

# Внедрение профессионального стандарта педагога: необходимость второго шага

**Ямбург Е. Ш.\***,

Центр образования №109, Общественный совет при Минобрнауки РФ, Москва, Россия  
yamburg@mail.ru

В статье представлен анализ первого этапа внедрения профессионального стандарта педагога. Первый этап заключался в апробации профессионального стандарта на экспериментальных площадках. В результате проведенной работы у значительной части педагогов удалось сформировать психологическую готовность к введению профессионального стандарта, к осознанному овладению новыми профессиональными компетенциями в нем заявленными. Вместе с тем в ходе первого этапа внедрения были обнаружены причины низкой эффективности в освоении профессионального стандарта, выявлены проблемы и противоречия. В статье рассмотрены пути преодоления выявленных проблем. Они сводятся к доработке управленческой модели внедрения профессионального стандарта. В свою очередь, управленческая модель внедрения должна включать содержательную базу и нормативно-правовое обеспечение внедрения. Автор статьи полагает, что важнейшим фактором, определяющим эффективность внедрения профессионального стандарта педагога, является реализация принципа государственно-общественного управления, что особенно важно в сфере оценивания результатов труда и квалификации учителя. Необходимо продумать и закрепить на нормативно-правовом уровне обязательное участие в процедуре аттестации представителей экспертного профессионального сообщества. Это повысит доверие учителей к изменениям в системе образования.

**Ключевые слова:** профессиональный стандарт педагога, внедрение профессионального стандарта

Профессиональный стандарт педагога – это не высочайшие указания, поступившие извне, а требования самого профессионального сообщества, которые оно предъявляет профессионалам, входящим в его состав. В его основе понимание того, что за послед-

ние годы вся система педагогической работы претерпевает серьезные изменения. Что, в свою очередь, ставит перед учителем задачу овладения новыми профессиональными компетенциями, такими как: работа в информационных средах, работа в условиях ре-

#### Для цитаты:

Ямбург Е. Ш. Внедрение профессионального стандарта педагога: необходимость второго шага // Психологическая наука и образование. 2016. Т. 21. № 2. С. 35–43. doi: 10.17759/pse.2016210205

\* Ямбург Евгений Шалвович, академик РАО, доктор педагогических наук, директор, Центр образования №109; сопредседатель, Общественный совет при Минобрнауки РФ, Москва, Россия, e-mail: yamburg@mail.ru

ализации модели инклюзивного образования или при наличии в классах значительного количества учащихся, для которых русский язык не является родным и т. п.

Концепция и содержание профессионального стандарта были опубликованы для широкого обсуждения на сайте Минобрнауки России 15.02.2013 г., а затем подробно прокомментированы в книге Е. А. Ямбурга «Что принесет учителю новый профессиональный стандарт педагога?» (Москва: Просвещение, 2014).

Внедрение профессионального стандарта – не самоцель, его необходимо рассматривать в широком контексте модернизации отечественного образования. Прежде всего, профессиональный стандарт педагога является инструментом освоения ФГОС, задающих новые требования к содержанию, качеству и результатам обучения учащихся. В свою очередь, на основании результатов обучения и развития детей можно объективно судить об эффективности работы учителя и его квалификации. Следовательно, поставленная государством задача разработки национальной системы оценки квалификации учителя неизбежно должна базироваться на оценках освоения педагогами ФГОС и профессионального стандарта. Неформальная,

объективная оценка деятельности учителя по результатам его труда позволит управленцам гибко использовать инструменты экономического стимулирования педагогов. Очевидно, что новая система оплаты труда и повышение заработной платы педагогов должны быть увязаны с результатами труда, со справедливой и прозрачной оценкой профессиональных достижений учителей. Эта идея заложена в переходе на эффективный контракт, который планируется осуществить в 2018 г. Таким образом, профессиональный стандарт педагога, ФГОС, национальная система оценки квалификации, эффективный контракт – все это звенья одной цепи.

Сердцевиной всех преобразований, их локомотивом, безусловно, является модернизация педагогического образования и системы повышения квалификации учителя, которая должна помочь ему овладеть новыми профессиональными компетенциями.

Таким образом, профессиональный стандарт – это система координат, которая призвана помочь каждому учителю выстроить свою индивидуальную траекторию профессионального и личностного роста. Кроме того, профессиональный стандарт – системный механизм оценки практикующих учителей при проведении аттестационных испытаний (рис. 1).



Рис. 1. Внедрение профессионального стандарта педагога (системный подход)

Разработчики стандарта изначально ис- ходили из того, что создание документа лишь начало многотрудного пути, отдавали себе отчет в том, что его обсуждение, апробация, а тем более повсеместное использование требуют времени. Поэтапное введение профессионального стандарта невозможно без создания управленческой модели внедрения. Отсутствие такой модели, как показал весь опыт реформирования отечественного образования, ведет к искажениям первоначального замысла, приводит к формализации исполнения и бюрократическим извращениям на местах. Как показал опыт, наибольшую опасность представляет насильственное внедрение любых инноваций, которое воспринимается учительством как требование, навязанное профессиональному сообществу свыше, служащее лишь инструментом тотального контроля и способом мелочной регламентации

педагогической деятельности. Разработчики стандарта и Минобрнауки сразу договорились о том, что профессиональный стандарт будет внедряться только по мере готовности к его использованию. В регионах, муниципалитетах и школах профессиональный стандарт не должен стать неожиданностью для учителей. Внедряться он должен лишь по мере готовности педагогов, которые будут в состоянии соизмерять свои собственные профессиональные достижения с его требованиями.

Именно поэтому обязательное применение профессионального стандарта педагога по инициативе Министерства образования и науки Российской Федерации в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты было перенесено на 1 января 2017 г.

Управленческая модель внедрения была предложена разработчиками в форме «Дорожной карты» (рис. 2).



Рис. 2. Дорожная карта профессионального стандарта педагога

В апробации профессионального стандарта в настоящее время приняли участие 43 региона и большое количество педагогических работников и управленцев. Внедрение профессионального стандарта педагога привело к масштабным изменениям системы педагогического образования. В настоящее время реализуется проект, предполагающий изменение программ подготовки учителей, в него вовлечены десятки педагогических вузов и факультетов.

Предварительные итоги этой работы были подведены на Всероссийском съезде участников апробации и внедрения профессионального стандарта педагога, проходившем в Москве в ноябре 2015 г. Съезд не ставил перед собой задачу заслушать парадные отчеты о достижениях на местах. С самого начала перед его делегатами была поставлена цель: выявить наиболее острые проблемы, возникающие в процессе апробации и внедрения профессионального стандарта. Это было необходимо для того, чтобы разработчики могли внести коррективы, как в само содержание документа, так и в управленческую модель внедрения.

Анализ материалов съезда, а также результаты «полевых» наблюдений разработчиков профессионального стандарта, выезжающих в регионы для непосредственного участия в апробации (они осуществляют своего рода авторский надзор), дают основания для серьезных выводов, одновременно внушающих как оптимизм, так и тревогу.

Начнем с того, что более или менее достоверную информацию о положении дел мы имеем только с пилотных площадок, где работа по апробации проводится системно и целенаправленно под авторским надзором. Но со срока тремя регионами не исчерпывается образовательное пространство России. Между тем, по своей собственной инициативе в работе съезда приняли участие и некоторые представители тех регионов, где эта работа практически еще не начиналась. Из бесед с ними выяснилось, что решение о переносе сроков введения профессионального стандарта воспринимается рядом руководителей на местах как возможность расслабиться и сосредоточиться на решении текущих опера-

тивных проблем. «Будет приказ министерства о введении в действие профессионального стандарта педагога, тогда и будем оперативно решать эту задачу» – такова оппортунистическая логика этих управленцев. Но реактивное решение проблем, требующих глубокой и всесторонней подготовки, невозможно. Оперативно можно лишь докладывать о фиктивных достижениях, опираясь на высосанные из пальца рапорты, доклады и мониторинги, что неизбежно приведет к гипертрофии формальных показателей и вызовет озлобление уставших от бессодержательных реформ учителей. Отсюда вывод – наряду с подготовительной работой по внедрению профессионального стандарта педагога, разворачивающейся на пилотных площадках, необходимо побудить к этой деятельности и другие территории, для чего, вероятно, придется включить административный ресурс, в качестве которого можно использовать Приказ Минобрнауки о немедленном развертывании соответствующей деятельности на местах.

Следует признать, что второй серьезной проблемой является рассогласование процессов модернизации отечественного образования. Выше уже отмечалась, что процесс модернизации образования необходимо рассматривать в системе, где все его звенья увязаны между собой. Одно из самых чувствительных звеньев, вызывающих наиболее настороженное отношение педагогов, – это переход на новую систему оплаты труда. Для создания наиболее справедливых условий, позволяющих сбалансированно оценивать труд педагогов, необходимо выработать общепринятые критерии оценки качества труда педагога. При этом результаты работы учителя – это далеко не всегда результаты единого государственного экзамена. Необходимо учитывать тот факт, что педагогам приходится работать в разнообразных социально-экономических условиях, с разным контингентом учащихся, отличающихся по своим реальным учебным возможностям. Об эффективности работы педагога следует судить, исходя из динамики личностного роста ребенка, имеющего даже самые скромные способности, а иногда и серьезные ограничения, связанные с его физическим и пси-

хическим здоровьем. Разработка и обсуждение тонких инструментов оценки качества еще только ведется. Критерии оценки качества должны стать центром консолидации учительского сообщества, вырабатываться на основе общественно-профессионального консенсуса. Тем временем регионы наперебой докладывают о введении эффективного контракта, хотя переход на него заявлен государством в 2018 г. В результате происходит смещение акцентов в оценке труда учителей в сторону формальных показателей, что зачастую приводит к сбору огромного количества бумаг, документов, анкет и статистических данных по результатам итоговой аттестации учащихся за ряд лет. В итоге вместо стимулирования профессионального роста педагогов мы получаем рост социальной напряженности в учительской среде. Переход на эффективный контракт должен завершать построение здания, в фундаменте которого объективные инструменты оценивания труда учителя. Попытки возводить здание с крыши чреваты провалом.

Следующей проблемой является форсированное внедрение профессионального стандарта педагога без должного понимания его подлинных целей и задач, конструктивной роли в реализации стратегии развития отечественного образования. Воистину, формализм, вевшийся в плоть и кровь отдельных администраторов, способен ополнить и обесмыслить любое прогрессивное начинание. Мы не прошли еще и половины пути, а в некоторых территориях уже налажены проверки, призванные выявить результаты внедрения, за которыми незамедлительно следуют победные реляции. В качестве индикаторов, призванных выявить полное и окончательное внедрение профессионального стандарта, рассматриваются случайные, второстепенные, вырванные из контекста показатели, проверка которых не требует серьезных аналитических способностей и сводится к фиксации наличия у учителя необходимого документа. Таким обязательным для всех без исключения педагогов документом, свидетельствующим о переходе на новый профессиональный стандарт, признана в одной из территорий технологическая кар-

та урока. Кто, где, когда рассматривал ее как панацею от всех бед? Существуют различные модели подготовки к уроку. Среди них – увядающий конспект, сценарий урока, в том числе и технологическая карта. Суверенное право учителя выбрать оптимальную, удобную лично для него форму планирования урока. Так нет, заполнять ненавистную для многих технологическую карту обязали всех без исключения педагогов области. Причем здесь реальное освоение нового профессионального стандарта?

Проверяющих совершенно не интересует личностный рост детей и динамика их развития, которую неплохо было бы фиксировать в компактной, удобной для учителя форме.

Также торопливо, без соответствующей подготовки происходит реализация модели инклюзивного образования. В ряде территорий она свелась к закрытию школ седьмого и восьмого вида и направлению детей, имеющих серьезные проблемы в развитии, в общеобразовательные школы. А подготовка учителей к работе со сложным неоднородным контингентом учащихся ограничилась краткосрочными курсами в местных центрах повышения квалификации, где зачастую отсутствуют квалифицированные специалисты. И здесь ретивые администраторы поспешили заявить о своей включенности в модный гуманистический тренд. Получилось дешево, поскольку содержание ребенка в школе восьмого вида стоит в восемь раз дороже, нежели в общеобразовательной школе, но слишком «сердито», ибо не трудно прогнозировать последствия такого администрирования для детей с ограниченными возможностями и для педагогов.

Таким образом, противоположности сходятся – полная бездеятельность в ожидании особого распоряжения и имитация бурной деятельности. Обе чреваты провалом введения профессионального стандарта педагога. До сих пор речь шла о тех территориях, которые в силу ряда причин либо не вошли в число пилотных площадок (напомним, что участие в апробации – дело добровольное), либо стали осуществлять подготовку к внедрению профстандарта в меру своего понимания, без необходимых консультаций с разработчиками и операторами проекта.

Однако не следует думать, что на пилотных площадках апробация и доработка Профессионального стандарта протекает бесконфликтно. К изложению выявленных на этих площадках назревших и перезревших проблем мы и приступаем.

Откровенно говоря, сделан лишь первый шаг, заключающийся в том, что в результате широкого обсуждения удалось сформировать психологическую готовность к внедрению профессионального стандарта у значительной части педагогов, воспринимающих его как ответ на вызовы времени. Вместе с тем, многочисленные встречи и беседы с учителями показали, что многие из них знакомы лишь выборочно, в той части, которая преимущественно относилась к их непосредственной деятельности в качестве учителя русского языка, математики, информатики, педагога дошкольного образования. Все остальное они бегло просматривали. И это несмотря на то, что все необходимые материалы содержались в открытом доступе на сайте и на страницах предоставленной им специальной литературы, из которой можно было почерпнуть необходимые комментарии и пояснения.

Этот феномен мы объясняем для себя сложившейся в последние годы привычкой учителей к быстрому чтению, к своего рода «сканированию» и скачиванию сжатой прагматически необходимой для работы информации. Увы, следует признать, что педагоги отвыкли от чтения серьезных дидактических и методических текстов. Потребовались многочисленные встречи, вебинары и телемосты, где в живом общении, по ходу ответов на вопросы учителя уясняли для себя суть грядущих изменений в требованиях к их деятельности. Эта работа не была бесполезной, поскольку выявила преимущества интерактивных методов внедрения профессионального стандарта педагога. Еще одним эффективным инструментом трансляции идеологии профессионального стандарта стали мастер-классы, проводимые самими учителями, освоившими новые профессиональные компетенции, демонстрирующими своим коллегам передовые педагогические практики. Такая живая, чуждая схоластики наглядная передача опыта от учителя

к учителю постепенно рождает цепную реакцию внедрения, позволяет принять требования профессионального стандарта как требования самого профессионального сообщества, которые оно предъявляет к членам своего цеха. Итак, первый шаг сделан, но этого явно не достаточно. Необходимо срочно форсировать второй шаг. Почему?

Диалектика внедрения такова, что, с одной стороны, передовые педагогические практики необходимо выращивать бережно и постепенно, но, с другой стороны, учитель не может отставать от времени. В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Отсюда следует, что внедрение стандарта нельзя бесконечно оттягивать. Уже сегодня, здесь и сейчас, а не в отдаленной перспективе педагог имеет дело с усложненным неоднородным контингентом учащихся, лицом к лицу сталкивается с новым цифровым поколением, с младых ногтей впитавшим передовые коммуникационные технологии. Словом, как говорил вышедший ныне из моды классик: «Сегодня рано, а завтра будет поздно». Именно этим диктуется необходимость второго шага, вслед за которым будет осуществлен переход на новый профессиональный стандарт.

Содержанием второго шага является детальная доработка управленческой модели внедрения профессионального стандарта педагога. Всероссийский съезд участников апробации и внедрения профессионального стандарта педагога показал, что учителя и администраторы, включившиеся в эту работу, хотя и руководствоваться четкими конкретными управленческими решениями, закрепленными в соответствующих документах. Только тогда профессиональный стандарт обретет статус, закрепленный за ним в Федеральном законе «Об образовании в РФ». Необходимость создания управленческих механизмов внедрения профессионального стандарта с самого начала была зафиксирована в «Дорожной карте».

Очевидно, что в настоящее время тормозом к его внедрению является отсутствие новой процедуры аттестации. Мы рассматрива-

ем профессиональный стандарт как системный механизм оценки практикующих учителей при проведении аттестационных испытаний, ресурс для их профессионального и карьерного роста. Аттестация учителей, как следует из стандарта, не должна приводить к росту бюрократической нагрузки и написанию педагогами огромного количества документов, которые некому читать в таком объеме. Педагоги ждут новое Положение об аттестации, но оно не должно быть очередным бюрократическим документом, описывающим только процедуру ее проведения. Положение призвано нормативно закрепить системный механизм оценки деятельности учителя, который будет принят на паритетных началах работодателем и профессиональным сообществом. Работа над созданием такого механизма до сих пор не завершена. Ее главной содержательной проблемой, для решения которой необходимо привлечение дополнительных научно-педагогических, кадровых и финансовых ресурсов, является отбор тонких инструментов оценивания.

При разработке новой процедуры аттестации также необходимо предусмотреть участие самого профессионального сообщества в ее проведении. Следует признать, что до тех пор, пока единственным игроком на этом поле будет чиновник, оценка квалификации педагога по законам бюрократического жанра окажется максимально формальной и тем самым будет неизбежно терять кредит доверия у учителей. Следовательно, процедура аттестации должна в полной мере отвечать принципу государственно-общественного управления. С целью его реализации в настоящее время завершается юридическое оформление профессиональной ассоциации «Педагог XXI века», куда в первую очередь войдут учителя, владеющие передовыми педагогическими практиками. Разумеется, ее первоочередной задачей станет трансляция идеологии профессионального стандарта и распространение прогрессивных педагогических практик в профессиональном сообществе. Но не менее важно наделить такую Ассоциацию широкими правами, позволяющими отстаивать интересы профессионального сообщества в тонких вопросах оценки квалификации

педагога. Предполагается, что после соответствующего нормативно-правового оформления представители Ассоциации станут полноправными партнерами государства в оценке квалификации педагога.

Новая система оплаты труда должна быть увязана с результатами труда, со справедливой и прозрачной оценкой профессиональных достижений учителя. Новая процедура аттестации решает эту задачу только отчасти. Чем более объективно подтвержден уровень квалификации учителя, тем выше его ответственность, сложнее функциональные обязанности, которые ему приходится брать на себя, что должно найти отражение в его статусе и заработной плате.

Сегодня прорабатывается идея перехода на уровневый стандарт учителей и соответствующую ему уровневую модель должностей. Такая модель должна лечь в основу национальной системы оценки квалификации. Тогда новая система оплаты труда будет стимулировать карьеру, четко показывать учителю перспективу роста вознаграждения, его общественного и профессионального признания в связи с ростом его квалификации и профессионализма. Однако реализация этого разумного подхода наталкивается на ряд препятствий.

До сих пор нет ясного представления об иерархической лестнице, поднимаясь по ступеням которой учитель будет получать моральное и материальное удовлетворение от своего карьерного роста. Спорят о количестве ступеней и их названиях, которые достаточно условны: учитель, старший учитель, ведущий учитель. Внутри каждой градации предлагают ввести категории. Но суть проблемы не в создании новой таблицы педагогических рангах. За спорами о чинах и званиях нельзя упускать содержательный аспект, предполагающий разную сложность и масштаб деятельности, которой приходится заниматься педагогам разного уровня квалификации. На наш взгляд, ведущий учитель, это не тот педагог, который получил эту категорию за выслугу лет и честную беспорочную службу (для таких учителей существуют почетные звания, отменять которые никто не собирается), а тот, кто действительно ведет своих кол-

лег за собой. Например, является разработчиком программ для разных категорий детей, ведет активное обучение коллег, проводя семинары и мастер-классы, втягивая их в реализацию перспективных проектов, осуществляет научно-педагогическую аналитику. Он своего рода играющий тренер. Иная квалификация – иной масштаб деятельности, не свойственные обычному учителю функциональные обязанности, которые отнюдь не сводятся только к непосредственной работе с детьми. По-хорошему, такой педагог должен иметь небольшую учебную нагрузку, позволяющую поддерживать себя в педагогической форме, зримо и убедительно демонстрировать коллегам преимущества, которые они получают, овладев передовыми педагогическими практиками. Он продолжает работать с детьми, но при этом значительную часть времени посвящает выполнению других функциональных обязанностей. Однако такое разумное использование интеллектуального и творческого потенциала наиболее подготовленных педагогов также наталкивается на ряд препятствий.

Во-первых, чрезвычайно трудно конвертировать профессиональные компетенции педагогов в четко очерченные трудовые функции, выстраивая их в определенную иерархию по степени сложности и масштабу деятельности. Например, разработкой программ для разных категорий детей и активным обучением своих коллег могут в реальности заниматься как старшие, так и ведущие учителя. (Допустим, на данный момент в школе нет ни одного ведущего учителя, но это не основание для отказа от решения назревших в учебном процессе проблем.) Во-вторых, разные должности предполагают разное материальное вознаграждение. Но отсутствие четкого разграничения функциональных обязанностей создает почву для трудовых споров и конфликтов. Где та грань, которая неоспоримо свидетельствует о переходе педагога с одного уровня деятельности на другой? И наконец, идея использовать высокий творческий потенциал педагога не только в непосредственной работе с детьми, но и для повышения квалификации своих коллег хороша, но в настоящее время при исчислении стажа за выслугу лет учитывается только учеб-

ная нагрузка (не менее 18 часов в неделю). А это означает, что, не изменив законодательства, мы заведомо лишаем наиболее квалифицированных педагогов права на пенсию по выслуге лет.

Подведем предварительные итоги. Первый шаг к внедрению профессионального стандарта педагога сделан. Он заключался в апробации и доработке стандарта на пилотных площадках. Эта работа выявила проблемы и противоречия, поставила новые первоочередные и перспективные задачи, требующие своего поэтапного решения. К проблемам, возникшим в ходе внедрения, следует отнести следующие:

- Рассогласование по времени реализации различных проектов, которые, будучи взаимозависимы, должны подчиняться единой логике, диктующей строго определенную последовательность действий (Нельзя форсировать введение эффективного контракта, предполагая материальное стимулирование качественной работы учителя, не договорившись о том, что подразумевается под качеством педагогического труда и каковы справедливые, объективные критерии его оценивания).

- Требуют серьезной доработки критерии оценивания квалификации педагогов с позиций овладения ими новыми профессиональными компетенциями.

- Не разработана новая процедура аттестации учителей, которая должна не только включать подробное описание соответствующего квалификационного испытания, но и реализовывать принцип государственно-общественного управления, привлекая к оцениванию квалификации учителей представителей профессионального сообщества.

- Нуждаются в разработке с последующим широким обсуждением инструменты оценивания, позволяющие судить о результатах работы учителя.

- Необходимо серьезное осмысление и последующая инструментальная проработка идеи введения многоуровневого стандарта.

- Многоуровневая модель должностей, которую предполагается положить в основу Национальной системы оценки квалификации, не может быть выстроена прежде введения многоуровневого стандарта.

• Дальнейшее внедрение профессионального стандарта педагога будет тормозиться отсутствием необходимой нормативно-правовой базы, совершенствование которой требует изменения ряда законодательных актов и внесения изменений в действующее законодательство.

Перечень обозначенных проблем не является исчерпывающим, но мы выделили главные.

Таким образом, реализуя стратегию внедрения профессионального стандарта, необходимо переходить ко второму шагу, содержанием которого будет являться поэтапное решение проблем и устранение противоре-

чий, указанных в этих материалах.

Следует добавить, что серьезной проблемой остается обеспечение материально-технических и финансовых условий внедрения профессионального стандарта. Кризисные явления в экономике, напряженные бюджеты регионов пока не позволяют в достаточной мере использовать финансовые инструменты стимулирования профессионального роста педагогов. Но так будет не всегда. Наша задача – создать такую управленческую систему, которая со временем будет пополняться ресурсами, в том числе и финансовыми. И тогда она заработает на полную мощь.

## Implementing Professional Standard for Teachers: The Need for the Next Step

Yamburg Ye.Sh.\*,

Education Center №109; Public Council of the Ministry of Education and Science  
of the Russian Federation, Moscow, Russia,  
yamburgea@mail.ru

The paper analyses the first stage of the implementation of the professional standard for teachers. This stage involved the approbation of the standard on regional testing grounds. As a result, most teachers became psychologically ready for the implementation of the standard and aware of the new professional competencies that they would have to acquire. At the same time, this stage helped to reveal the reasons of low efficiency in the acquisition of the standard, its problems and contradictions. This paper focuses on the ways of overcoming the revealed difficulties. Basically it means improving the management model of implementing the professional standard. This model, in turn, must include a conceptual basis and legal support of the implementation. The author argues that the key factor promoting the efficiency of the implementation of the professional standard for teachers is the realization of the principle of state and public management, which is especially important in the case of work and qualification assessment. It is necessary to think over and ensure (on the legal level as well) that experts from the professional community take part in assessment procedures. This would help to raise the teachers' trust in changes within the educational system.

**Keywords:** professional standard for teachers, implementing professional standard.

### For citation:

Yamburg Ye.Sh. Implementing Professional Standard for Teachers: The Need for the Next Step. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2016, vol. 21, no. 2, pp. 35–43 (In Russ., abstr. in Engl.). doi: 10.17759/pse.2016210205

\* Yamburg Yevgeniy Shalvovich, Dr. Sci. (Pedagogy), member of the Russian Academy of Education, Head of the Education Center №109, co-chair at the Public Council of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation, Moscow, Russia, e-mail: yamburgea@mail.ru