

Рассмотрен и обсужден
на заседании педагогического совета
ГБУ ИМЦ Кронштадтского района СПб
Протокол №5 от 08.10.2020 г.

ПРОЕКТ
«РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНОЙ МОДЕЛИ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГА,
КООРДИНАТОРОМ КОТОРОЙ ЯВЛЯЕТСЯ
ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР – ГОСУДАРСТВЕННАЯ
БЮДЖЕТНАЯ СЛУЖБА РАЙОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ»

КРАТКАЯ АННОТАЦИЯ ПРОЕКТА

В настоящее время известны разные способы и модели повышения квалификации. Образовательные организации, государственные и частные, предлагают широкий спектр программ повышения квалификации (далее – ПК), программ профессиональной переподготовки, стажировок, семинаров, конференций. Как в многообразии предложений сохранить ценность государственной бюджетной районной системы повышения квалификации педагога и сделать ее ценной и востребованной для районной системы образования в целом и конкретного педагога в частности?

Цель данного проекта – разработка эффективной и востребованной модели повышения квалификации педагога, координатором которой является информационно-методический центр районной образовательной системы.

Современные требования к системе повышения квалификации педагога:

- непрерывность повышения квалификации,
- индивидуальный подход,
- устранение профессиональных дефицитов.

Под непрерывным педагогическим образованием понимается не только последовательное прохождение цепочки учреждений педагогического образования с целью подготовки к конкретной профессиональной деятельности, но и реализация индивидуальных образовательных траекторий конкретной личностью с целью удовлетворения образовательных потребностей.

Анализируя место и роль районной методической службы в процессе повышения профессионального мастерства педагогических кадров, можно выделить комплекс взаимосвязанных противоречий:

- между постоянно растущими требованиями государства, семьи, ребенка к учительским и руководящим кадрам и фактическим уровнем их профессиональной квалификации и мастерства;
- между потребностью учителей в повышении научно-теоретической подготовки, педагогического и методического мастерства и недостаточной эффективностью организации методической службы на местах;
- между быстро происходящим обновлением школы, всего педагогического процесса и традиционной моделью подготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
- между растущим объемом научно-педагогической информации и почти полным отсутствием в школе, в органах образования современных средств получения, хранения, обработки и кругооборота информации.

Возникает и все более осознается необходимость поиска новых подходов и направлений в деятельности методической службы в целом и методической службы школы, которые связали бы цели, задачи, направления, методы и формы обучения педагогов с их конкретными потребностями и интересами, с учетом индивидуальности и профессиональной компетентности каждого педагога.

Разработка данной модели, её апробация имеет большое значение, так как ее применение позволит:

- достичь высокого уровня готовности педагогов к изменениям, к инновационной деятельности в системе образования (не менее 80%);
- повысить участие методистов в профессиональных конкурсах;
- достичь высокой удовлетворённости педагогов системы образования Кронштадта качеством методической работы ИМЦ;
- повысить конкурентоспособность и привлекательность ИМЦ как районного центра повышения профессиональных квалификаций педагога.

Модель может быть реализована в любых образовательных учреждениях с целью повышения профессионального мастерства педагогов, достижения нового качества образования, а также для повышения престижа образовательного учреждения, его конкурентоспособности и выполнения основных требований модернизации российского образования.

АКТУАЛЬНОСТЬ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА

В последние годы в современном мире и в России происходят большие изменения, требующие новых подходов к развитию и совершенствованию всей системы образования. Необходимость успешного решения этих задач делает крайне актуальной проблему повышения уровня профессионализма педагогов, создание условий, при которых каждый педагог имел бы возможность переживания успеха, вызывающего веру в собственные силы и способности. Одним из способов обеспечения таких условий является поиск новых путей и форм повышения педагогической квалификации. При этом важно понимать, что под повышением квалификации понимается не механизм закрепления профессиональных навыков и умений, а механизм развития профессиональной деятельности педагога, его педагогических компетентностей.

Изменение форм и содержания системы повышения квалификации, реализуемая ИМЦ, создание новых форм сопровождения школы и педагога позволит сделать систему сопровождения педагога района востребованной и конкурентноспособной.

Существующая в настоящее время система повышения квалификации педагога требует процесса модернизации, так как формы повышения квалификации слабо ориентированы на конкретные интересы и потребности педагогов, не всегда взаимосвязаны между собой, имеют узкую направленность и результативность.

Есть и другие сложности, делающие систему ПК педагога сложной и громоздкой, – это наличие структур ПК (в том числе бюджетных), предлагающих или навязывающих многообразие курсов. Эта система повышения квалификации не позволяет осуществлять развитие кадрового потенциала, способного обеспечить и реализацию основных образовательных задач.

Сохранить и приумножить роль ИМЦ, как координатора системы повышения квалификации педагогов района – вот важнейшее стратегическое направление работы ИМЦ как государственной бюджетной службы ДППО районной образовательной системы. Поэтому возникла необходимость в глубоком анализе педагогической деятельности коллектива ИМЦ, который выявил, что применяемые формы работы по повышению квалификации педагогических кадров недостаточно учитывают повседневные интересы и практические потребности педагогов.

По результатам анкетирования работников ГБУ ИМЦ Кронштадтского района СПб определены предпочтения педагогов при выборе форм повышения квалификации (диаграмма ниже).



Исходя из этого, были выявлены противоречия:

- между потребностью педагогов в повышении квалификации и недостаточно эффективными традиционными формами повышения;
- между растущими требованиями общества к уровню профессионализма педагогов и отсутствием у части методистов знаний современных технологий, методов и форм обучения;
- между потребностью в высококвалифицированных кадрах и недостаточной разработанностью механизма их профессиональной подготовки в условиях образовательного учреждения.

Эти противоречия определили тему проекта: «Разработка эффективной модели повышения квалификации педагога, координатором которой является информационно-методический центр – государственная бюджетная служба районной образовательной системы»

ЦЕЛИ ПРОЕКТА:

- создать эффективную модель системы непрерывного повышения квалификации педагогов для отдельной ОО;
- апробировать ее на базе ГБУ ИМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга и 2-х школ Кронштадтского района,
- разработать рекомендации для ее использования в образовательных учреждениях района и города.

Функционирование такой модели будет эффективным, если:

- она осуществляется на основе непрерывного системного подхода, учитывающего специфику образовательной среды района;
- она обеспечивает целенаправленную профессиональную подготовку педагогов - система повышения квалификации должна не только вооружить педагога знаниями, но и научить правильному их применению в практической деятельности;
- ею предусмотрен систематический мониторинг изменений, происходящих в развитии всех участников образовательного процесса;
- она востребована педагогами в соответствии с их профессиональными запросами;
- она координируется из единого методического центра.

ЗАДАЧИ ПРОЕКТА:

1. Формировать новые образовательные потребности педагогов, побуждающие к работе над достижением нового качества образования в соответствии с требованиями времени и рынка труда, научить поиску новых путей и форм повышения педагогической квалификации.
2. Описать и внедрить в практику работы ИМЦ мотивационные механизмы для осознанного и продуктивного повышения квалификации педагогов района, которые обеспечат переход от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию в рамках модели непрерывного профессионального роста.
3. Разработать диагностический инструментарий для оценки эффективности уровня профессионального мастерства каждого педагога; выявить изменения в их педагогической деятельности.
4. Подготовить информационную платформу, которая поможет педагогу построить индивидуальный маршрут ПК.
5. Расширить возможность ИМЦ по консультированию педагога в создании индивидуального маршрута ПК.

Таким образом, с целью изменения системы повышения квалификации на уровне образовательного учреждения будет разработана модель, создание которой рассматривается как важнейшее условие формирования и функционирования непрерывной системы повышения квалификации в образовательном учреждении, способствующее повышению профессионального мастерства педагогов.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ:

- плановый характер работы по повышению квалификации (структурированная система повышения квалификации педагогических работников ИМЦ, наличие перспективного плана прохождения педагогическими работниками курсовой подготовки);
- выявление приоритетных направлений через диагностику изменений образовательной среды и профессиональных дефицитов педагогов;

ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ:

- разнонаправленный подход к повышению квалификации педагогических кадров;
- оптимальное сочетание 3-х функций повышения квалификации: адаптивной, развивающей, компенсаторной;
- сочетание повышения квалификации с развитием творческого потенциала методиста;
- интеграция теоретико-практической, методической и технологической подготовки, обеспечивающей планомерный, целенаправленный профессиональный рост методиста от знаний своих затруднений и сущности опыта до развития инновационного опыта;
- возможность консультирования педагога в выборе направлений и форм ПК.

Основу реализации проекта составляет следующая модель, которая состоит из 4-х направлений с соответствующими формами работы:



Предполагаемая модель должна реализовать следующие функции:

- информационную (удовлетворение потребностей педагогов в получении знаний о достижениях в науке, о передовом отечественном и зарубежном опыте);
- обучающую (организация и осуществление образовательного процесса в учреждениях повышения квалификации, оказание консультативной помощи педагогам);
- исследовательскую (проведение научных исследований и экспериментов в области педагогики, мониторинга качества обучения, изучение тенденций изменения и развития системы образования);
- экспертную (экспертиза программ, проектов, рекомендаций, других материалов и документов, оценка необходимости и обоснованности экспериментальной работы, проводимой в ОУ).

Предусматривается, что модель позволяет выполнять аналитические, организационно-технологические, методические, управленческие задачи, которые могут уточняться и трансформироваться по мере реализации проекта.

ПЛАН ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

1. ПРОЕКТИРОВОЧНЫЙ ЭТАП

- 1.1. Выявить уровень и состояние образовательного процесса ГБУ ИМЦ Кронштадтского района СПб, сильные и слабые стороны деятельности педагогического персонала организации
- 1.2. Разработать основные направления системы повышения квалификации методистов ИМЦ
- 1.3. Создание условий для осмысления методологических, психологических и дидактических основ, что позволит методистам ИМЦ оценить свои возможные результаты в системе повышения квалификации
- 1.4. Принятие решения о разработке модели системы повышения квалификации методиста ИМЦ
- 1.5. Сбор информации посредством проблемного анализа состояния ИМЦ
- 1.6. Формирование плана действий
- 1.7. Выявление «уязвимых мест», личностных потребностей и запросов педагогов
- 1.8. Выбор актуального содержания повышения компетентности педагогов с учетом характера их знаний и потребностей
- 1.9. Определение форм работы, индивидуальных методических маршрутов

2. ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ЭТАП

- 2.1. Разработка информационной платформы для реализации проекта
- 2.2. Организация и проведение диагностики профессиональных дефицитов и профессионального выгорания
- 2.3. Анализ диагностики профессиональных дефицитов для подготовки адресных рекомендаций
- 2.4. Разработка и реализация новых и обновленных программ повышения квалификации
- 2.5. Разработка модульных ППК для организации индивидуальных образовательных маршрутов для педагогов ОО
- 2.6. Подготовка методистов на курсах повышения квалификации
- 2.7. Участие педагогов в мероприятиях разнообразных форм повышения квалификации
- 2.8. Проведение мониторинга деятельности всех участников образовательного процесса в ИМЦ и сопоставление полученных результатов с изначальными показателями.
- 2.9. Ведение портфолио методистами ИМЦ (накопительная система оценки личных достижений).

3. ОЦЕНОЧНЫЙ ЭТАП

Анализ качества результатов изменений системы повышения квалификации педагогического персонала ГБУ ИМЦ в целом и отдельно взятого педагога.

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОЕКТА

Нормативно-правовое обеспечение	Разработка и утверждение документов, регламентирующих результативность системы повышения квалификации
Информационное обеспечение	Информирование педагогического коллектива ГБУ ИМЦ о характере преобразований учреждения
	Информационная платформа: 1. Цифровая образовательная среда Кронштадта https://sites.google.com/site/coskronstadta/ 2. Сетевой информационный ресурс: постоянно действующий семинар «Профессиональный рост методиста» https://classroom.google.com/c/MTY3MzUxODgxNzk4 Код для входа на ресурс: 3p4raih

	<p>Ресурс содержит:</p> <ul style="list-style-type: none"> • электронные анкеты для выявления профессиональных дефицитов и эмоционального выгорания; • электронный календарь мероприятий проекта; • электронную форму индивидуального учета участия в мероприятиях, направленных на повышение квалификации; • электронное портфолио методиста; • адресные рекомендации на основе выявленных дефицитов; • банк методических материалов для индивидуального повышения квалификации; • банк учебных модулей ППК для индивидуального образовательного маршрута; • консультационную службу ИМЦ;
Мотивационное обеспечение	На уровне РОС доработать критерии стимулирования педагогических работников
Социальное обеспечение	Обеспечение условий для профессионального роста педагогов через внедрение модели системы повышения квалификации

ПРОГНОЗИРУЕМЫЕ КАЧЕСТВЕННЫЕ И КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Изменения системы повышения квалификации педагогических кадров дает возможность:

- перейти от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание модели с использованием персонифицированных программ профессионального развития педагога;
- апробировать разработанную модель системы повышения квалификации педагогов;
- создать условия для формирования новых образовательных потребностей педагогов, побуждающие к работе над достижением высокого уровня своей компетентности в избранной отрасли знаний, стремлению к постоянному саморазвитию и самосовершенствованию, расширению кругозора, формированию общей, профессиональной и методологической культуры;
- достичь высокого уровня готовности педагогов к инновационной деятельности;
- создать конкурентоспособное образовательное учреждение высокой педагогической культуры;

— обобщить и распространить опыт работы по данному направлению среди образовательных учреждений района.

КРИТЕРИАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА.

№ п/п	Критерии, показатели	Единица измерения
1. Самодиагностика/диагностика профессиональных дефицитов педагогических работников		
1.1	Информирование педагогов о возможности прохождения самодиагностики/диагностики профессиональных дефицитов	да/нет
1.2	Наличие ресурсов и инструментов для самодиагностики педагогов (сайт, раздел сайта ИМЦ)	да/нет
1.3	Наличие аналитических документов по результатам диагностики профессиональных дефицитов педагогов	да/нет
1.4	Наличие консультаций (адресных рекомендаций) для педагогов по результатам самодиагностики/ диагностики профессиональных дефицитов	да/нет
1.5	Наличие организационных решений по результатам диагностики профессиональных дефицитов педагогов	количество решений: до 5 – 1 балл, до 10 – 2 балла, до 11 – 3 балла
2. Наличие возможности для индивидуального выбора и самоопределения педагогов в целях стимулирования их профессионального роста		
2.1	Количество ДПП ПК, предлагаемых для персонифицированного повышения квалификации педагогических работников	единиц
2.2	Количество педагогических работников, прошедших в течение отчетного периода диагностику профессиональных дефицитов	человек

2.3	Количество педагогических работников, включенных в экспертную деятельность на районном, региональном и (или) федеральном уровне	человек
2.4	Количество педагогических работников, для которых в течение отчетного периода были организованы индивидуальные консультации с предоставлением адресных рекомендаций по вопросам стимулирования профессионального роста, построения индивидуальной образовательной траектории, профилактики профессионального выгорания	человек
3. Доступность качественного ДПО с учетом профессиональных дефицитов и интересов педагогов		
3.1	Средневзвешенное значение объема ДПП ПК для педагогических работников	часов
3.2	Количество/доля обновленных в отчетный период ДПП ПК от общей численности ДПП ПК	единиц/ процентов
3.3	Количество/доля педагогических работников, прошедших за отчетный период повышение квалификации на основе предварительной персонифицированной диагностики профессиональных дефицитов, от общего количества педагогических работников, прошедших повышение квалификации	человек/ процентов
3.4	Количество/доля педагогических работников, прошедших за отчетный период повышение квалификации на основе индивидуальных образовательных маршрутов, от общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации	человек/ процентов
3.5	Количество/доля ДПП ПК, реализуемых с использованием электронного обучения, от общей численности ДПП ПК, реализуемых в отчетном периоде	единиц/ процентов

3.6	Количество/доля ДПП ПК, реализуемых с использованием дистанционных образовательных технологий, от общей численности ДПП ПК, реализуемых в отчетном периоде	единиц/ процентов
3.7.	Удовлетворенность состоянием ПК	процент
4. Осуществление методической поддержки педагогов (на уровне ИМЦ)		
4.1	Аналитическая информация о наличии лакун в направлениях методической поддержки педагогов	количество направлений методической поддержки
4.2	Консультирование педагогов по направлениям методического сопровождения	количество консультаций по каждому направлению
4.3	Наличие информационных материалов/методических продуктов для педагогов по направлениям методического сопровождения	да/нет
4.4	Трансляция лучших практик педагогов	количество материалов (публикаций в печатных изданиях, на сайте)
4.5	Степень публикационной активности педагогических работников (доля от общей численности педагогических работников ОО)	процент
4.5	Организация мероприятий для педагогов по направлениям методического сопровождения	единиц
4.6	Наличие анализа методической поддержки педагогов за предыдущий год и плана методической поддержки педагогов на текущий год	да/нет

4.7	Наличие мониторингов для исследования запросов педагогов на оказание методической поддержки	да/нет
4.8	Адресные программы профессионального роста методистов	да/нет
4.9	Адресные программы для корпоративного обучения	да/нет

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

- разработка в ОО индивидуальных планов профессионального развития педагогов;
- разработка программ поддержки профессионального роста;
- разработка программ профилактики профессионального выгорания;
- совершенствование нормативно-правовых актов образовательных организаций в части повышения профессионального мастерства педагогических работников;

ПЕРСПЕКТИВЫ ТИРАЖИРОВАНИЯ ПРОЕКТА

Разработка модели системы повышения квалификации методистов ИМЦ, апробация её имеет большое значение, так как её применение позволит:

- обеспечить целостность, непрерывность методической работы в районе;
- обеспечить согласованность деятельности всех субъектов, участвующих в повышении квалификации педагогов;
- сохранить традиции ранее используемых эффективных средств повышения профессионального мастерства педагогов, а также внедрить новые, системно - деятельностные, активные формы методической работы;
- повысить профессиональный рост педагогов через данную модель как форму непрерывного профессионального образования;
- сформировать конкурентоспособного методиста, который способен выполнять методическое сопровождение конкурентоспособного педагога и тем самым повысить конкурентоспособность образовательного учреждения в окружающем социуме;

Результаты, полученные в ходе реализации модели системы повышения квалификации педагогов, могут являться импульсом для движения педагога, для его постоянного методического развития и самосовершенствования.

Таким образом, предлагаемая модель системы повышения квалификации педагогического персонала может быть реализована в любых образовательных учреждениях с целью достижения нового качества образования, повышения престижа учреждения и его конкурентоспособности.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Калинин Е. Повышение квалификации педагогов на уровне школы и его роль в управлении – М., “Управление школой” № 9, 2007г.
2. Лазарев В.С., Поташник М.М. Управление развитием школы. - М.: «Новая школа», 2001.
3. Мозгарев Л.В. Структура качества повышения квалификации работников образования – М., “Педагогика” №10, 2004г.
4. Хробостова Е.В. Проект "Моделирование внутришкольной системы повышения квалификации педагогических кадров как средство повышения их профессионального мастерства " <https://nsportal.ru/shkola/administrirovanie-shkoly/library/2015/11/04/proekt-modelirovanie-vnutrishkolnoy-sistemy>
5. Гариева Н.В. Система работы методической службы МАОУ «Гимназия №1» по повышению квалификации педагогических кадров <https://nsportal.ru/shkola/administrirovanie-shkoly/library/2016/08/09/sistema-raboty-metodicheskoy-sluzhby-maou>