

## **Модель повышения квалификации руководящих и педагогических работников образовательных учреждений Катангского района**

### **1. Принципы разработки и функции модели повышения квалификации педагогов Катангского района**

Образовательная сеть Катангского района включает в себя 17 образовательных учреждений: 5 средних общеобразовательных школ, 5 дошкольных образовательных учреждений, 5 начальных школ – детских садов и 2 учреждения дополнительного образования. Все населенные пункты Катангского района являются отдаленными и труднодоступными. Коллективы педагогических работников характеризуются стабильным составом и включают в себя 148 педагогических работников. Обеспеченность педагогическими кадрами общеобразовательных учреждений составляет 97,2%, по состоянию на 01.10.2014г имеется 3 вакансии: 1 – учитель английского языка в МКОУСОШ с.Преображенка; 1 – учитель музыки, 1- учитель ОБЖ в МКОУСОШ с. Ербогачен. Дошкольные образовательные учреждения укомплектованы педагогическими кадрами на 97,1% (1 вакансия в МКДОУ детский сад «Радуга» с. Ербогачен музыкального руководителя). Необходимость разработки и внедрения модели повышения квалификации связана с невысоким общим уровнем квалификации педагогических работников - первую и высшую категорию имеют 30,4% педагогических работников.

Ключевые направления национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» — переход на новые образовательные стандарты и развитие педагогического потенциала явились определяющими принципов разработки модели повышения квалификации педагогов:

- непрерывности, преемственности, открытости и доступности постдипломного педагогического образования, предполагающих добровольность участия и свободу выбора индивидуального пути совершенствования профессионализма педагога, форм и содержания образования;
- принцип индивидуально-ориентированного подхода, учитывающего запросы, потребности, а также индивидуальный уровень профессионализма каждого педагога;
- интеграции фундаментального научного знания и практического опыта;
- единства методологического, педагогического, психологического и предметного знания на мировоззренческом и профессиональном уровнях;
- принцип стимулирования творческого роста педагогов на основе разработанной системы моральных и материальных стимулов.

Приоритет отдается созданию комфортных условий для профессиональной деятельности и подготовки педагогических коллективов к работе в новых условиях, обеспечению доступности и эффективности повышения квалификации для каждого педагога; для руководителей – развитие способности к гибкой и мобильно меняющейся организации целостного образовательного процесса; повышения ответственности за условия и качество реализации образовательных программ. Эффективность определяется возможностью педагогов участвовать в управлении ОУ, заниматься исследовательской, научной и экспериментальной деятельностью; возможностью и готовностью участвовать в различных профессиональных и творческих конкурсах, успешно строить свою карьеру, сохранять профессиональное долголетие.

В соответствии с миссией муниципального отдела образования администрации МО «Катангский район»: «Способствовать созданию условий обучения и воспитания,

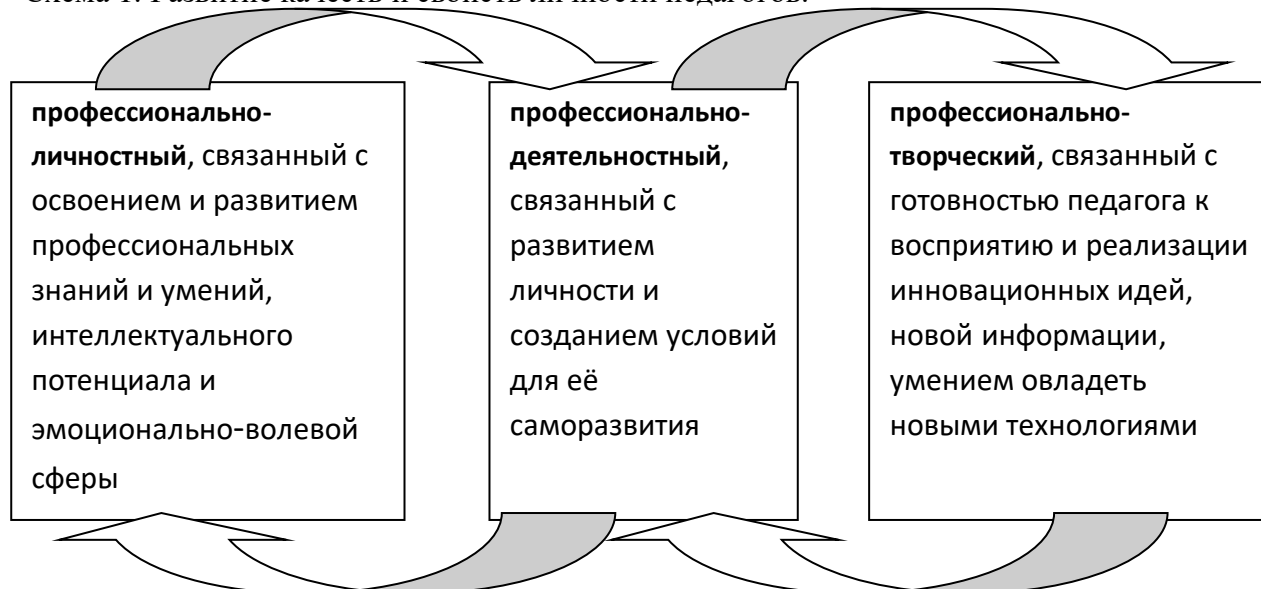
обеспечивающих высокий образовательный и культурный уровень развития учащихся и педагогических работников», разработанная модель повышения квалификации работников образовательных учреждений Катангского района, как составляющая региональной системы повышения квалификации, направлена на выполнение следующих функций:

- образовательной (переподготовка педагогических кадров, обучение различных категорий работников образования, не имеющих профессиональной подготовки к выполняемой ими деятельности);
- информационной (обеспечение работников образования всех уровней актуальной профессиональной информацией);
- консультативной (обеспечение работников образовательных учреждений консультативной помощью по конкретным профессиональным проблемам);
- исследовательской (выявление тенденций развития образования как в целом по стране, так и в отдельных регионах, выявление актуальных образовательных потребностей работников и прогнозирование их развития);
- внедренческой (обеспечение работников образования и образовательных учреждений квалифицированной помощью в процессе инновационной деятельности);
- экспертной (экспертиза разработанных учреждениями образования и отдельными педагогами проектов инновационной деятельности, авторских программ).

## **2. Этапы реализации модели повышения квалификации педагогических работников Катангского района**

Реализация модели повышения квалификации призвана создавать условия для совершенствования приемов самообразования на основе имеющегося профессионального опыта. Если характеризовать понятие «компетентность» в этом контексте, необходимо говорить об индивидуальных способностях педагога: легко и быстро овладевать новыми востребованными способами деятельности, успешно выполнять профессиональные обязанности. Модель повышения квалификации педагогических работников образовательных учреждений направлена на развитие качеств и свойств личности педагогов, которые можно подразделить на три «блока» (схема 1):

Схема 1. Развитие качеств и свойств личности педагогов.



Модель повышения квалификации педагогов Катангского района представляет собой целостную, достаточно динамичную систему, которая включает в себя следующие этапы: диагностический; информационно-мотивационный, проектно-организационный, обобщающий (схема 2).

Схема 2. Этапы реализации модели повышения квалификации педагогов Катангского района.



Процесс повышения квалификации характеризуется целостностью и непрерывностью. Это учебный процесс, предполагающий сохранение приобретенной квалификации, а также приведение ее в соответствие с изменяющейся обстановкой, доведение до уровня деятельности учреждения.

В современных условиях эффективность процесса повышения квалификации невозможна без диагностики. Чтобы эффективно управлять процессом повышения квалификации, делать научно обоснованные и объективные выводы о степени выполнения обозначенных функций, принимать решения, способствующие повышению уровня профессиональной культуры педагога, необходимо иметь различные фактические данные о ходе и состоянии образовательного процесса в целом и профессиональных умениях и затруднениях педагогов в частности. Судить о творчестве, профессионально-педагогических качествах можно лишь на основе комплексного изучения всех основных видов деятельности педагога, а также условий, в которых эта деятельность

осуществляется. Анализ педагогических условий учреждения включает в себя следующие позиции: укомплектованность кадрами; образовательный ценз педагогов; профессиональный стаж; возрастной ценз работников; уровень квалификации педагогов; уровень курсовой подготовки; степень участия в методических мероприятиях; качество участия в разнообразных формах методической работы; уровень профессиональных возможностей и затруднений педагогов. Важно своевременно выявить и учесть профессиональные затруднения и потребности педагогов, причины их возникновения и внести соответствующие коррективы. Диагностические срезы способствуют изучению потребностей и ожиданий педагогов, результатов повышения их квалификации. На этом этапе наиболее эффективными являются диагностические методики, опросники, например, комплексная диагностическая методика (приложение 1).

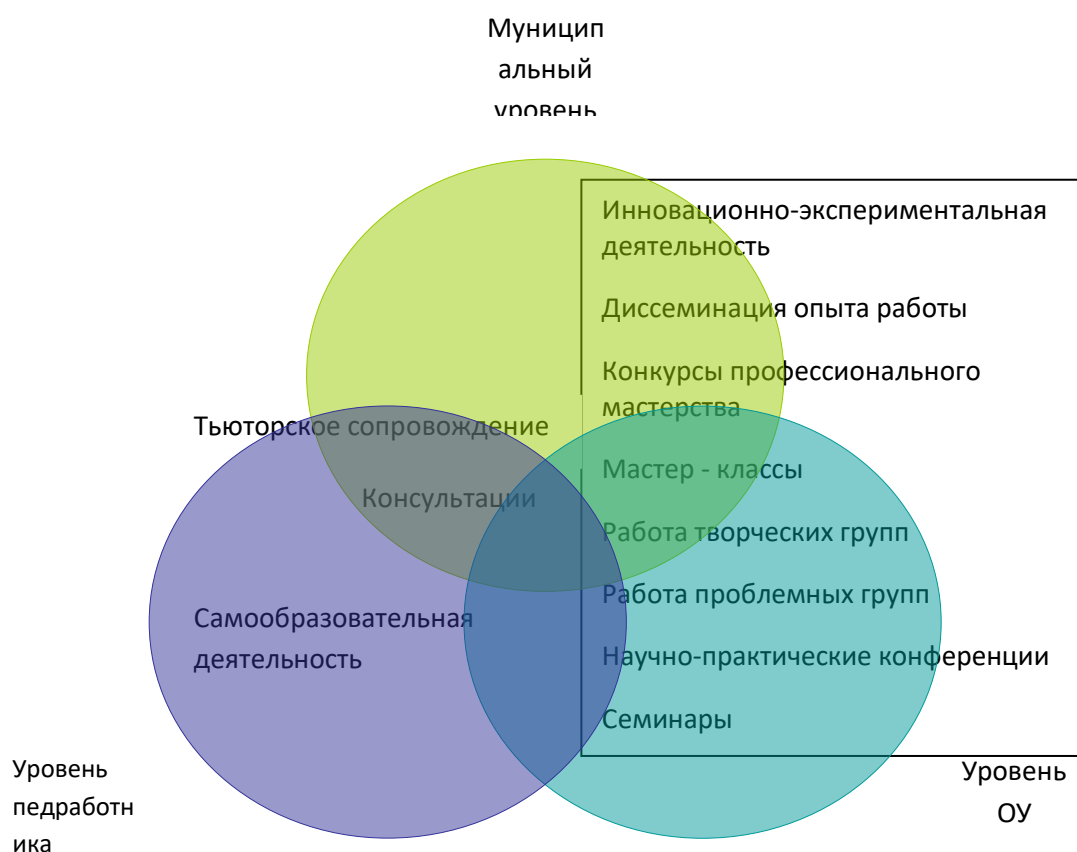
Обучение педагога в системе повышения квалификации на проектно-организационном этапе включает в себя два циклически повторяющихся периода - курсовой и межкурсовой, каждый из которых имеет свою направленность. Процесс обучения предполагает взаимосвязь деятельности института повышения квалификации, методических служб различного уровня (регионального, муниципального и уровня образовательного учреждения) и самого педагога. В связи с необходимостью обеспечения непрерывного педагогического образования педагогов в современных условиях развития общего образования, особенно востребованными становятся разнообразные по содержанию и организационным формам курсы повышения квалификации (очная, очно-заочная, заочная форма). При планировании курсовой подготовки мы учитываем два подхода к анализу профессиональных потребностей и интересов слушателей. Во-первых, предварительное фронтальное изучение их на уровне образовательного учреждения. Во-вторых, экспресс-диагностика профессиональных затруднений педагога, которые он испытывает в повседневной практической деятельности с учетом тематики курсов. Исходя из этого, формируется информационное поле запросов слушателей курсов, уточняется область их профессиональных затруднений. Основные направления повышения квалификации педагогов на курсах ПК на базе ОГАОУ ДПО ИРО, ОГАОУ ДПО ИИПКРО и ВСГАО в 2014 году представлены в схеме 3:

Схема 3 Направления повышения квалификации



Методическая работа является основным видом деятельности по повышению квалификации педагогов в условиях муниципального образования и образовательного учреждения в межкурсовой период. Под методической работой мы подразумеваем целостную систему взаимосвязанных мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на развитие творческого потенциала педагогических коллективов в целом (схема 4).

Схема 4. Система методической работы



Структурные подразделения, участвующие в организации методической работы:

1. муниципальная методическая служба;
2. специалисты Муниципального отдела образования;
3. Районный экспертный совет по инновационной деятельности;
4. Районное методическое объединение педагогов, активно внедряющих ИКТ в образовательный процесс;
5. редакционный совет;
6. ресурсный центр.

В связи с отдаленностью и труднодоступностью большинства населенных пунктов Катангского района остаются актуальными и востребованными заочная и дистанционная формы обучения на курсах повышения квалификации, что в свою очередь повышает значимость развития информационно-коммуникационной компетентности педагогов. С целью решения данной проблемы создано и активно работает в течение двух лет районное методическое объединение педагогов, активно внедряющих ИКТ в образовательный процесс. Благодаря работе районного методобъединения педагоги имеют возможность обмениваться опытом по эффективному внедрению различного программного обеспечения в образовательный процесс, получать квалифицированную помощь по созданию сайта педагога или ОУ, электронного портфолио, использованию оборудования, поступающего в рамках реализации Комплекса мер по модернизации общего образования в связи с введением ФГОС НОО и ООО и т.д.

В ходе планирования методической работы по переходу на новые образовательные стандарты мы учитываем то, что работу с педагогическими работниками следует выстраивать адресно, с учётом их профессиональных потребностей, с ранжированием задач по различным категориям специалистов. Руководителя образовательного учреждения следует ориентировать на такие виды профессиональной деятельности, как:

- создание условий для введения ФГОС в рамках образовательного учреждения;
- управление процессом введения ФГОС в ОУ, включая создание систем контроля качества реализации ФГОС;
- освоение способов разработки основной образовательной программы.

Педагога следует ориентировать на такие виды профессиональной деятельности, которые позволяют:

- выстраивать образовательный процесс, направленный на достижение обучающимися новых образовательных результатов в соответствии с их возрастными особенностями;
- осуществлять подбор содержания, методов и технологий обучения на основе деятельностного подхода;
- использовать разнообразные формы организации учебной деятельности;
- разрабатывать планы уроков, позволяющие строить индивидуальные маршруты учащихся, в том числе через организацию групповой работы;
- применять технологии проектирования урока в современной информационной образовательной среде;
- планировать новые образовательные результаты;
- использовать стратегии проектного, модульного обучения, методически обусловленные возрастными и личностными особенностями школьников;
- разрабатывать формы оценки новых образовательных результатов (как предметных, так личностных и метапредметных);
- проектировать и осуществлять профессиональное самообразование;
- использовать средства ИКТ для организации собственной профессиональной педагогической и исследовательской деятельности.

Методиста муниципальной методической службы и специалиста муниципального отдела образования следует ориентировать на такие виды профессиональной деятельности, как:

- планирование организационно-методического и педагогического сопровождения введения ФГОС;
- организация мониторинга готовности педагогических кадров к введению ФГОС;

- исследование образовательного спроса педагогов и формирование соответствующего заказа системе дополнительного профессионального образования на обучение управленческих и педагогических кадров;
- организация мониторинга введения ФГОС в муниципальной образовательной сети.

Система методической работы направлена на создание условий для комплексного взаимодействия образовательных учреждений района. Подобное сотрудничество даёт возможность восполнять недостающие кадры, обеспечивать постоянную методическую поддержку, получать оперативные консультации по вопросам реализации основной образовательной программы, использовать инновационный опыт других образовательных учреждений и осуществлять комплексные мониторинговые исследования результатов образовательного процесса и эффективности инноваций. Наш опыт показывает, что индивидуальное методическое сопровождение педагогов в рамках опережающего введения ФГОС, с учётом уровня их профессиональной компетентности и личных потребностей в форме тьюториала, самообразования, включение педагогов в работу проектных групп, как на уровне образовательного учреждения, так и муниципальных, разрабатывающих и апробирующих новое содержание образования (ФГОС, межпредметная интеграция, социальное проектирование), семинары, мастер-классы, научно-практические конференции, наиболее эффективно, так как здесь предполагается большая степень самостоятельных действий учителей (воспитателей). Например, цель тьюторского сопровождения педагогов: создание условий для развития профессионального мастерства и реализации творческого потенциала, а именно: создание комфортных условий для профессиональной деятельности; оказание всесторонней помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы; привлечение педагогов к реализации различных проектов на основе сотрудничества и сотворчества; обеспечение объективной экспертизы профессиональной деятельности; обеспечение условий профессионального роста учителя с учетом уровня его профессиональной компетентности и личных потребностей. Основанием для тьюторского сопровождения становится желание совместно работать, коммуникативная совместимость, общность интересов. Сопровождение педагогов осуществляют методисты и специалисты муниципального отдела образования, руководитель районного методического объединения учителей, а также на уровне образовательного учреждения: заместитель директора по учебно-воспитательной работе (заместитель заведующей ДООУ), заместитель директора по воспитательной работе, руководитель методического объединения, педагоги высшей квалификационной категории, педагог-психолог. В процессе работы мы используем проектные и тренинговые, информационные технологии, технологии работы с портфолио и консультирование.

На обобщающем этапе осуществляется оценка эффективности повышения квалификации по следующим показателям: повышение качества профессиональной деятельности; освоение теоретических основ; активность в методической работе; изменения в мотивах деятельности. На основании проведенного анализа осуществляется планирование повышения квалификации на следующий период, а также корректировка раздела муниципальной Программы развития и модернизации системы образования на территории МО «Катангский район».

## Приложение 1

### Комплексная диагностическая методика «Профессиональные потребности и затруднения педагогов»

№	Показатели / индикаторы	А	Б	В
---	-------------------------	---	---	---

п/п	профессиональных потребностей и затруднений			
<b>1. Личностная подготовка</b>				
1.1.	Уверенность в своих силах			
1.2.	Контактность с людьми			
1.3.	Системность в работе			
1.4.	Понимание происходящих в образовательном учреждении изменений			
1.5.	Понимание норм отношений в коллективе			
<b>2. Правовая подготовка</b>				
2.1.	Знание своих гражданских и профессиональных прав			
2.2.	Знание основ законодательства в сфере образования			
2.3.	Знание норм прав обучающихся			
2.4.	Умение обучить правовой самозащите школьников			
2.5.	Умение отстаивать свои права			
<b>3. Экономическая подготовка</b>				
3.1.	Знание основ рыночной экономики			
3.2.	Знание хозяйственного механизма работы образовательного учреждения			
3.3.	Умение рационально организовать свой труд			
3.4.	Умение рационально организовать труд обучающихся			
3.5.	Умение формировать экономическое мышление школьников			
<b>4. Управленческая подготовка</b>				
4.1.	Знание основ управления школой			
4.2.	Умение управлять развитием школьников			
4.3.	Умение корректировать свой стиль руководства			
4.4.	Умение развивать самоуправление школьников			
4.5.	Умение стимулировать качественную учебу школьников			
<b>5. Общекультурная работа</b>				



5.1.	Способность к творчеству			
5.2.	Знание основ искусств			
5.3.	Умение развивать творческие способности школьников			
5.4.	Поддержание своей спортивной формы			
5.5.	Умение соблюдать режим труда и отдыха			
<b>6. Общеобразовательная подготовка</b>				
6.1.	Знание стандартов преподаваемой учебной дисциплины			
6.2.	Знание смежных дисциплин			
6.3.	Умение осваивать новый опыт			
6.4.	Умение развивать у школьников универсальные учебные действия			
6.5.	Умение использовать в работе ТСО			
<b>7. Коммуникативная подготовка</b>				
7.1.	Знание основ делового общения			
7.2.	Умение бесконфликтно общаться со школьниками			
7.3.	Умение разрешать конфликты с родителями			
7.4.	Умение избегать конфликтов с коллегами			
7.5.	Умение бесконфликтно общаться с руководством			
<b>8. Психологическая подготовка</b>				
8.1.	Умение управлять своим состоянием			
8.2.	Знание основ психологии управления			
8.3.	Умение изучать личность школьников			
8.4.	Умение развивать память школьников			
8.5.	Умение развивать мышление школьников			
<b>9. Методологическая подготовка</b>				
9.1.	Знание теории поэтапного формирования умственных действий			
9.2.	Знание теории развивающего обучения			
9.3.	Знание теории программированного обучения			

9.4.	Умение самостоятельно изучать дидактические теории			
9.5.	Знание основ дидактики			
<b>10. Технологическая подготовка</b>				
10.1.	Умение планировать изучение тем			
10.2.	Умение проводить уроки разных типов			
10.3.	Умение управлять учебно-познавательной деятельностью школьников			
10.4	Умение организовать самостоятельную работу школьников			
10.5	Умение организовать контроль знаний			

**Разъяснения процедуры проведения комплексной диагностической методики  
«Профессиональные потребности и затруднения педагогов»**

Каждый показатель диагностической методики соответствует определенному виду профессиональной подготовки педагога. Каждый вид (показатель) включает в себя определенную сумму знаний и умений (набор индикаторов). При формировании анкеты были оставлены наиболее важные для профессионализма современного учителя. Так определились 50 направлений профессионального развития педагога. Изучая потребности учителей школы в овладении различными знаниями и умениями, руководители школьной методической службы, методисты методического кабинета получают возможность целенаправленно и системно повышать профессионализм педагогов, логично и конкретно планировать школьную и муниципальную методическую работу, получать помощь от методической службы района.

Цель диагностической методики – изучить удовлетворенность профессиональной подготовкой.

Задание участникам диагностирования:

Заполните колонку «А», ранжировав, пять вопросов в каждом из видов подготовки по степени их значимости для Вашей работы, ответив на вопросы:

1. Насколько Вам необходимы для успешной работы знания, умения и качества личности, представленные в анкете.

2. Насколько Вы довольны своими знаниями, умениями и качествами личности.

Заполните колонку «Б», проранжировав 5 вопросов в каждом из видов подготовки. Заполните колонку «В», вычислив разность показателей в колонках А и Б ( $A - B = B$ ).

Если разность окажется отрицательной, то учитель испытывает потребность в овладении более прочными знаниями и умениями по данному вопросу. Показатели в колонках «В» указывают, какие профессиональные потребности и затруднения учителя удовлетворены, какие - нет. Далее необходимо выделить самые неудовлетворенные потребности. Таковыми считаются те, которые в колонке «В» имеют наибольший цифровой показатель (-4, -3, -2).

Если анкетируются один учитель, то результаты могут послужить основой программы профессионального саморазвития педагога, плана тематических консультаций заместителя директора, курирующего методическую деятельность, и индивидуального плана работы по повышению педагогического мастерства. По отдельным направлениям массовых затруднений и потребностей возможно планирование курсов повышения квалификации или районные методические семинары, круглые столы, педагогические чтения и т.п.

Наибольший эффект использования данной диагностической методики достигается в планировании и организации школьной методической работы, плана работы муниципальной методической службы. Изучение динамики профессиональных потребностей и затруднений педагогов позволяет организовать методическую работу более конкретно, индивидуализировано и удобно для всех работников школьной и муниципальной методической службы.

План повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений МО «Катангский район» на 2015 год

№ п/п	Направление ПК	Категория работников, ФИО	сроки
1	«Реализация ФГОС ООО» (3 модуль) выездные курсы на территории района	Руководящие и педагогические работники пилотных площадок регионального и муниципального уровней	Март
2	«Инклюзивное (интегрированное) образование детей с ОВЗ в условиях общеобразовательных учреждений»	Учителя физической культуры МКОУ СОШ с. Преображенка – 1; МКОУ СОШ с. Ербогачен - 3	В течение года
3	«Реализация ФГОС НОО»	Учителя начальных классов МКОУ СОШ с. Ербогачен: Гроздова Н. Н. и Сафьянникова В. Л.	В течение года
4	«Обеспечение условий в общеобразовательном учреждении по гражданской обороне и в случае возникновения чрезвычайной ситуации»	Директора МКОУ СОШ: Рогалева В. Н. Лицинская Е. О.	12-16.01 02-06.02
5	Обучение персонала ОУ санитарному минимуму специалистами ФБГУЗ	Работники ОУ района	Март
6	«Современные стратегии реализации дошкольного образования (ФГОС ДО)»	Педагогические и руководящие работники ДОУ	В течение года
7	«Пользователь ПК. Использование программ, видео, анимации и звука в педагогической практике» (в рамках работы районного методического объединения учителей, использующих ИКТ в образовательном процессе).	Педагогические и руководящие работники ОУ района	март

8	Профессиональная переподготовка по направлению «Педагогическая деятельность»	Педагогические работники ОУ, не имеющие педагогического образования	В течение года
---	--	---	----------------

Дополнительно (не выполненная часть плана на 2014 год и заявки ОУ на 2015г) – при наличии финансирования по муниципальной программе «Развитие и модернизация системы образования на территории МО «Катангский район» 2014-2015 годы»

1	ПК по предмету преподавания (английский язык) в условиях реализации ФГОС	Иванова О. В. – учитель английского языка МКОУ СОШ с. Подволошино
2	ПК по предмету преподавания (история, обществознание) в условиях реализации ФГОС	Захарова З. Н. – учитель истории МКОУ СОШ с. Непа
3	ПК по предмету преподавания (физика) в условиях реализации ФГОС	Инешина В. П. – учитель физики МКОУ СОШ с. Непа
4	Организация физического воспитания в ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО.	Стороженко Г. Л. – руководитель физ. воспитания МКДОУ детский сад «Радуга» с. Ербогачен
5	Реализация ФГОС ДО	Казанцева Е. В. – воспитатель МКДОУ детский сад «Радуга» с. Ербогачен
6	ПК по предмету преподавания (информатика) в условиях реализации ФГОС	Инешина Г. А. – учитель информатики МКОУ СОШ с. Бур
7	ПК по предмету преподавания (русский язык и литература) в условиях реализации ФГОС	Шолохова М. О. – учитель русского языка и литературы МКОУ СОШ с. Бур
8	Реализация ФГОС ДО	Арбатская Е. В. – воспитатель МКОУ НШДС с. Ика
9	Реализация ФГОС ДО	Сафьянникова Т. Л. – воспитатель МКОУ НШДС с. Ерема
10	«1С: Управление школой. Заработная плата и кадровое делопроизводство»	Баркова Е. В. – главный бухгалтер МКОУ СОШ с. Ербогачен