

УДК 371.14+373+37.08

МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ НЕПРЕРЫВНЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГА КАК СРЕДСТВО СОЗДАНИЯ ЕДИНОГО МЕТОДИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА МУНИЦИПАЛИТЕТА

О.В. Богданова (Красноярск, Россия)

Аннотация

Постановка проблемы. В статье рассматривается проблема создания единого методического пространства на уровне муниципальной системы образования через обеспечение синхронизации процесса непрерывного профессионального развития педагогических работников. Решение данной проблемы связано с поиском эффективных механизмов координации деятельности основных акторов управления непрерывным профессиональным развитием педагогических работников и управленческих кадров в рамках изменения региональной системы научно-методического сопровождения. В качестве решения предложена модель управления непрерывным профессиональным развитием педагога, рассматриваемая как средство формирования методической инфраструктуры с использованием потенциала муниципальной системы образования.

Цель статьи – обосновать и описать модель управления профессиональным развитием педагогических работников как средства создания единого муниципального методического пространства.

Методология и методы исследования. Основными методологическими подходами в настоящем исследовании выступают: системный, процессный, персонифицированный, ресурсный и константный. На первом этапе исследования применены теоретические методы: сравнительный анализ работ отечественных и зарубежных исследователей. В рамках второго этапа использовался комплекс методов моделирования для проектирования структурных элементов муниципальной системы управления: структурно-функционального анализа, конструирования, графический метод.

Результаты исследования. На основе анализа научно-педагогической и методической литературы по проблемам непрерывного профессионального развития педагога и уточнения содержания феномена «управление профессиональным развитием педагога на муниципальном уровне» были определены организационно-педагогические условия формирования единого муниципального пространства. Приведены обоснования и описана модель управления непрерывным профессиональным развитием педагога на муниципальном уровне, соответствующая современной парадигме непрерывного профессионального образования.

Заключение. Разработанная автором модель обеспечивает результативность в решении задачи формирования муниципального методического пространства. Основной концепт модели, выраженный в синхронизации управленческой деятельности основных акторов, позволяет структурировать, планировать и координировать процессы профессионального роста, повышения квалификации и непрерывного образования педагогов для решения профессионально-личностных задач по повышению эффективности образовательной деятельности.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное развитие, региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, единое методическое пространство, муниципальная система образования, модель управления непрерывным профессиональным развитием педагога.

Богданова Ольга Владимировна – старший преподаватель, Красноярский краевой институт развития образования; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6899-4764>; e-mail: bogdanova.olga@kipk.ru

Постановка проблемы. Одним из стратегических приоритетов в рамках реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 г. является обеспечение непрерывного профессионального развития педагогов. Это объясняется

непрерывно обновляемыми требованиями к уровню профессиональных компетенций педагогических кадров, которые являются одним из ключевых субъектов развития системы образования. Создание интегрированного научно-методического пространства для непрерывного

повышения профессионального уровня педагога в соответствии с приоритетными задачами системы образования на всех уровнях становится ведущим условием его эффективного развития.

Рассматривая региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – РС НМС), отметим, что в данный момент наблюдается отсутствие требований и рекомендаций для разработки ее муниципального сегмента. При этом основная задача муниципальной системы образования (далее – МСО) состоит в создании на определенной административной территории ресурсов и условий для удовлетворения образовательных потребностей жителей, повышения качества образования через развитие кадрового потенциала, а также формирования единого муниципального образовательного и методического пространства [Золотарева, 2024]. В настоящее время развитие МСО региона обусловлено внедрением муниципальной реформы, в ходе которой реализуется переход от двухуровневой системы местного самоуправления к одноуровневой. Это осуществляется путем административно-территориальных изменений через объединение муниципальных образований региона. В связи с этим во вновь созданных округах муниципальных систем образования возникает необходимость создания единого методического пространства для обеспечения непрерывного профессионального развития педагога через синхронизацию деятельности основных акторов управления данным процессом.

Методология и методы исследования.

В ходе исследования мы опирались на основные нормативные документы в части осуществления непрерывного профессионального развития: Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации¹; Концепцию создания единой федеральной системы научно-

методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Российской Федерации², Положение о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров³ (далее – РС НМС). Для определения базиса при обосновании модели использовались теоретические методы исследования (сравнительный анализ и обобщение научных работ отечественных и зарубежных исследований по проблеме управления непрерывным профессиональным развитием педагога и моделированию систем). Основными подходами проектирования модели выступили: системный, показывающий взаимосвязи между структурными элементами и функциональными компонентами РС НМС; процессный, основанный на принципах последовательности действий, логического перехода, взаимосвязи процессов и их целостности; персонифицированный, предусматривающий организацию разработки и внедрения форм адресной поддержки и сопровождения различных категорий педагогических работников; ресурсный, определяющий ресурсы муниципальной системы управления непрерывным профессиональным развитием педагогов; константный, отражающий неизменные компоненты системы управления. Основным методом моделирования выступил метод структурно-функционального анализа, который базировался на представлении муниципальной системы управления непрерывным профессиональным развитием педагога как целостной структуры с элементами и их взаимосвязями, основанными на выделении и синхронизации функционала акторов управления.

¹ Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/> (дата обращения: 08.02.2026).

² 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, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174». URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/3fc484bc2dcf592bee7e324ca2bfda90/> (дата обращения: 08.02.2026).

³ Положение о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. URL: <https://kipk.ru/images/CNPPM/Polojenie-o-regionalnoi-sisteme-nms-krsk.pdf> (дата обращения: 08.02.2026).

Обзор научной литературы осуществлен на основе анализа отечественных и зарубежных исследований, рассматривающих подходы к непрерывному профессиональному развитию педагога; научных трудов в области управления профессиональным развитием; современной проблематики, связанной с вопросами моделирования сложных систем управления профессиональным развитием педагогического персонала на региональном и муниципальном уровнях.

Анализ российских исследований по вопросу управления профессиональным развитием педагогов выявил разнообразие авторских концептуальных подходов. Так, ученые В.С. Лазарев [Лазарев, 2008], М.М. Поташник⁴ рассматривали управление как деятельность по созданию, освоению и использованию инноваций с целью развития образовательной организации, где основной акцент делается на получении качественного результата. В работах Г.П. Щедровицкого⁵ указывается, что управление профессиональным развитием педагогического коллектива должно быть организовано как система, включающая ключевые подсистемы: карьерное развитие; обучение сотрудников; мотивацию и поощрение; работу с кадровым резервом; мониторинг и аттестацию; обеспечение ресурсами профессионального роста; а также управление саморазвитием каждого сотрудника. Разделяя позицию П.И. Третьякова⁶ в нашем исследовании, мы рассматриваем управление как взаимодействие субъектов. В рамках управления непрерывным профессиональным развитием педагога ведущую роль играет оказание помощи в достижении цели по самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации личности именно в процессе взаимодействия субъектов. Взаимодействие мы определяем как фундаментальную философскую категорию, которая

отражает процессы взаимного влияния субъектов, их трансформации, взаимную зависимость и способность одного субъекта порождать другой. В условиях реализации субъект-субъектного подхода «общими признаками взаимодействия как реального явления являются: целостность, одновременность существования субъектов, двусторонность связей, взаимопереход субъектов, взаимообусловленность изменений сторон, внутренняя самоактивность субъектов» [Старцев, 2007, с. 50]. Данные теоретические положения позволили уточнить феномен «управление непрерывным профессиональным развитием педагога на муниципальном уровне», под которым мы понимаем целостную систему организационно-педагогических мер и комплекс управленческих действий, основанный на взаимодействии субъектов, направленный на создание необходимых условий для обеспечения мотивационно-стимулирующей среды, внедрения эффективного методического инструментария и расширения способов профессиональной коммуникации с учетом потенциала муниципальной системы образования.

Исследования зарубежных авторов свидетельствуют о высоком интересе педагогического сообщества к вопросам профессионального роста учителей, которые активно изучаются и дискутируются в научной среде. Так, в работе Т.Р. Гаски исследуется, как профессиональное развитие учителей может привести к изменениям в их практике и взглядах, предполагается, что успех программ развития зависит от их способности продемонстрировать учителям реальные улучшения в обучении учеников, а не просто предоставление новых знаний или методов. Развитие учителя рассматривается как циклический процесс, в котором наблюдается изменение убеждений и практики, а затем оценка изменений на основе результатов учеников, что, в свою очередь, формирует дальнейшее развитие [Guskey, 2002]. Автор В.М. Лиу исследует, как учителя в Азии повышают свой профессионализм через выполнение требований и демонстрацию эффективности, а не только через саморазвитие. Работа фокусируется на «перформативной»

⁴ Поташник М.М., Соложенкин А.В. Управление образованием на муниципальном уровне: метод. пособие. 2-е изд. М.: Педагогическое общество России, 2014. 480 с.

⁵ Щедровицкий Г.П. Оргуправленческое мышление. Идеология, методология, технология: курс лекций. М.: Изд-во Студии Артемия Лебедева, 2015. 464 с.

⁶ Третьяков П.И. Управление школой по результатам: практика педагогического менеджмента. М.: Новая школа, 2001. 320 с.

(внешней, ориентированной на показ) стороне профессионализма, где учителя постоянно оцениваются по результатам своей работы, что вынуждает их участвовать в «перформансах» для поддержания своего статуса и профессиональной идентичности [Liew, 2012]. В научной статье Б.Х. Лэм исследует культурно обусловленные аспекты профессионального развития учителей, показывая влияние конфуцианских традиций на образовательные практики в Гонконге [Lam, 2015]. Исследователи А. Баутиста, Дж. Вонг и С. Гопинатан описывают систему профессионального развития учителей в Сингапуре, в которой рассматривают основные цели, которые ставит перед собой система профессионального развития, опираясь на образовательные реформы [Bautista, Wong, Gopinathan, 2015]. По мнению коллектива отечественных исследователей, изучающих зарубежную практику, основными характеристиками, обеспечивающими высокое качество образования в условиях профессионального развития в Гонконге и Финляндии, среди прочих выступают: «практическая ориентированность программ профессионального развития; актуализация проблематики конкретных групп учителей в локальном формате профессионального развития и соответствующий перенос программ профессионального развития из стандартизированного в локальный формат; развитие среды профессионального и мультипрофессионального общения; создание систем непрерывного профессионального развития учителей» [Грачева и др., 2020, с. 193]. По мнению другой группы исследователей, среди стратегий, которые встречаются почти во всех системах, выделяется персонализированная стратегия, направленная на постоянное профессиональное развитие педагога с учетом его стажа, опыта, имеющихся компетенций, личных интересов, а также потребностей и запросов образовательной организации [Антонов и др., 2021].

Таким образом, анализ зарубежных источников и научных работ отечественных ученых показал, что в исследованиях рассматриваются современные вызовы, модели развития, механизмы поддержки и сопровождения педагогов в их

профессиональной деятельности. В целом в зарубежных системах широко применяется концепция непрерывного профессионального развития, которая интегрирует формальное, неформальное и информальное образование, а также предполагает активизацию процессов самообразования и саморазвития педагогов, что может быть применимо в вопросах проектирования управления непрерывным профессиональным развитием в условиях муниципальных систем образования.

Проведенный анализ современных прикладных исследований в рамках управления непрерывным профессиональным развитием педагогических работников свидетельствует, что актуальным направлением становится «моделирование сложных систем управления профессиональным развитием педагогического персонала, так как целенаправленное структурирование и преобразование систем управления персоналом позволяет в кратчайшие сроки достигать поставленных целей, эффективно справляться с трудностями, проблемами, систематически возникающими в образовательном процессе, при использовании наименьшего количества ресурсов» [Гусарова, 2023, с. 80]. В социально-образовательной сфере моделирование выступает ключевым способом, позволяющим эффективно проектировать решения актуальных проблем системы образования. Анализ разработанных моделей управления непрерывным профессиональным развитием педагогических кадров на уровне муниципальной системы образования выявил разные концепты к их построению. По мнению исследователя М.П. Петровой, поиск новых методологических подходов к развитию методической службы привел к идее построения единого муниципального пространства научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических кадров на базе интегрированной сети образовательных организаций как субъектов научно-методической деятельности. Автором была разработана модель муниципального пространства научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических кадров на основе интегрированной сети, основная цель которой

заключается в «развитии профессионального роста педагогов и руководителей образовательных организаций в аспекте требований профессиональных стандартов, обеспечении открытости и выстраивании единой муниципальной методической сети» [Петрова, 2024, с. 15]. Согласно разработкам других современных исследователей, особое значение в моделировании муниципального методического пространства занимает муниципальная кадровая политика, которую терминологически они трактуют как «систему принципов, отношений и организационно-практических мероприятий органов местного самоуправления, организаций по развитию и рациональному использованию всех трудовых ресурсов системы образования в муниципалитете» [Яковлева, Яковлев, 2025, с. 43]. Непосредственно синхронизацию процессов профессионального развития педагога как концепт обсуждают разные авторы, среди которых можно выделить исследователей, работающих с персонифицированным подходом, устойчивым профессиональным развитием и интеграцией управленческих и проектных компетенций

в педагогической деятельности на региональном и муниципальном уровнях [Кашаев, 2022; Пенкина, 2024; Карпеева, 2024; Шляхтина, Бобылева, 2024].

Результаты исследования. Основным концептом в предложенной модели является идея синхронизации деятельности основных акторов, осуществляющих управление профессиональным развитием на муниципальном уровне. В общем смысле мы рассматриваем синхронизацию как процесс согласования, упорядочивания или координации каких-либо действий, событий или процессов таким образом, чтобы они происходили одновременно или в определенной взаимосвязи по времени, что способствует достижению стабильного и корректного результата. Ведущим в проектировании процесса синхронизации стал константный подход, основанный на использовании постоянных величин. Предложенные базовые константы модели представляют собой целевой, нормативный, методический, структурный, результативный компоненты, которые взаимосвязаны между собой на содержательно-функциональном уровне (рис. 1).



Рис. 1. Схема базовых констант модели управления непрерывным профессиональным развитием педагога
Fig. 1. Scheme of basic constants of the model for managing continuous professional development of a teacher

Содержательно-функциональное закрепление базовых констант управления позволило установить рамки координации управленческих действий, направленных на профессиональное развитие педагога в условиях муниципальной системы образования. Разработанная нами модель наглядно демонстрирует, как должны

разворачиваться процессы управления профессиональным развитием педагогических работников на муниципальном уровне. Процесс синхронизации между целевыми назначениями и деятельностью основных акторов управления отмечен в модели специальным условным обозначением⁷ (рис. 2).



Рис. 2. Модель управления непрерывным профессиональным развитием педагога на муниципальном уровне
Fig. 2. A model for managing continuous professional development of teachers at the municipal level

Модель управления непрерывным профессиональным развитием педагога – это концептуально-управленческая модель, описывающая взаимосвязанные механизмы координации деятельности основных субъектов управления развитием профессиональных компетенций педагога. Она состоит из элементов, отражающих ее структуру и взаимосвязи субъектов, а также учитывает специфические особенности муниципальной системы образования. Основными субъектами управления профессиональным развитием на муниципальном уровне выступают муниципальный орган управления образо-

ванием, муниципальная методическая служба, образовательные организации. Основные линии синхронизации обнаружены при сопоставлении регионального и муниципального уровней РС НМС. В модели они описаны в качестве функционально-содержательных положений деятельности каждого субъекта муниципальной системы в разрезе управленческих действий. Основными базовыми константами модели являются: целевой, определяющий стратегические и тактические ориентиры деятельности акторов;

⁷ ☺ – процесс синхронизации.

нормативный, закрепляющий локальное регулирование процессов профессионального развития; *структурный*, направленный на утверждение и согласование деятельности конкретных методических форматов и *результативный*, предполагающий оценку эффективности развития компетенций педагога. Особое место в модели занимает *методический* компонент, который реализуется через разработанную нами ранее стратегию управлению профессиональным развитием педагога в опоре на «сопровождение». В основу стратегии положен цикл управления, который предполагает реализацию 4 основных взаимосвязанных компонентов сопровождения педагогических работников, направленных на устранение их профессионально-личностных дефицитов [Богданова, Ильина, 2025]. Его реализация может осуществляться как на уровне муниципальной методической службы, так и на уровне образовательной организации. Таким образом, обеспечение синхронизации процессов возможно через единую муниципальную модель, которая единообразно транслируется для всех акторов управления профессиональным развитием и позволяет избежать рисков искаженной интерпретации сути, структуры, задач, форм ее деятельности, а также при установлении локальных норм и выборе организационной структуры.

Важным компонентом модели являются определенные организационно-педагогические условия, через которые она реализуется. Они представляют собой совокупность целенаправленно сконструированных мер, обеспечивающих эффективное функционирование системы управления. Организационно-педагогические условия реализации модели управления непрерывным профессиональным развитием педагога включают: мотивационный, технологический, коммуникационный, ресурсный и рефлексивный блоки. Они определяются ресурсами муниципальной системы образования. *Мотивационный блок*: создание стимулирующей среды на муниципальном уровне для формирования устойчивой мотивации педагога к трансформации профессионально-

личностных качеств через саморазвитие, поддержку инициативы и признания результатов. *Технологический блок*: внедрение и реализация в муниципалитете персонализированных технологий и форматов методического сопровождения на основе диагностики профессиональных дефицитов и образовательных запросов педагога; осуществление непрерывного мониторинга компетенций. *Коммуникационный блок*: построение муниципальной системы профессионального взаимодействия на основе реализации современных технологий методического сопровождения педагога, организации горизонтального обучения, использования сетевых форм. *Ресурсный блок*: обеспечение временных, материально-технических и информационных ресурсов, правовое регулирование (локальные акты), развитие организационной культуры. *Рефлексивный блок*: организация регулярной рефлексии, использование результатов региональных оценочных процедур, оценка эффективности модели на основе реального прироста компетентности.

Таким образом, предложенные организационно-педагогические условия направлены на реализацию стратегии управления профессиональным развитием педагога, которая обеспечивает достижение важнейшей целевой установки по изменению педагогической практики в муниципальной системе образования и становится ответом на стихийно возникающие отрывочные управленческие действия и события, позволяющие комплексно решить проблему создания единого муниципального методического пространства.

Заключение. В рамках развития стратегических направлений государственной образовательной политики продолжает быть актуальной постановка задач по обеспечению непрерывного профессионального развития педагогических кадров. В связи с этим обостряются проблемы научно-методического обеспечения повышения профессионального мастерства педагогов в соответствии с приоритетами развития образовательной системы на всех ее уровнях. На уровне муниципальной системы

образования возникает насущная потребность в формировании единого методического пространства. В ходе его формирования ключевыми становятся разработка механизмов синхронизации деятельности основных структур управления непрерывным профессиональным развитием, уточненное распределение их полномочий и функций, организация профессионального взаимодействия, что обеспечивает профессионально-личностное развитие педагога. Разработанная нами модель управления непрерывным профессиональным развитием педагога на муниципальном уровне позволяет комплексно решить проблему создания единого методического

пространства. В настоящее время внедрение модели осуществляется через реализацию научно-методического сопровождения муниципальных методических служб в рамках деятельности Красноярского краевого института развития образования. Модель полностью соответствует современным научным и методическим подходам к непрерывному профессиональному развитию педагогических работников на муниципальном уровне. Она может быть тиражирована для использования в других региональных системах образования, имеющих подобную структуру управления профессиональным развитием педагога на муниципальном уровне.

Библиографический список

1. Антонов Н.В., Иванова О.А., Смирнова С.В. Стратегии профессионального развития педагогических работников школ: абрис российских и зарубежных практик // Сибирский учитель. 2021. № 5 (138). С. 5–12. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47471682> (дата обращения: 22.12.2025).
2. Богданова О.В., Ильина Н.Ф. Стратегия управления профессиональным развитием педагога на муниципальном уровне // Сибирский учитель. 2025. № 5. С. 50–57. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=83148282> (дата обращения: 22.12.2025).
3. Грачева Л.Ю., Баграмян Э.Р., Цыганкова М.Н. [и др.]. Модели и практики профессионального развития учителей в зарубежных системах образования // Образование и наука. 2020. Т. 22, № 6. С. 176–200. DOI: <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2020-6-176-200>
4. Гусарова Е.Н. Модель управления профессиональным развитием педагогического персонала в образовательных учреждениях // Педагогическая перспектива. 2023. № 2 (10). С. 79–86. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=53967118> (дата обращения: 22.12.2025).
5. Золотарева А.В. Проблемы и возможности профессионального развития кадрового потенциала в современных условиях муниципальной системы образования // Педагогика сельской школы. 2024. № 1 (19). С. 115–137. DOI: <https://doi.org/10.20323/2686-8652-2024-1-19-115>
6. Карпеева И.В. Управление функционированием региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников // Методист. 2024. № 4. С. 14–19. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=74990019> (дата обращения: 22.12.2025).
7. Кашаев А.А. Модель непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Рязанской области: концептуальные подходы // Современные проблемы науки и образования. 2022. № 6-1. DOI: <https://doi.org/10.17513/spno.32246>
8. Лазарев В.С. Управление инновациями в школе: монография. М.: Центр педагогического образования, 2008. 336 с.
9. Пенкина И. С. Эффективная практика научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров муниципалитета (из опыта работы) // Методист. 2024. № 8. С. 43–46. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=75134633> (дата обращения: 22.12.2025).
10. Петрова М.П. Реализация задач формирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров: муниципальный уровень // Столичное образование. Якутск, 2024. № 1. С. 11–16. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=80623423> (дата обращения: 22.12.2025).

11. Старцев М.В. Категория «взаимодействие» в философской, социологической, психологической и педагогической литературе // Психолого-педагогический журнал «Гаудеамус». 2007. № 1 (11). С. 49–61. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=15016526> (дата обращения: 22.12.2025).
12. Шляхтина Н.В., Бобылева Н.И. Взаимодействие методических служб: почему так важна диверсификация форм? // Поволжский вестник науки. 2024. № 2 (32). С. 70–78. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimodeystvie-metodicheskikh-sluzhb-pochemu-tak-vazhna-diversifikatsiya-form> (дата обращения: 22.12.2025).
13. Яковлева Н.О., Яковлев Е.В. Кадровая политика как компонент управления в муниципальной системе образования // Педагогическая перспектива. 2025. № 3 (19). С. 41–51. DOI: 10.55523/27822559_2025_3(19)41
14. Bautista, A., Wong, J., & Gopinathan, S. (2015). Teacher professional development in Singapore: depicting the landscape. *Psychology, Society & Education*, 7 (3), 311–326. URL: https://www.researchgate.net/publication/301225638_Teacher_Professional_Development_in_Singapore_Depicting_the_Landscape (access date: 22.12.2025).
15. Guskey, T.R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8 (3), 381–391. URL: https://www.researchgate.net/publication/254934696_Professional_Development_and_Teacher_Change (access date: 22.12.2025).
16. Lam, B.H. (2015). Teacher professional development in Hong Kong compared to Anglosphere: the role of Confucian philosophy. *Psychology, Society & Education*, 7 (3), 298–304. URL: https://www.researchgate.net/publication/301225503_Teacher_Professional_Development_in_Hong_Kong_Compared_to_Anglosphere_the_Role_of_Confucian_Philosophy (access date: 22.12.2025).
17. Liew, W.M. (2012). Perform or else: the performative enhancement of teacher professionalism. *Asia Pacific Journal of Education*, 32 (3), 285–303. URL: https://www.researchgate.net/publication/262963851_Perform_or_else_The_performative_enhancement_of_teacher_professionalism (access date: 22.12.2025).

A MODEL FOR MANAGING CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A TEACHER AS A MEANS TO CREATE A UNIFIED METHODOLOGICAL SPACE OF THE MUNICIPALITY

O.V. Bogdanova (Krasnoyarsk, Russia)

Abstract

Statement of the problem. The article examines the problem of creating a unified methodological space at the level of the municipal education system by ensuring the synchronization of the process of continuous professional development for teaching staff. The solution to this problem is associated with the search for effective mechanisms for coordinating the activities of the main actors in the management of the continuous professional development for teaching staff and management personnel within the framework of changes in the regional system of scientific and methodological support. As a solution, a model for managing the continuous professional development for teachers is proposed, considered as a way of forming a methodological infrastructure using the potential of the municipal education system.

The purpose of the article is to substantiate and describe the model of managing the professional development of teaching staff as one of the conditions for creating a unified municipal methodological space.

Methodology and methods. The main methodological approaches used in this study are: systemic, process-based, personalized, resource-based, and constant. The first stage of the study applied theoretical methods: a comparative analysis of the works of Russian and international researchers. During the second stage, a set of modeling methods was used to design the structural elements of the municipal management system: the method of structural-functional analysis, the design method, and the graphical method.

Research results. Based on the analysis of scientific, pedagogical and methodological literature on the problems of continuous professional development of teachers and clarification of the content of the phenomenon of “managing the professional development of teachers at the municipal level”, organizational and pedagogical conditions for the formation of a unified municipal space were determined. The rationale was provided and the management model was described of continuous professional development for teachers at the municipal level, corresponding to the modern paradigm of continuous professional education.

Conclusion. The model developed by the author ensures effectiveness in solving the problem of forming a municipal methodological space. The main concept of the model, expressed in synchronization management activities of the main actors, allows for structuring, planning and coordinating the processes of professional growth, advanced training and continuous education of teachers to solve professional and personal problems to improve the effectiveness of educational activities.

Keywords: *continuous professional development, regional system of scientific and methodological support for teaching staff and management personnel, unified methodological space, municipal education system, model for managing continuous professional development of teachers.*

Bogdanova, Olga V. – Senior Lecturer, Krasnoyarsk Regional Institute for Education Development (Krasnoyarsk, Russia); ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6899-4764>; e-mail: bogdanova.olga@kipk.ru

References

1. Antonov, N.V., Ivanova, O.A., & Smirnova, S.V. (2021). Strategies for professional development of school teachers: Outline of Russian and foreign practices. *Sibirskiy Uchitel [Siberian Teacher]*, 5 (138), 5–12. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47471682>
2. Bogdanova, O.V., & Ilyina, N.F. (2025). Strategy for managing teacher professional development at the municipal level. *Sibirskiy Uchitel [Siberian Teacher]*, 5, 50–57. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=83148282>
3. Gracheva, L.Yu., Bagramyan, E.R., Tsygankova, M.N. et al. (2020). Models and practices of teacher professional development in foreign education systems. *Obrazovanie i Nauka [Education and Science]*, 22 (6), 176–200. DOI: <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2020-6-176-200>

4. Gusarova, E.N. (2023). Model of managing professional development of teaching staff in educational institutions. *Pedagogicheskaya Perspektiva* [Pedagogical Prospect], 2 (10), 79–86. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=53967118>
5. Zolotareva, A.V. (2024). Problems and opportunities for professional development of personnel potential in modern municipal education system. *Pedagogika Selskoy Shkoly* [Pedagogy of the Rural School], 1 (19), 115–137. DOI: <https://doi.org/10.20323/2686-8652-2024-1-19-115>
6. Karpeeva, I.V. (2024). Management of the regional system of scientific and methodical support for teaching staff. *Metodist* [Methodist], 4, 14–19. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=74990019>
7. Kashayev, A.A. (2022). Model of continuous professional development for teaching staff in Ryazan region: Conceptual approaches. *Sovremennye Problemy Nauki i Obrazovaniya* [Modern Problems of Science and Education], 6 (1). DOI: <https://doi.org/10.17513/spno.32246>
8. Lazarev, V.S. (2008). *Upravlenie innovatsiyami v shkole* [Management of innovations at school]. Moscow, Russia.
9. Penkina, I.S. (2024). Effective practices of scientific and methodical support for teaching and managerial staff in the municipality (from work experience). *Metodist* [Methodist], 8, 43–46. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=75134633>
10. Petrova, M.P. (2024). Implementation of tasks for forming a unified system of scientific and methodical support for teaching and managerial staff: Municipal level. *Stolichnoe Obrazovanie* [Capital Education], 1, 11–16. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=80623423>
11. Shlyakhtina, N.V., & Bobyleva, N.I. (2024). Interaction of methodological services: Why is diversification of forms so important? *Povolzhskiy Vestnik Nauki* [Volga Bulletin of Science], 2 (32), 70–78. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimodeystvie-metodicheskikh-sluzhb-pochemu-tak-vazhna-diversifikatsiya-form>
12. Startsev, M.V. (2007). The category ‘interaction’ in philosophical, sociological, psychological, and pedagogical literature. *Psikhologo-Pedagogicheskii Zhurnal Gaudemus* [Gaudemus Psychological-Pedagogical Journal], 1 (11), 49–61. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=15016526>
13. Yakovleva, N.O., & Yakovlev, E.V. (2025). Personnel policy as a component of management in the municipal education system. *Pedagogicheskaya Perspektiva* [Pedagogical Prospect], 3 (19), 41–51. DOI: [https://doi.org/10.55523/27822559_2025_3\(19\)41](https://doi.org/10.55523/27822559_2025_3(19)41)
14. Bautista, A., Wong, J., & Gopinathan, S. (2015). Teacher professional development in Singapore: depicting the landscape. *Psychology, Society & Education*, 7 (3), 311–326. URL: https://www.researchgate.net/publication/301225638_Teacher_Professional_Development_in_Singapore_Depicting_the_Landscape (access date: 22.12.2025).
15. Guskey, T.R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8 (3), 381–391. URL: https://www.researchgate.net/publication/254934696_Professional_Development_and_Teacher_Change (access date: 22.12.2025).
16. Lam, B.H. (2015). Teacher professional development in Hong Kong compared to Anglosphere: the role of Confucian philosophy. *Psychology, Society & Education*, 7 (3), 298–304. URL: https://www.researchgate.net/publication/301225503_Teacher_Professional_Development_in_Hong_Kong_Compared_to_Anglosphere_the_Role_of_Confucian_Philosophy (access date: 22.12.2025).
17. Liew, W.M. (2012). Perform or else: the performative enhancement of teacher professionalism. *Asia Pacific Journal of Education*, 32 (3), 285–303. URL: https://www.researchgate.net/publication/262963851_Perform_or_else_The_performative_enhancement_of_teacher_professionalism (access date: 22.12.2025).