатами показывали модельное учебное занятие, в ходе которого экспертами оценивалось владение студентами компетенциями организации и управления процессом обучения. На третьем этапе студенты проходили собеседование с директорами образовательных организаций, заместителями директоров, опытными учителями, а также с экспертами предметных комиссий Московского центра качества образования. Результаты сертификационных экзаменов заносились в электронную карточку каждого студента. На основании баллов, полученных на компетентностном экзамене, для выпускников составлялся уровеньный профиль развития той или иной компетенции, и тогда работодатель имел возможность подобрать себе кандидата согласно своим запросам.

Кроме сертификации выпускников педагогических вузов, к сертификации профессиональных компетенций обращались и преподаватели высших учебных заведений. Так, в 2015 году командой высшей инженерной школы Уральского федерального университета было выпущено методическое пособие «Сертификация преподавателей университета на основе оценки научно-педагогических компетенций» [5].

Оценка профессиональных компетенций преподавателей вуза авторами пособия строится также на основе методологии компетентностного подхода. В работе указывается, что поскольку качество профессиональной деятельности определяется компетентностью преподавателя, именно компетенции преподавателя вуза должны являться важнейшим элементом оценки (самооценки) в процессе аттестации. Соответственно, оценку качества профессиональной деятельности преподавателя высшей школы необходимо осуществлять на основе разработки компетентностной модели.

В период с 2012 по 2015 годы были созданы региональные модели сертификации в Москве, Кемеровской, Чувашской, Челябинской, Свердловской областях и других и регионах РФ.

Таким образом, развитие системы сертификации педагогических кадров было вызвано прежде всего потребностью со стороны педагогического сообщества и рынка труда в оценке профессиональных компетенций и подтверждении квалификаций выпускников педагогических вузов.

Принятый в 2016 г. Федеральный закон «О независимой оценке квалификаций»² фактически закрепил на законодательном уровне возможность проведения профессионального экзамена на соответствие профессиональным стандартам в образовании.

Однако опыт сертификации профессиональных компетенций сегодня может быть использован системой образования наряду с развивающейся системой независимой оценки квалификаций как инструмент, позволяющий решить ряд задач, обозначенных в «Стратегии развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года» [6] в области развития системы квалификаций в образовании в России.

В текущих условиях развития системы стандартизации и независимой оценки квалификаций накопленный опыт и результаты сертификации компетенций в образовании могут выступать как ресурс для разработки новых профессий и востребованных квалификаций, в том числе дополнительных квалификаций и микроквалификаций.

На этапе развития системы для формирования и утверждения Советом по профессиональным квалификациям в образовании РФ требований к новым (дополнительным) квалификациям сертификация компетенций может явиться

² Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201607030025>

механизмом апробации разрабатываемых дополнительных квалификаций.

Например, при апробации сертификации в рамках проектов предпрофессионального образования в Москве нами разработаны проекты (профили) возможных новых дополнительных квалификаций, инструментарий, оценочные средства, а также проведена апробация сертификации, основанная на модели независимой оценки квалификаций, что позволяет использовать этот опыт для развития системы квалификаций в образовании РФ.

Практическая значимость для развития системы образования подтверждается широким интересом исследователей к теме и к нашему опыту, в том числе. Например, Т.А. Викторова и П.В. Кузьмин, в своей работе [7] отмечают важность применения механизма сертификации учителей, преподающих в классах городских проектов, поскольку: «От профессионализма педагогов, опирающегося не только на владение предметным содержанием, но также на глубокое осознание происходящих изменений, достижения отечественной науки, во многом зависит укрепление технологического и мировоззренческого суверенитета страны» [7, с. 21].

Реализация системы добровольной сертификации (оценки отдельных групп компетенций) для выстраивания эффективной системы развития педагогических кадров.

В 2021 г. Департаментом образования и науки города Москвы была начата масштабная работа по созданию системы оценки и сертификации компетенций работников московского образования, которая разрабатывалась исходя из потребностей системы образования и запросов образовательных организаций на оценку и подтверждение профессиональных компетенций педагогических кадров. В результате проведённого анализа видов оценки профессиональной деятельности педагогических кадров и обобщения результатов исследования мировых практик применения стандартов профессиональной деятельности и оценки компетенций

работников образовательных организаций [1], была разработана модель оценки и сертификации, а также технология её реализации.

В ходе разработки под системой сертификации понималась совокупность правил выполнения работ по сертификации профессиональной деятельности педагогических кадров и правил функционирования системы сертификации в целом, в том числе с учётом специфики территории.

Было определено, что целью создания и внедрения системы оценки и сертификации является подтверждение ряда компетенций (комплекса компетенций) педагогов, необходимых для решения определённых задач региональной системы образования и образовательных организаций, а также мотивация педагогов к профессиональному росту.

Также создание системы оценки и сертификации позволяет решать следующие задачи: совершенствование системы оценки качества профессионального образования за счёт мониторинга развития компетенций; формирование высококвалифицированного профессионального (экспертного) сообщества; формирование реестра высокопрофессиональных кадров региона; разработка критериев оценки отдельных профессиональных компетенций как механизма формирования и развития новых (дополнительных) квалификаций; формирование предложений для разработки новой системы аттестации педагогических кадров, позволяющей избежать субъективной оценки профессионального мастерства педагогов; подготовка к прохождению независимой оценки квалификаций.

Приоритетами развития системы оценки и сертификации были определены следующие положения:

- проведение массовой диагностики методических, психолого-педагогических и цифровых компетенций педагогических кадров с накоплением цифрового следа по каждому педагогическому работнику, формирование цифрового портфолио;

- определение и анализ общего уровня профессиональных компетенций значительной части педагогических кадров региона;
- обеспечение реализации региональных (городских) проектов предпрофессионального образования на высоком уровне за счёт выявления высококвалифицированных педагогических кадров;
- обеспечение образовательных организаций региона востребованной объективной информацией, позволяющей принимать эффективные управленческие решения в части оценки качества и эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, в том числе для формирования оптимальных траекторий профессионального развития педагогов; соотношении результатов оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов с образовательными достижениями обучающихся по уровням общего образования, в том числе для проведения аттестации.

В основе системы оценки и сертификации находится процесс демонстрации кандидатом имеющихся знаний, умений и опыта, осуществляемый на добровольной основе.

Процедура подтверждения наличия компетенций осуществляется в соответствии со утверждённой моделью сертификации на региональном уровне.

Составляющие части (модули) системы оценки и сертификации разрабатываются по отдельным направлениям (для каждого из сертификатов) и могут являться ответом на постоянно увеличивающуюся скорость внедрения технологических инноваций и растущую специализацию профессиональной деятельности учителя.

Таким образом, система оценки и сертификации является мобильной за счёт модульности, т.к. она может развиваться и при необходимости дополняться новыми модулями сертификации, что позволит реализовать принцип развития и «накопления» профессиональных компетенций, а также интеграцию системы сертификации

в систему аттестации и в дальнейшем в независимую оценку квалификаций в форме профессионального экзамена.

Диагностический инструментальный формируется на основании требований, прописанных в модели сертификации и соответствует характеру и содержанию оцениваемых компетенций, а сама процедура оценки включает в себя комплексные практические задания. Помимо практических заданий, оценка может включать в себя оценку теоретических и когнитивных компетенций в формате тестов, ситуационных задач. Важным моментом развития системы оценки и сертификации является доверие к процессу сертификации со стороны педагогического сообщества за счёт беспристрастности, прозрачности процедур и критериев оценки, а также выбора надёжных методов, что, в свою очередь, зависит от документов, определяющих требования к квалификации педагога.

При создании организационно-содержательной модели системы оценки и сертификации были выделены основные компоненты: содержательный, ресурсный, диагностический, технологический и контрольно-рефлексивный.

Содержательный компонент системы оценки и сертификации включает: анализ специфики системы образования региона; разработку концепции системы оценки и сертификации; определение и обоснование направлений (модулей) сертификации, являющейся основой системы оценивания профессиональных компетенций; разработку профилей компетенций педагогических работников, содержащих индикаторы компетенций, которые позволяют определять уровни владения соответствующими компетенциями и являются основой для разработки оценочных средств.

Ресурсный компонент включает в себя нормативно-правовое, методическое, информационное, кадровое и организационное обеспечение, а именно: подготовку нормативно-правовых актов, определяющих её функционирование, направлений (модулей) сертификации, технического задания на создание автоматизированной

системы сертификации, формирование базы данных реестра экспертов, подготовку программы обучения экспертов и информационное сопровождение на всех этапах реализации.

Диагностический компонент включает методы, инструменты, способы и критерии оценивания, а также формирование фонда оценочных средств для проведения процедур диагностики профессиональных компетенций и последующей сертификации.

Технологический компонент заключается в проведении апробации диагностических материалов и процедур сертификации, включая апробацию автоматизированных систем для проведения оценочных процедур.

Контрольно-рефлексивный компонент включает экспертную функцию над достоверностью результатов функционирования системы оценки и сертификации.

Мониторинг результатов функционирования системы оценки и сертификации осуществляется на основе сведений, предоставляемых организацией, осуществляющей сертификацию педагогических кадров по следующим показателям: о направлениях (модулях) сертификации, в рамках которых проводится сертификация педагогических работников; о разработанных и утверждённых Паспортах профилей компетенций; об утверждённых пакетах КИМ по направлениям сертификации для каждой категории участников; о количестве выданных сертификатов; о количестве выданных заключений о прохождении сертификационного экзамена; о деятельности апелляционных комиссий по рассмотрению жалоб, связанных с результатами прохождения сертификационного экзамена и выдачей сертификатов (количестве жалоб, их основных причинах и результатах рассмотрения) о деятельности по контролю за сертифицированными специалистами (данные о количестве отзывов выданных сертификатов).

Реализация разработанной модели системы оценки и сертификации осуществлялась в период с 2021 по 2023 гг. в московской системе образования под не-

посредственным руководством автора статьи.

Для определения специфики работы педагогических кадров в системе образования Москвы был проведён социологический опрос, в котором приняли участие более 500 учителей образовательных организаций города Москвы. Респондентам необходимо было ответить только на один вопрос: «В чём особенности работы московского учителя?».

Результаты, сгруппированные по блокам наиболее часто встречающихся ответов, включают: владение цифровыми технологиями (28%): использование современных цифровых технологий, использование ресурсов «Московской электронной школы»; многозадачность, адаптивность (30%): высокий уровень стресса, работа на несколько корпусов, повышенная нагрузка; возможность использования не только современных технических средств обучения, но и всех возможностей городской инфраструктуры для достижения образовательных целей (20%); общий высокий профессиональный уровень (23%); взаимодействие с родителями (12%); индивидуализация в обучении (12%); другое (8%).

Данные ответы соотносятся с основными тезисами Государственной программы «Развитие образования города Москвы («Столичное образование»)» [8] и выделенными в ходе анализа документа ключевыми особенностями и ценностями московской системы образования.

На основании полученных данных для формирования профиля компетенций учителя были определены ключевые компетенции, необходимые московскому учителю.

Например, в рамках подготовки к сертификации педагогических кадров, претендующих на работу в классах городских проектов предпрофессионального образования, были разработаны Паспорта профиля компетенций под каждое направление, основу которых составляют не только требования, отражающие специфику конкретного проекта предпрофессионального образования, но и прежде всего

планируемые образовательные результаты обучающихся и требования ФГОС СОО. Разработка профилей компетенций позволила сформировать требования к компетенциям, необходимым учителю для работы в классах городских проектов, и индикаторы для их оценки.

Таким образом, организационно-содержательная модель системы оценки и сертификации включает все необходимые компоненты и может быть применима в условиях региональных и муниципальных систем образования.

Развитие системы дополнительных (микро-) квалификаций в образовании с возможностью проведения независимой оценки квалификаций (НОК).

Одним из механизмов реализации современной образовательной политики, с нашей точки зрения, становится выработка подходов ускоренной точечной оценки компетенций и подготовки педагогических кадров для решения конкретных профессиональных задач профильного обучения школьников: «В этих условиях должна быть усилена технологическая подготовка школьников, одной из задач которой становится создание условий для подготовки кадров и их профориентации под решение ключевых задач технологического суверенитета страны» [9, с. 88].

В качестве примера реализации гибкой адаптивной модели выявления уровня готовности педагогов к решению задач профильного образования школьников приведём собственный опыт апробации сертификации педагогических кадров в рамках реализации проектов предпрофессионального образования Москвы.

Участниками сертификации являлись педагоги, претендующие на работу в классах городских проектов предпрофессионального образования. К ним предъявлялись общие и специальные требования.

Общие требования включали высокий или экспертный уровень владения предметными компетенциями по результатам прохождения диагностики в формате ЕГЭ или предметной диагностики (для предметных областей, для которых не пред-

усмотрена диагностика в формате ЕГЭ), подтверждённый наличием свидетельства организации, проводящей диагностику (в столичной системе образования на постоянной основе функционирует система диагностики предметных знаний педагогов в Московском центре качества образования).

Специальные требования, основывались на комплексе знаний, умений и навыках, необходимых для осуществления деятельности по реализации расширенного содержания программ основного и среднего общего образования с учётом направленности городского проекта предпрофессионального образования:

1. «Знает» углублённое/расширенное содержание преподаваемого предмета в соответствии с направленностью проекта.
2. «Знает как» организовать проектную и исследовательскую деятельность на основе современных научных знаний в предпрофильном/предпрофессиональном образовании.
3. Демонстрирует профессиональные навыки в соответствии с направленностью проекта.

Содержание проверяемых компетенций в рамках модели сертификации и формирование базы заданий для проведения сертификационного экзамена базировались на особенностях образовательных программ, реализуемых в рамках городских проектов предпрофессионального образования, результатах обучающихся (портрете выпускника проекта), а также трендах московского образования, запросах московских семей, актуальных и востребованных компетенциях у работодателей.

Обучение в классах проекта предполагает не только углублённое изучение предмета в рамках ФГОС ООО (для образовательных вертикалей) или ФГОС СОО (для классов предпрофессионального обучения), но и расширенное (в программу добавляются новые актуальные темы), другую интенсивность обучения (новые требования к результатам освоения тем, по сути, выполнение более сложных заданий),

а также реализацию практико-ориентированных элективных курсов, отражающих специфику направленности городского проекта, что является частью профориентационной работы с обучающимися и предпрофессиональной подготовкой, в том числе дающей возможность овладеть первой профессией.

В связи с этим к учителю, претендующему на работу в классах проекта, должны предъявляться дополнительные требования к уровню знаний и умений для успешной реализации предметов не только на углублённом уровне в рамках ФГОС, но и расширенного содержания предметов, отражающего направленность городского образовательного проекта.

Необходимо отметить, что получение сертификата об успешном прохождении диагностики компетенций в соответствии с направленностью проекта подразумевает проверку компетенций учителя в части умения преподавать предмет на углублённом уровне и использовать знания на практике для организации деятельности по предпрофильной/предпрофессиональной подготовке обучающихся, в том числе с использованием специализированного оборудования, но не на оценку специальных дополнительных компетенций, необходимых для реализации элективных курсов.

Апробация сертификации была проведена в период с 26 апреля по 21 декабря 2022 г. в соответствии с порядком, технологией и методикой, разработанными и согласованными с Департаментом образования и науки города Москвы (Приказы Департамента образования и науки города Москвы от 25.04.2022 № 326, от 16.06.2022 № 505 «О проведении апробации сертификации педагогических работников в рамках городского образовательного проекта «ИТ-вертикаль», Приказ ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» от 18.11.2022 № 01-10-352 «Об утверждении Порядка проведения апробации сертификации и сертификации педагогических работников в рамках городских образовательных проектов в 2022-2023 учебном

году), с порядком апробации сертификации педагогических работников, утверждённой приказом Департамента образования и науки города Москвы от 11.11.2022 № 939 «О мероприятиях по проведению апробации сертификации и сертификации педагогических работников в рамках городских образовательных проектов в 2022/2023 учебном году» и приказом ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» от 13.09.2022 № 01-10-241 «Об утверждении дорожной карты апробации сертификации педагогических работников в рамках городских образовательных проектов «Естественно-научная вертикаль», «Лингвистическая вертикаль» и запуска сертификации педагогических работников в штатном режиме в рамках городских образовательных проектов «ИТ-вертикаль» и «ИТ-класс в московской школе».

Целью проведения апробации сертификации являлось совершенствование процедуры и инструментария системы оценки и сертификации. Проведение апробации позволило решить следующие задачи:

- апробировать технологии, методики и инструментарий процедур оценки компетенций педагогических работников, необходимых для решения профессиональных задач и обеспечивающих формирование знаний и прикладных умений обучающихся в области информационных технологий, естественных наук, лингвистики для решения теоретических и практико-ориентированных задач, дальнейшего обучения в предпрофессиональных классах и организациях среднего профессионального и высшего образования по направлениям и профилям в соответствии с направленностью проектов «ИТ-вертикаль», «ИТ-класс в московской школе», «Естественно-научная вертикаль», «Лингвистическая вертикаль»;
- апробация (экспертиза) и при необходимости доработка комплектов оценочных материалов для оценки компетенций педагогов, работающих в классах проектов;

- исследование (определение уровня) компетенций педагогов в соответствии с направленностью проектов;
- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников, участвующих в апробации сертификации.

Процедура апробации сертификации включала в себя проведение сертификационного экзамена (по модели независимой оценки квалификаций – НОК), который состоит из двух этапов:

1. теоретический этап – оценка методических компетенций, в том числе «Организация проектной и исследовательской деятельности на основе современных научных знаний в предпрофильном образовании», универсальных и цифровых компетенций, в том числе «Владение инструментами МЭШ для реализации городских проектов»;
2. практический этап – оценка специальных профессиональных компетенций, в том числе навыков работы с оборудованием в соответствии с направленностью проекта.

Всего апробация сертификации была проведена по четырём проектам предпрофильного и предпрофессионального образования: «ИТ-вертикаль», «ИТ-класс в московской школе», «Естественно-научная вертикаль» и «Лингвистическая вертикаль», в которой приняли участие 349 учителей из 140 образовательных организаций Москвы.

Апробация системы сертификации позволила выявить у педагогов, претендующих на работу в классах городских образовательных проектов как сильные, так и слабые стороны, требующие развития.

В частности, оценка профессиональных компетенций учителей информатики, технологии, математики и физики, претендующих на работу в классах проекта «ИТ-класс в московской школе», показала, что педагоги владеют на высоком уровне компетенциями, необходимыми для организации обратной связи с участниками образовательных отношений (обучающимися, родителями); могут создавать ситуации успеха в образовательной деятельности

обучающихся; владеют основами формирующего оценивания; информационной грамотностью в части умения анализировать информацию, представленную в различных формах, и делать логические выводы на основе имеющихся данных.

Однако при общей положительной оценке были выявлены и компетенции, требующие развития: «Определение последовательности действий при работе над проектом/при проведении исследования» (не справилось 89% педагогов); «Использование приёмов, методов, технологий при реализации проблемного обучения в образовательной деятельности» (не справилось 70% педагогов); «Основы командообразования. Динамические характеристики и процессы малой группы. Основы управления малой группой» (не справилось 77% педагогов). «Разработка сценария урока/электронного учебного пособия в Библиотеке МЭШ» (не справилось 80% педагогов).

Кроме этого, есть дефициты в фундаментальной математической подготовке, администрировании Linux-подобных систем. Менее 50% учителей могут использовать на практике функциональные возможности программного обеспечения, виртуальных лаборатории МЭШ для решения математических задач, робототехники, моделирования и прототипирования, реализации экспериментов.

Исследователи отмечают [10], что обратная связь является важнейшим условием проведения оценочных процедур, т.к. они не только указывают на выявленные дефициты, но и запускают процесс рефлексии, необходимый для профессионального развития педагогов [11].

Участники апробации в течение короткого времени получили не только результаты, но и индивидуальные отчёты, отражающие то, как они прошли каждый блок сертификации. Педагоги высоко оценили практику адресной обратной связи, т.к. она позволила ознакомиться не только с формальной оценкой (пройдено/не пройдено), но и выявить конкретные дефициты, что в свою очередь позволяет своевременно и

целенаправленно определить точечное направление профессионального развития.

Всего количество участников апробации системы сертификации составило 349 человек. Консультационное сопровождение участников апробации сертификации осуществлялось непрерывно посредством электронных писем и ведения мессенджеров в ручном режиме – 3426 обращений. Проведено 27 сертификационных экзаменов (теоретических и практических этапов). Подготовлено 664 индивидуальных заключения (по результатам двух этапов сертификационного экзамена), 7 аналитических отчётов по результатам апробаций, сводный аналитический отчёт по результатам апробации сертификации педагогических работников в рамках городских образовательных проектов за 2022 г.

Обсуждение и применение результатов

Результаты апробации сертификации позволили не только усовершенствовать технологии, методики и инструментарий оценки компетенций педагогических работников, необходимые для формирования знаний и прикладных умений обучающихся, но и показали возможности развития системы сертификации в части разработки дополнительных (микро-) квалификаций на основе опыта Москвы.

В данном контексте система сертификации может рассматриваться как форма определения и оценки компетенций для разработки новых квалификаций в образовании России, а также выстраивания механизмов оценки и мониторинга системы научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических кадров.

Так, на основании разработанных профилей компетенций и результатов апробации сертификации педагогов в рамках городских проектов предпрофессионального образования Москвы были разработаны возможные перечни и требования к дополнительным квалификациям в образовании для подготовки учителей при реализации задач профильного образования.

На основании результатов апробации сертификации городских образовательных проектов был подготовлен перечень возможных дополнительных (микро-) квалификаций с описанием содержания и целевой аудитории педагогических работников по предметным областям.

Практическая значимость разработки организационно-содержательной модели системы оценки и сертификации и апробации региональной системы сертификации заключается в следующем:

- выявление «слабых сторон» и рисков в формировании и развитии системы кадрового обеспечения образования в системе управления развитием педагогических кадров;
- проектирование и создание на основе оценки и мониторинга профессиональных компетенций инфраструктуры повышения квалификаций, отвечающей требованиям XXI века;
- возможность использования педагогическими кадрами инструментов оценки для самостоятельной онлайн-диагностики профессиональных компетенций и построения индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития;
- целенаправленное повышение квалификации педагогических кадров на основе диагностики профессиональных компетенций;
- возможность получения особого профессионального статуса для педагогических кадров и образовательных организаций, позиционирование их в качестве лидеров профессионального сообщества;
- использование и распространение опыта столичной системы образования по оценке профессиональных компетенций педагогов профильной школы как инструмента развития системы квалификаций на уровне Российской Федерации.

Также необходимо подчеркнуть, что разработанная модель системы оценки и сертификации и проведённая апробация сертификации в рамках реализации

городских образовательных проектов Москвы вызвала широкий интерес у педагогического сообщества: информационные материалы по апробации процедуры сертификации в рамках реализации городских образовательных проектов «ИТ-вертикаль», «ИТ-класс в московской школе», «Естественно-научная вертикаль», «Лингвистическая вертикаль» были размещены на официальном сайте ГАОУ ДПО «Корпоративный университет». Раздел сайта «Сертификация педагогических работников» в течение 2022 г. посетило 50067 человек, количество скачиваний и просмотров размещённых материалов составило 7735.

Предлагаемый опыт может рассматриваться не только как инструмент профессионального развития педагога, но и как основа для разработки системы новых дополнительных (микро-) квалификаций в сфере образования, например, по направлениям профилей на уровне среднего общего образования.

Для экспертной оценки результатов применения предлагаемой модели 16 декабря 2022 г. состоялось совещание автора статьи с председателем и членами Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования и Совета по профессиональным квалификациям в области информационных технологий по вопросу перспектив разработки и утверждения дополнительных (микро-) квалификаций на основе опыта апробации сертификации. Обсуждение темы было продолжено 14 апреля 2023 года в рамках круглого стола «Требования к квалификации учителя информатики в условиях новых ФГОС среднего образования» в Общественной палате РФ, где были представлены результаты апробации и предложена для обсуждения модель ускоренной подготовки педагогов к реализации профильного обучения через разработку системы дополнительных (микро-) квалификаций с перспективой проведения независимой оценки квалификаций.

Таким образом, формирование системы дополнительных (микро-) квалификаций

учителей в условиях развития независимой оценки квалификации (НОК) может явиться эффективным механизмом решения задач образовательной и кадровой политики.

Заключение

Результативность образовательной политики во многом предопределяется эффективностью кадровой политики в образовании.

Формирование кадровой политики в образовании, с нашей точки зрения, должно быть сосредоточено на создании комплексного подхода к кадровой работе, обеспечивающего эффективное управление человеческими ресурсами в образовательной среде для достижения задач государственного суверенитета и подготовки школьников к будущей успешной профессиональной деятельности.

Систематизация и анализ результатов комплекса проведённых исследований послужили основой для разработки новой модели подготовки педагогов к решению задач профильного обучения на уровне среднего общего образования, включающей разработку новых дополнительных (микро-) квалификаций и развитие системы независимой оценки квалификаций в образовании.

Анализ данных по результатам апробации сертификации показал, что существующая система подготовки учителей в значительной степени не решает задачи выявления и восполнения дефицитов и подготовки педагогов к реализации профильного обучения. Основной причиной является её ориентация на общий массовый характер, при котором не учитываются отдельные элементы как предмета, так методики и психологии, «точечные» дефициты, специфика и условия работы конкретного учителя в конкретной школе.

Комплексное использование различных методов оценки позволяет получить наиболее полное представление о профессиональном уровне педагогов и выработать эффективные стратегии их профессио-

нального развития, что способствует общему повышению качества образования.

Таким образом, эффективными механизмами реализации стратегических задач образовательной и кадровой политики в условиях реализации профильного обучения школьников являются: стандартизация и оценка профессиональной деятельности учителей; реализация системы добровольной сертификации (оценки отдельных групп компетенций) для выстраивания эффективной системы развития

педагогических кадров; развитие системы дополнительных (микро-) квалификаций в образовании с возможностью проведения независимой оценки квалификаций (НОК).

Поскольку качество образования напрямую связано с деятельностью учителя, то процесс совершенствования его профессионального мастерства должен быть стандартизированным, управляемым и диагностируемым.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Киселёва Н.А., Новокрещёнов И.В., Камка С.В., Николенко О.И. Сравнительный анализ применения профессионального стандарта учителя в странах с высокими показателями по качеству образования // Человек и образование. 2022. № 1. С. 19–32.
2. Рябов В.В., Фролов Ю.В., Махотин Д.А. Сертификация педагогических работников как инструмент независимой оценки их квалификации и компетенций // Народное образование. 2012. № 8. С. 163–171.
3. Махотин Д.А. Сертификация педагогических кадров как фактор повышения качества образования в вузе // Вестник РМАТ. 2012. № 1(4). С. 53–57.
4. Ingvarson L. The role of advanced teacher certification in promoting quality teaching and lifting the status of the teaching profession / Teacher CPD: International trends, opportunities and challenges. London: Chartered College of Teaching, 2019. Pp. 15–22.
5. Исаев А. П., Валуева Л. В., Мартынова Е. В. и др. Сертификация преподавателей университета на основе оценки научно-педагогических компетенций: методическое пособие Екатеринбург: Издательский дом «Ажур». 2015. 106 с.
6. Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года (одобрена Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (протокол от 12 марта 2021 г. N 51)) [Электронный ресурс] // НСПК: [сайт]. URL: <https://nspkrf.ru/upload/iblock/f82/xs7sklhh8g5lwha6t4biblimu6foy46l.pdf> (дата обращения: 31.03.2025).
7. Викторова Т.А., Кузьмин П.В. Технологический суверенитет как основной приоритет формирования компетенций в области информационных технологий у школьников // Человек и образование. 2023. № 2. С. 15–23.
8. Государственная программа города Москвы «Развитие образования города Москвы («Столичное образование»)» (в редакции постановления Правительства Москвы от 29.03.2022 г. № 490-ПП) [Электронный ресурс] // Официальный портал Мэра и Правительства Москвы: [сайт]. URL: <https://www.mos.ru/donm/documents/state-program-metropolitan-education/view/274340220/> (дата обращения: 01.04.2025).
9. Махотин Д.А., Ряхимова Е.Г. Технологическое образование школьников как базис для достижения научного и технологического суверенитета России // Вестник РМАТ. 2023. № 1. С. 86–89.
10. Collin J., Smith E. Effective Professional Development. Guidance Report. London: Education Endowment Foundation, 2021. 40 с.
11. Камка С.В., Николенко О.И. Андрагогические подходы к формированию программ дополнительного профессионального образования педагогов // Педагогическое образование в России. 2021. № 3. С. 136–143.

REFERENCES

1. Kiseleva, N.A., Novokreschenov, I.V., Kamka, S.V. and Nikolenko, O.I. (2022) Comparative analysis of application of the teacher professional standard in countries with high indicators of education quality. Man and Education, no. 1, pp.19–32. (In Russ.)
2. Ryabov, V.V., Frolov, Y.V. and Makhotin D.A. (2012) Certification of Educational Personnel as a Tool for

- Independent Assessment of Their Qualifications and Competencies. Public Education, no. 8, pp. 163-171. (In Russ.)
3. Makhotin, D.A. (2012) Certification of teachers as a factor in improving the quality of education. Bulletin of RIAT, no. 1(4), pp. 53-57. (In Russ.)
 4. Ingvarson, L. (2019) The role of advanced teacher certification in promoting quality teaching and lifting the status of the teaching profession. In: Teacher CPD: International trends, opportunities and challenges. London: Chartered College of Teaching, pp. 15-22.
 5. Isaev, A.P., Valueva, L.V. and Martynova, E.V. (eds.) (2015) Certification of university teachers based on the assessment of scientific and pedagogical competencies: Methodological guide. Yekaterinburg: Publishing House "Azhur". (In Russ.)
 6. The National Council under the President of the Russian Federation for Professional Qualifications. Strategy for the Development of the National Qualifications System of the Russian Federation until 2030 (2021). Available at: <https://nspkrf.ru/upload/iblock/f82/xs7sklhh8g5lwha6t4biblimu6foy46l.pdf> (Accessed: 31 March 2025). (In Russ.)
 7. Viktorova, T.A. and Kuzmin, P.V. (2023) Technological sovereignty as the main priority for the formation of schoolchildrens' competences in the field of information technologies. Man and Education, no. 2, pp. 15-23. (In Russ.)
 8. Government of Moscow (2011) Development of Education of the City of Moscow ("Capital Education"). Available at: <https://www.mos.ru/donm/documents/state-program-metropolitan-education/view/274340220/> (Accessed: 01 April 2025). (In Russ.)
 9. Makhotin, D.A. and Ryakhimova, E.G. (2023) Technological education of schoolchildren as a foundation for achieving scientific and technological sovereignty of Russia. Bulletin of RIAT, no.1, pp. 86-89. (In Russ.)
 10. Collin, J. and Smith, E. (2021) Effective Professional Development. Guidance Report. London: Education Endowment Foundation.
 11. Kamka, S. V. and Nikolenko, O. I. (2021) Andragogical approaches to formation of further professional education programs for teachers. Pedagogical Education in Russia, no. 3, pp. 136-143. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ:

Камка Светлана Васильевна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», Екатеринбург

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR:

Svetlana V. Kamka – Candidate of pedagogical sciences, Associate prof. of Department of Pedagogy of B.N. Yeltsin Ural Federal University, Yekaterinburg