



Повышение квалификации педагогических кадров

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА В СФЕРЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С УЧЕТОМ РЕГИОНАЛЬНОЙ СПЕЦИФИКИ



Н. Ю. МАЙДАНКИНА,
кандидат педагогических наук,
доцент, профессор кафедры
педагогических технологий
дошкольного, начального образования и
методик преподавания
общеобразовательных дисциплин
УлГПУ им. И. Н. Ульянова (Ульяновск)
maidankina @ mail.ru



Л. М. ЗАХАРОВА,
доктор педагогических наук,
профессор, заведующая кафедрой
дошкольного и начального общего образования
УлГПУ им. И. Н. Ульянова (Ульяновск)
ulseagull@mail.ru

Статья посвящена проблеме создания системы научно-методического сопровождения педагогических кадров, подходам к созданию системы непрерывного научно-методического сопровождения специалистов в области дошкольного образования на основе формирования института профессиональных объединений с учетом специфики региона.

The article is devoted to the problem of creating a system of scientific and methodological support of teaching staff, approaches to creating a system of lifelong scientific and methodological support of preschool specialists based on the formation of the Institute of Professional Associations, considering the specifics of the region.

Ключевые слова: научно-методическое сопровождение педагогических работников, механизмы и подходы в системе непрерывного научно-методического сопровождения, профессиональное объединение, специалист дошкольной сферы, дошкольная образовательная организация

Key words: *scientific and methodological support of teaching staff, mechanisms and approaches in the system of lifelong scientific and methodological support, professional association, preschool specialist, preschool educational organization*

Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров определяет потребность в изучении процесса профессионального роста и совершенствования профессиональных компетенций педагога в условиях преобразований системы дополнительного профессионального образования. Это необходимо для поиска эффективных механизмов, моделей и подходов повышения квалификации на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях [12].

В целом система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров представляет совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности, которые обеспечивают профессиональное развитие педагогов, преодоление и минимизацию профессиональных дефицитов в разных формах сопровождения [12]. При этом сопровождение предполагает целостную систему педагогических событий и ситуаций,

связанных с актуализацией профессионального и личностного опыта педагога, его саморазвитием.

Тенденция в создании национальной системы научно-методического сопровождения педагогических кадров обусловлена трансформаци-

ей образовательной инфраструктуры высшего и дополнительного профессионального образования, моделей обучения педагога в системе повышения квалификации; необходимостью разработки и внедрения

педагогических подходов, отвечающих современным социально-экономическим вызовам и векторам в развитии отечественного образования [10; 13; 14; 15; 17].

Предпосылками создания системы научно-методического сопровождения педагогических работников являются повышающиеся социальные и культурные запросы общества, ожидания граждан в получении доступного и качественного образования, а также выявление и преодоление возникающих кадровых проблем с целью определения устойчивых факторов совершенствования профессиональных компетенций и квалификации в системе дополнительного профессионального образования [1; 2; 16].

При решении возникающих кадровых проблем важно понимание механизмов и подходов в развитии кадрового потенциала, поскольку именно потенциал педагога как личностный ресурс служит фундаментом для развития ценностных социальных качеств, жизненных и педагогических установок и в целом является одним из условий повышения качества образования и жизни.

Исследователи рассматривают *потенциал педагога* как интегральное личностное качество, проявление правовой направленности в профессиональной деятельности с опорой на гуманистические смыслы, способность к организации эффективной профессиональной деятельности, стимулирующей инициативу, общественную активность, что обеспечивает индивидуальное своеобразие; совокупность разновекторных личностных проявлений, потребность педагога к овладению актуальными интеллектуальными знаниями и профессиональными компетенциями (Д. А. Леонтьев); системно выраженные возможности активных про-

При решении возникающих кадровых проблем важно понимание механизмов и подходов в развитии кадрового потенциала, поскольку именно потенциал педагога как личностный ресурс служит фундаментом для развития ценностных социальных качеств, жизненных и педагогических установок.

фессионально-личностных качеств, реализуемых в педагогическом мастерстве (Р. Б. Дондокова); множественность возможностей и выборов, имеющую не только субъективно-личностную, но и объективную значимость как функциональный компонент образовательного пространства (Т. О. Катербарг).

Опираясь на все вышеизложенное, можно утверждать, что в свете решения задач создания системы научно-методического сопровождения педагогических работников проблема изучения подходов к развитию потенциала для овладения актуальными интеллектуальными знаниями, профессиональными умениями и компетенциями становится весьма актуальной.

Анализ исследований системы дополнительного профессионального образования позволяет отметить, что сегодня в практике повышения квалификации параллельно применяются две модели обучения педагога — традиционная вертикальная и новая горизонтальная [1; 5]. И если особенность традиционной модели обучения педагога состоит в формировании педагогических знаний и умений организовывать профессиональную деятельность по схеме «преподаватель — учитель (воспитатель)», то специфика новой модели заключается в обучении специалистов путем трансляции образовательных практик по схеме «практик — практику», что предполагает взаимообучение педагогов. В настоящее время горизонтальная модель обучения с использованием опыта педагогов и создания педагогических объединений признается эффективной формой организации методической помощи, ориентированной на развитие у слушателей гибких коммуникативных умений, преодоление профессиональных дефицитов и совершенствование профессиональных компетенций [9].

В связи с этим *цель* нашего исследования заключается в разработке *механизма системы непрерывного научно-методического сопровождения* специалиста

сферы дошкольного образования (с учетом региональной специфики), включающей горизонтальную модель обучения педагога на основе формирования института профессиональных объединений. Полагаем, что такой подход существенно усиливает методическую поддержку педагога и может рассматриваться самостоятельным субъектом системы непрерывного научно-методического сопровождения специалистов ДОО.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- ✓ изучить состояние системы научно-методического сопровождения специалиста дошкольного профиля в условиях дополнительного профессионального образования;

- ✓ выявить предпосылки и обосновать подходы при создании системы непрерывного научно-методического сопровождения педагога дошкольного образования, учитывая региональную специфику;

- ✓ разработать и внедрить механизм системы непрерывного научно-методического сопровождения специалиста дошкольной сферы (с учетом специфики) региона на основе реализации программ повышения квалификации;

- ✓ создать и внедрить горизонтальную модель обучения педагога на основе формирования института профессиональных объединений как субъекта системы непрерывного научно-методического сопровождения специалистов ДОО.

В целях определения потребности региональных дошкольных организаций в научно-методическом сопровождении педагогов было проведено анкетирование руководителей ДОО. Основываясь на анализе образовательных программ, а также программ развития ДОО и мнений руководителей ДОО в рамках проведенного регионального исследования кадровых проблем в системе дошкольного образования, мы можем констатировать, что дефи-

В настоящее время горизонтальная модель обучения с использованием опыта педагогов и создания педагогических объединений признается эффективной формой организации методической помощи.

цит профессиональных компетенций педагога серьезно влияет на качество дошкольного образования.

Для того чтобы выявить объективную картину кадровых проблем в системе дошкольного образования региона, были опрошены руководители дошкольных образовательных организаций, находящихся как в сельской местности, так и в городе (всего в нашем исследовании приняла

участие 156 руководителей ДОО и 47 заместителей руководителей дошкольных групп при школах).

Анализ мнений руководителей ДОО по таким проблемам, как «нехватка воспитателей и/или специалистов ДОО» и «нехватка квалифицированных специалистов с достаточным и/или высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций» представлен в таблице 1 и 2.

Таблица 1

Проблемы, ограничивающие возможности образовательной организации в предоставлении услуг качественного дошкольного образования в условиях городской среды (%)

Проблема	Совсем не испытывает	Испытывает в некоторой степени	Испытывает в значительной степени
Нехватка воспитателей и/или специалистов	10	43	47
Нехватка квалифицированных специалистов с достаточным и/или высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций	20	44	36

Таблица 2

Проблемы, ограничивающие возможности образовательной организации в предоставлении услуг качественного дошкольного образования в условиях сельской среды (%)

Проблема	Совсем не испытывает	Испытывает в некоторой степени	Испытывает в значительной степени
Нехватка воспитателей и/или специалистов	87	13	0
Нехватка квалифицированных специалистов с достаточным и/или высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций	22	52	26

На основании полученных данных мы можем утверждать, что 47 % респондентов испытывают значительные трудности, связанные с нехваткой воспитателей, и менее значительные — с нехваткой иных специалистов дошкольного профиля (музыкальных руководителей, инструкторов по физическому воспитанию и др.). Опрошенные также отметили, что материальный фактор имеет существенное значение в решении кадровой проблемы, однако не

является основным. Примечательно, что в сельских ДОО показатели «испытывает в некоторой степени» и «испытывает в значительной степени» остаются низким — 13 % и 0 % соответственно, что можно объяснить не только отсутствием широкого выбора специальностей при трудоустройстве, но и социальными льготами, которые имеют педагоги на селе.

Анализ ответов руководителей ДОО свидетельствует о том, что 62 % ДОО

(36 % в городе, 26 % на селе) имеют проблемы, связанные с нехваткой квалифицированных воспитателей и специалистов. Кроме того, чем выше статус ДОО (инновационная площадка, стажировочная площадка, научно-методический центр и т. д.), тем серьезнее озабоченность руководителя в решении кадровой проблемы и применении эффективных подходов к совершенствованию профессиональных компетенций педагога. В качестве одного из вариантов решения создавшейся кадровой проблемы руководители ДОО (как сельских, так и городских) предлагали заключать договора с организациями среднего профессионального и высшего образования о целевом наборе обучающихся.

Таким образом, ответы респондентов подтвердили наше предположение о том, что нехватка квалифицированных специалистов с достаточным и высоким уровнем профессиональных компетенций значительно ограничивает потенциальные возможности ДОО в предоставлении населению широкого спектра услуг качественного дошкольного образования при реализации как общеобразовательных программ, так и программ дополнительного образования детей. Результаты исследования показали взаимосвязь кадровой проблемы и потенциальных возможностей педагогического коллектива ДОО в предоставлении качественного дошкольного образования в сельской и городской среде; обнаружили насущную потребность в непрерывном научно-методическом сопровождении специалистов в сфере дошкольного образования с учетом региональной специфики.

Кроме того, проведенный анализ существующей системы повышения квалификации в регионе позволил выявить *ряд тенденций* в системе научно-методического сопровождения специалистов дошкольной сферы:

✓ реализация группы требований федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) осуществляется посредством преобразования структурно-содержательных

компонентов программ повышения квалификации;

✓ выявленная готовность слушателей к освоению дополнительных профессиональных образовательных программ в области дошкольного образования свидетельствует о достаточно высоком уровне удовлетворенности специалиста существующей системой повышения квалификации в регионе, но в то же время демонстрирует возрастающую потребность в корректировке подходов и моделей обучения педагога вне формальных сроков обучения курсов повышения квалификации;

✓ в современных быстро меняющихся условиях обновления нормативно-законодательной базы системы образования очевиден заказ на непрерывность в дополнительной подготовке и совершенствовании профессиональных компетенций педагога;

✓ на основе деятельности областной программы «Развитие инновационных процессов» (РИП) расширяется возможность в конструировании профессионального педагогического пространства.

Так, О. Ю. Дедова отмечает, что «в самой сущности инновационной деятельности заложены механизмы развития профессиональной компетентности педагогов, в частности профессиональных позиций, знаний и умений (аналитических, диагностических, прогностических, проектировочных и т. д.)» [3, с. 59].

Таким образом, формированию профессиональных объединений педагогов-дошкольников способствуют: деятельность областной программы РИП в развитии инновационной деятельности в дошкольных организациях, с одной стороны, общность и единство целевых ориентиров, разновекторность содержательных направлений и образовательных технологий, разработанных педагогическими коллективами ДОО в рамках указанной программы, — с другой.

Результаты исследования показали взаимосвязь кадровой проблемы и потенциальных возможностей педагогического коллектива ДОО в предоставлении качественного дошкольного образования в сельской и городской среде.

Институт профессиональных объединений педагогов дошкольного образования в регионе является педагогическим акселератором и практико-ориентированным инструментарием в трансляции положительного опыта, принципами деятельности которого стали непрерывность в совершенствовании профессиональных компетенций, открытость инновациям, добровольность участия, взаимное уважение и доброжелательность, взаимодействие и сотрудничество. Формами профессиональных объединений педагогов дошкольной сферы выступают *рабочая группа, творческая лаборатория, ассоциация*. Деятельность института профессиональных объединений расширяется, и особым направлением является взаимодействие между членами профессиональных объединений.

В рамках регионального закона «О статусе педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность на территории Ульяновской области» [11]

институт профессиональных объединений получил развитие в новых формах объединений: педагог-наставник, педагог-методист, педагог-исследователь. Основным направлением деятельности этих профессиональных объединений является оказание научно-методической помощи и поддержки в совершенствовании профессиональных компетенций, обобщении педагогического опыта и масштабировании на методических площадках, семинарах, конференциях, форумах, фестивалях, съездах и т. п. регионального и федерального уровней. Взаимодействие педагогов в различных формах профессиональных объединений лежит в основе механизма формирования института профессиональных объединений.

Система непрерывного научно-методического сопровождения специалиста в сфере дошкольного образования с учетом специфики региона представлена взаимосвязанными блоками, каждый из которых решает конкретные задачи (таблица 3).

Таблица 3

Схема механизма системы непрерывного научно-методического сопровождения специалиста дошкольной сферы с учетом специфики региона

Блоки	Содержание каждого блока
Блок обоснования	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Обоснование перспектив развития системы дополнительного профессионального образования и повышения квалификации специалистов дошкольной сферы в регионе. ✓ Предпосылки и подходы к системе непрерывного научно-методического сопровождения специалиста дошкольного образования. ✓ Цель и задачи системы непрерывного научно-методического сопровождения специалиста дошкольной сферы
Блок эмпирической, информационно-аналитической, аналитико-диагностической информации	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Анализ и оценка действующих моделей обучения педагогов в системе повышения квалификации. ✓ Анализ уровня удовлетворенности слушателей курсов повышения квалификации. ✓ Анализ и оценка действующих моделей методической службы специалистов-дошкольников. ✓ Выявление кадровых проблем системы дошкольного образования с учетом реалий региона. ✓ Выявление профессиональных дефицитов специалистов дошкольной сферы. ✓ Анализ ресурсной базы региона в системе непрерывного научно-методического сопровождения специалистов дошкольного образования
Блок проектирования, разработки и принятия решений	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Разработка системы непрерывного научно-методического сопровождения специалистов дошкольной сферы на основе формирования института профессиональных объединений. ✓ Создание адресных профессиональных программ научно-методического сопровождения специалиста дошкольной сферы. ✓ Разработка алгоритма персонифицированной матрицы непрерывного научно-методического сопровождения

Блоки	Содержание каждого блока
Блок итогово-корректирующий	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Внедренческая стадия. ✓ Интерпретация полученных результатов и эффектов. ✓ Внесение корректив и дополнений. ✓ Масштабирование

Система непрерывного научно-методического сопровождения специалистов ДОО основывается на реализации перспектив развития системы дополнительного профессионального образования и повышения квалификации указанных специалистов в регионе; разработке и внедрении адресных программ повышения квалификации и персонализированных индивидуальных образовательных маршрутов путем выявления и оценивания профессиональных дефицитов специалиста.

Основными механизмами реализации непрерывного научно-методического сопровождения педагогов дошкольного образования являются:

- ✓ формирование регионального образовательного заказа исходя из выявленных дефицитов;

- ✓ самоопределение, обеспечивающее педагогу возможность самостоятельного выбора собственной траектории профессионального роста;

- ✓ инновационная деятельность как источник развития профессиональных знаний, умений и компетенций.

При таком подходе научно-методическое сопровождение реализует новые для системы повышения профессионального мастерства функции: аналитико-экспертную, прогностическую, исследовательскую, развивающую.

Специфика системы непрерывного научно-методического сопровождения специалистов дошкольного образования заключается в реализации горизонтальной модели обучения педагога на основе деятельности института профессиональных объединений как самостоятельного субъекта, интегрированного в общую систему.

Подход в системе непрерывного науч-

но-методического сопровождения на основе деятельности института профессиональных объединений специалистов дошкольной сферы включает в себя три сегмента.

- ✓ «Педагогический акселератор» — направлен на организацию научно-методической помощи и поддержки слушателя в овладении педагогическими практиками дошкольного образования на курсах повышения квалификации.

- ✓ «Методический акселератор» — предполагает методическую помощь и поддержку в освоении практико-ориентированного инструментария в рамках методической работы с учетом специфики образовательного уклада ДОО. Специфика данного сегмента состоит в организации подписки на цифровую платформу «Акселератор: помощь» для получения квалифицированной групповой или индивидуальной методической помощи у членов профессионального объединения с учетом уровня образования, стажа, категории, возраста, потребностей педагогов.

- ✓ «Мой профессиональный акселератор» — осуществляет методическую помощь педагогу в развитии индивидуального профессионального маршрута через организацию презентаций авторских педагогических находок и приемов. На добровольной основе организуется подписка «Акселератор: мой опыт» с применением цифровой платформы для консультирования и оценивания уровня сформированности профессиональных компетенций педагога членами профессионального объединения.

В заключение отметим, что на начальном этапе нашего исследования в создании системы непрерывного научно-методического сопровождения специалиста в сфере дошкольного образования представлен кон-

цепт профессионального объединения педагогов-дошкольников как самостоятельного субъекта, интегрированного в общую систему с учетом региональной специфики. Систему научно-методического сопровождения специалиста дошкольного профиля на основе формирования и развития института профессиональных объединений

специалистов дошкольной сферы характеризует (отличает) непрерывность и взаимодействие в процессе совершенствования профессиональных компетенций, что отвечает стратегической цели — достижению перспектив устойчивого профессионального роста педагога и развитию системы дошкольного образования в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андрагогика постдипломного педагогического образования : научно-методическое пособие / под редакцией С. Г. Вершловского, Г. С. Сухобской. — Санкт-Петербург : СПбАППО, 2007. — 195 с. — ISBN 5-7434-0391-0.

2. Божинская, Т. Л. Перспективы совершенствования педагогического потенциала региональной культуры в современном российском образовании / Т. Л. Божинская // Педагог, воспитатель личность : научно-методическое пособие. — Ростов-на-Дону, 2010. — С. 32—39.

3. Дедова, О. Ю. Особенности исследования коммуникативной компетентности педагога в рамках инновационной деятельности / О. Ю. Дедова // Нижегородское образование. — 2020. — № 1. — С. 59—64.

4. Дондокова, Р. Б. Развитие творческого потенциала учителя в условиях гуманизации образования / Р. Б. Дондокова // Вестник Бурятского государственного университета. — 2011. — № 1. — С. 35—38.

5. Зеер, Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э. Зеер, Э. Сыманюк // Высшее образование в России. — 2005. — № 4. — С. 23—30.

6. Казакова, А. Г. Современные педагогические технологии в дополнительном профессиональном образовании преподавателей : диссертация на соискания ученой степени доктора педагогических наук / А. Г. Казакова. — Москва, 2000. — 376 с. — URL: <http://www.dissercat.com/content/sovremennye-pedagogicheskie-tekhnologii-v-dopolnitelnom-professionalnom-obrazovanii-prepodav#ixzz2bLaxDiB4> (дата обращения: 19.04.2022).

7. Катербарг, Т. О. Профессиональный потенциал педагогов как педагогическая категория и функциональный компонент образовательного пространства школы / Т. О. Катербарг // Современные научные исследования и инновации. — 2013. — № 4. — URL: <http://web.snauka.ru/issues/2013/04/23281> (дата обращения: 19.04.2022).

8. Личностный потенциал: структура и диагностика : коллективная монография / под редакцией Д. А. Леонтьева. — Москва : Смысл, 2011. — 680 с. — ISBN 978-5-89357-285-8.

9. Майданкина, Н. Ю. Актуализация потенциала для непрерывного образования педагога : монография / Н. Ю. Майданкина. — Ульяновск : Качалин Александр Васильевич, 2019. — 222 с. — ISBN 978-5-6042682-0-9.

10. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года : Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 (с изменениями на 21 июля 2020 года). — URL: <http://docs.cntd.ru/document/557309575/> (дата обращения: 19.04.2022).

11. О статусе педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность на территории Ульяновской области : закон Ульяновской области от 25.09.2019 № 109-ЗО // Официальный интернет-портал правовой информации. — URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/7300201910010011> (дата обращения: 20.04.2022).

12. Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников (вместе с Концепцией создания единой федеральной

системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров) : распоряжение Минпросвещения России от 06.08.2020 № Р-76 // Консультант-Плюс : официальный сайт компьютерной справочной правовой системы РФ. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_401683/d475d8e9529575f14d90efa1693c832978ec77ca/ (дата обращения: 19.04.2022).

13. Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам — образовательным программам дошкольного образования : приказ Министерства просвещения РФ от 31.07.2020 № 373. — URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202009010021> (дата обращения: 19.04.2022).

14. Паспорт национального проекта «Образование» : утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16). — URL: <http://static.government.ru/media/files/UuG1ErcOWtjfOFCsqdLsLxC8oPFDkmBB.pdf> (дата обращения: 19.04.2022).

15. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» : утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н (в последней редакции). — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_155553/ (дата обращения: 19.04.2022).

16. Шахмарова, Р. Р. Непрерывное образование — основа развития личности в современном обществе / Р. Р. Шахмарова. — DOI: 10.23670/IRJ.2017.59.072 // Международный научно-исследовательский журнал. — 2017. — № 5 (59). — С. 85—87.

17. Readiness of future teachers for sociocultural education of children in modern conditions of society development / L. M. Zakharova, N. Y. Maydankina, T. A. Chibisova [et al.]. — DOI: 10.34069/AI/2021.47.11.30 // Amazonia Investiga. — 2021. — № 10 (47). — P. 293—300.

В 2022 году в издательском центре учебной и учебно-методической литературы Нижегородского института развития образования готовятся к выходу в свет издания:

Нижегородское лето — 2021: Сборник методических материалов / сост.: М. Г. Ямбаева, Е. В. Боровская. 259 с.

Сборник предназначен специалистам сферы воспитания и дополнительного образования обучающихся. Содержание издания направлено на повышение эффективности организации образовательного процесса в период детского отдыха и оздоровления, а также на сохранение, обобщение и распространение опыта оздоровительной и досуговой деятельности в сфере детского отдыха, в том числе специалистов дополнительного образования, педагогов-организаторов, вожатых.

Материалы сборника помогут сформировать у специалистов сферы воспитания и дополнительного образования многоплановую картину организации деятельности в период летних каникул. Сборник может быть использован в работе специалистов системы дополнительного образования детей и системы повышения квалификации управленческих, методических и педагогических работников.

Удалова Р. И. Компетенции «4К»: непрерывное образование педагогов: Учебно-методическое пособие. 55 с. (Сер. «Организация урочной и внеурочной деятельности в рамках ФГОС НОО и ФГОС ООО»).

Пособие нацелено на организацию непрерывного «горизонтального» образования педагогов по эстетическому и остальным направлениям, заявленным во ФГОС НОО и ФГОС ООО, с учетом организации дальнейшей работы с обучающимися начальных классов и далее 5—9-х классов в рамках преемственности уровней образования.

Данное издание адресовано классным руководителям, педагогам ГПД, заместителям директора по учебно-воспитательной работе, педагогам-предметникам, педагогам дополнительного образования, социальным педагогам.