

**Министерство образования и науки Республики Марий Эл  
ГБОУ ДПО (ПК) С «Марийский институт образования»**

**Реализация модели, обеспечивающей непрерывный и адресный  
подход в повышении квалификации педагогических работников**

*Методические рекомендации, разработанные в рамках реализации  
мероприятия «Достижение во всех субъектах Российской Федерации  
стратегических ориентиров национальной образовательной инициативы  
«Наша новая школа» в рамках федеральной целевой программы развития  
образования на 2011-2015*

**г. Йошкар-Ола  
2012**

Введение.....	3
1. Критериальные основы модели, обеспечивающей непрерывный и адресный характер повышения квалификации педагогических работников ...	4
2. Механизмы выявления образовательных дефицитов педагогов .....	12
Заключение .....	18
Библиографический список .....	20
Приложение . .....	22

## Введение

Важнейшим условием успешной модернизации образования является высокий уровень профессиональной педагогической культуры и компетентности педагогов, способных вести педагогическую деятельность в условиях современной образовательной среды. Целью системы повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений в свете современных требований к уровню профессионализма педагога является создание эффективных условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогов. Повышению эффективности системы повышения квалификации способствуют такие факторы, как реализация в подготовке педагогических кадров компетентностного подхода, соответствие содержания образовательных услуг запросам педагогических работников, формирование заинтересованности и личной ответственности учителей в повышении своей квалификации [8].

В результате повышения квалификации педагогического работника необходимо оценить и зафиксировать комплексный результат: формирование и совершенствование профессиональных компетенций, изменения в профессиональной деятельности педагога [20].

Образовательный запрос к системе повышения квалификации в рамках адресных моделей должен идти от самого педагога, но уровень методологической компетенции многих учителей становится препятствием для выстраивания индивидуального образовательного маршрута. Высокий уровень методологической компетенции даст возможность учителю разработать и проектировать собственную педагогическую деятельность. В силу этой же причины методисты не всегда умеют выявить истинные затруднения учителя, выявляются и удовлетворяются преимущественно массовые запросы на уже имеющиеся образовательные услуги, методики выявления запросов не позволяют установить, какие новые компетенции нужно сформировать у учителя и руководителя учреждения образования в

данной образовательной ситуации.

Одной из задач мероприятия «Достижение во всех субъектах РФ стратегических ориентиров национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы является разработка модели повышения квалификации, обеспечивающей непрерывный и адресный характер повышения квалификации и методических рекомендаций по ее внедрению. Ключевыми мероприятиями по решению этой задачи являются: подготовка нормативной базы, разработка модели и ее апробация.

### **1. Критериальные основы модели, обеспечивающей непрерывный и адресный характер повышения квалификации педагогических работников**

Отличительной особенностью адресной модели от традиционного порядка организации повышения квалификации является то, что иницилирующую роль в этом процессе занимает деятельность общеобразовательного учреждения. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (ТК РФ) руководитель образовательного учреждения как работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (норма статьи 196 ТК РФ). Типовое положение об общеобразовательном учреждении, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 года № 196 (в ред. Постановлений Правительства РФ от 23.12.2002 N 919, от 01.02.2005 N 49, от 30.12.2005 N 854, от 20.07.2007 N 459, от 18.08.2008 N 617, от 10.03.2009 N 216), наделяет работников общеобразовательного учреждения правом на повышение квалификации (п.64). При этом закрепляется норма о том, что администрация создает условия, необходимые для успешного обучения работников в учреждениях высшего профессионального образования, а также в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации.

Главная задача повышения квалификации педагогических работников заключается в ликвидации несоответствия уровня профессионализма педагога как совокупности профессиональных компетенций выдвигаемым требованиям в сфере современного образования. Наличие той или иной компетенции педагога проявляется в деятельности педагога: в решении конкретных задач этой деятельности, разрешении тех или иных педагогических ситуаций, при этом уровень эффективности решения этих задач определяет уровень сформированности тех или иных компетенций [3]. Недостаточный уровень профессиональной компетенции называют профессиональными дефицитами педагога. Мы склонны использовать термин «профессиональный дефицит», так как он отражает объективную оценку уровня педагогической компетентности, в то время как термин «профессиональное затруднение» - это, скорее, отражение личностной сущности педагога. Легко представить ситуацию, когда по внешним оценкам педагог имеет недостаточный уровень компетенции, но сам не испытывает профессиональных затруднений.

В связи с этим возникает необходимость проведения экспертной оценки, выявляющей причины недостаточного уровня профессионализма педагога. Поэтому особую роль приобретает решение задачи оказания адресной помощи педагогу по преодолению его профессиональных дефицитов, удовлетворения образовательных потребностей. Оказание такой поддержки возможно только при тщательном изучении видов и областей проявления дефицитов, особенностей их проявления.

За основу разработки критериев определения соответствующего современным требованиям уровня профессионализма педагогов необходимо принять:

1. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) "Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

В части обязанностей по должности «учитель» в этом документе определены обязательные умения, которые должны быть использованы при формировании критериальной базы при оценке уровня профессионализма педагога:

- учитывать психолого-физиологические особенности детей и специфику преподаваемого предмета;

- способствовать формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.

- обоснованно выбирать программы и учебно-методическое обеспечение, включая цифровые образовательные ресурсы;

- проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения;

- планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с образовательной программой образовательного учреждения, разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение, организуя и поддерживая разнообразные виды деятельности обучающихся, ориентируясь на личность обучающегося, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей; организовывать самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую, реализовать проблемное обучение, осуществлять связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждать с обучающимися актуальные события современности;

- обеспечивать достижение и подтверждение обучающимися уровней

образования (образовательных цензов);

-оценивать эффективность и результаты обучения обучающихся по предмету (курсу, программе), учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса обучающихся, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности.

2. Приказы Министерства образования и науки от 20 мая 2011 г. № 644 «Об утверждении Временного положения о порядке определения профессиональной компетентности педагогических работников государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл и муниципальных образовательных учреждений при установлении соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям», от 26 декабря 2011 г. № 1720 «Вопросы организации и проведения аттестации педагогических работников Республики Марий Эл с целью подтверждения соответствия занимаемой должности». Результаты аттестации, критерии и механизмы оценивания, принятые в процедурах аттестации педагогических кадров могут быть использованы как критериальная база при выявлении профессиональных дефицитов педагогов.

3. Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, которые представляют собой совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ школы. ФГОС ОО требований к результатам образования, структуре образовательных программ, а также к кадровым условиям реализации ФГОС [18].

Требования к кадровым условиям реализации основной образовательной программы включают уровень квалификации педагогических, руководящих и иных работников образовательного учреждения; непрерывность профессионального развития педагогических и

руководящих работников образовательного учреждения, реализующего основную образовательную программу.

Уровень квалификации работников образовательного учреждения, реализующего основную образовательную программу, для каждой занимаемой должности должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности.

Квалификация педагогических работников образовательных учреждений должна отражать:

компетентность в соответствующих предметных областях знания и методах обучения;

сформированность гуманистической позиции, позитивной направленности на педагогическую деятельность;

общую культуру, определяющую характер и стиль педагогической деятельности, влияющую на успешность педагогического общения и позицию педагога;

самоорганизованность, эмоциональную устойчивость.

У педагогического работника, реализующего основную образовательную программу, должны быть сформированы основные компетенции, необходимые для обеспечения реализации требований Стандарта и успешного достижения обучающимися планируемых результатов освоения основной образовательной программы, в том числе умения:

обеспечивать условия для успешной деятельности, позитивной мотивации, а также самомотивирования обучающихся;

осуществлять самостоятельный поиск и анализ информации с помощью современных информационно-поисковых технологий;

разрабатывать программы учебных предметов, курсов, методические и дидактические материалы, выбирать учебники и учебно-методическую литературу, рекомендовать обучающимся дополнительные источники информации, в том числе интернет-ресурсы;

выявлять и отражать в основной образовательной программе специфику особых образовательных потребностей (включая региональные, национальные и (или) этнокультурные, личностные, в том числе потребности одаренных детей, детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов);

организовывать и сопровождать учебно-исследовательскую и проектную деятельность обучающихся, выполнение ими индивидуального проекта;

реализовывать педагогическое оценивание деятельности обучающихся в соответствии с требованиями Стандарта, включая: проведение стартовой и промежуточной диагностики, внутришкольного мониторинга, осуществление комплексной оценки способности обучающихся решать учебно-практические и учебно-познавательные задачи; использование стандартизированных и нестандартизированных работ; проведение интерпретации результатов достижений обучающихся;

использовать возможности ИКТ, работать с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием.

В образовательном учреждении, реализующем основную образовательную программу, должны быть созданы условия для:

реализации электронного обучения, применения дистанционных образовательных технологий, а также сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями, обеспечивающими возможность восполнения недостающих кадровых ресурсов;

оказания постоянной научно-теоретической, методической и информационной поддержки педагогических работников по вопросам реализации основной образовательной программы, использования инновационного опыта других образовательных учреждений;

стимулирования непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного

профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;

повышения эффективности и качества педагогического труда;

выявления, развития и использования потенциальных возможностей педагогических работников;

осуществления мониторинга результатов педагогического труда;

выявления, развития и использования потенциальных возможностей педагогических работников;

осуществления мониторинга результатов педагогического труда.

4. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки Педагогическое образование

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 050100 Педагогическое образование (квалификация (степень) "бакалавр") утвержден Приказом Министерства образования и науки РФ от 17 января 2011 г. N 46 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 050100 Педагогическое образование (квалификация (степень) «бакалавр»)». Стандарт разработан с позиций компетентного подхода и определяет базовые качества педагога по группам компетенций: общепрофессиональные, профессиональные и общекультурные компетенции.

Перечисленные в стандарте качества (требования) также могут быть использованы в качестве критериальной основы оценки деятельности педагога с целью выявления профессиональных дефицитов.

Профессиональный рост учителя – это цель и процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему эффективно решать задачи профессиональной деятельности [12]. Развитие профессионализма происходит одновременно по трем основным направлениям: претерпевает изменения профессиональное мировоззрение

личности, вырабатывается индивидуально личностный стиль деятельности, осваивается профессиональная культура [5]. Среди профессиональных дефицитов педагогов выделяются общепедагогические, психолого-педагогические, научно-теоретические, методические и коммуникативные дефициты. Причем, все виды профессиональных дефицитов в разной степени могут проявляться на разных этапах личностно-профессионального развития педагога [10].

Общепедагогические профессиональные дефициты проявляются в недостаточном уровне владения современными образовательными технологиями, технологиями педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции, методическими приемами, педагогическими средствами, технологиями оценивания рефлексии, умения работать с информационными источниками.

Научно-теоретические профессиональные дефициты определяются недостаточным уровнем знаний теоретических основ науки преподаваемого предмета, методов науки преподаваемого предмета, истории развития науки и современных ее достижений.

Профессиональные дефициты в области методики выявляются недостаточным уровнем знаний учащихся по учебному предмету, низким уровнем владения методами и приемами обучения школьников, формами и средствами организации обучения школьников в рамках учебного предмета.

Психолого-педагогические профессиональные затруднения обусловлены недостаточным уровнем знаний психологических особенностей учащихся, психологических закономерностей обучения, воспитания и развития школьников, теоретических основ педагогики.

Коммуникативные профессиональные дефициты педагогов проявляются в недостаточном уровне умений вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных целей, умения убеждать, аргументировать свою позицию, проявлять инициативу и принимать

адекватные и ответственные решения в проблемных ситуациях, умения принимать участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях (научно-практических конференциях, методических объединениях, педагогических советах) [6]. Коммуникативные профессиональные компетенции заключаются, также в умении создавать научные, научно-методические тексты, владении ораторским искусством, грамотной устной и письменной речью, публичным представлением результатов своей работы, отбором адекватных форм и методов презентации.

Необходимо отметить, что чрезвычайно актуальной задачей является ранняя диагностика признаков эмоционального выгорания и профессиональных деструкций педагога [13].

## **2. Механизмы выявления образовательных дефицитов педагогов**

Выявление профессиональных дефицитов педагогов, определяющих образовательные потребности в рамках индивидуальной образовательной программы, реализуется на нескольких уровнях (рис. 1):

- уровень образовательного учреждения (ОУ),
- муниципальный уровень (муниципальный орган управления образования (МОУО),
- региональный уровень (региональная система повышения квалификации (СПК)).

Сбор информации о профессиональных дефицитах педагогов происходит на всех указанных уровнях. В качестве источников информации необходимо использовать, прежде всего, имеющиеся и применяемые в образовательной практике измерители уровней подготовки учащихся, квалификации и профессионализма педагогов [2, 14]. Накапливаемую таким образом информацию о профессиональных дефицитах педагогов необходимо систематизировать по применимости к одному из пяти основных видов затруднений на основе групп компетентностей педагогов: общепедагогической, научно-теоретической, методической, психолого-

педагогической и коммуникативной [19]. Такая систематизация дает возможность не только уточнить содержание необходимых профессиональных знаний для преодоления имеющихся профессиональных дефицитов и на этой основе начать формирование недостающих профессиональных компетенций, но и создать адресную или индивидуальную программу повышения квалификации педагога (ИОП), которая, помимо, собственно, содержания, должна определять контрольные процедуры, позволяющие оценить эффективность ее реализации.

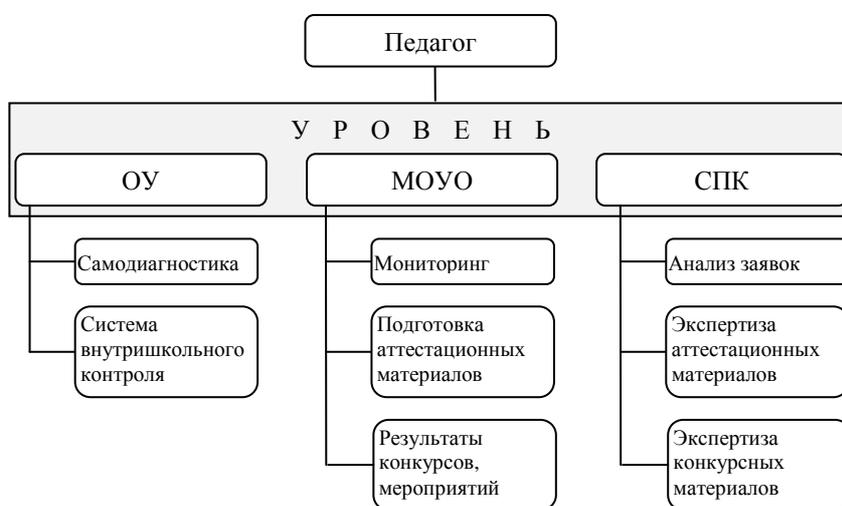


Рис. 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников

Структура индивидуальной образовательной программы педагога (ИОП) может быть представлена следующим образом:

- введение (пояснительная записка), где отражаются результаты диагностики профессионализма педагога и выявленные дефициты;
- программа самообразования (профессионального развития);
- программа участия педагога во внутришкольной системе повышения уровня педмастерства;
- участие в мероприятиях повышения квалификации на

муниципальном уровне;

- курсы повышения квалификации регионального и российского уровня, международные стажировки;
- индикаторы, показатели, прогнозируемые результаты освоения программы.

Алгоритм формирования ИОП может быть представлен следующим образом (рис.2). Педагог в процессе самоанализа (самодиагностики) профессиональной деятельности выявляет собственные проблемы и формирует программу самообразования (план профессионального развития). Программа самообразования является началом, первым разделом индивидуальной образовательной программы педагога. Анализ собственной деятельности как процесс осмысления педагогического опыта является важнейшим и своеобразным инструментом преодоления существующих в работе трудностей, стимулом самосовершенствования. Способность педагога к самоанализу зависит от уровней сформированности его компонентов: самоконтроля, самодиагностики, осознания затруднений и самооценки [16].

В процессе внутришкольной оценки профессионального мастерства педагогов на диагностической основе, направленном на конструктивный поиск причин недостатков и путей их исправления, на оказание адресной, повседневной, конкретной помощи педагогу, продолжается создание индивидуальных образовательных программ (ИОП) педагогов. Образовательное учреждение в процессе различных мероприятий в рамках наблюдений и контроля за деятельностью учителя определяет индивидуальный образовательный маршрут педагога (определение необходимого количества часов для повышения квалификации педагога тем или иным способом, в том или ином учреждении). В условиях системно-деятельностного подхода, заданного требованиями стандарта [1], рекомендуется все процедуры наблюдения, анализа и контроля за деятельностью учителя осуществлять с этих позиций, что позволяет оценить деятельность и определить уровень развития профессиональных

компетенций педагога, а также дать оценку деятельности педагога в целом.

Результаты внутришкольной оценки профессионального мастерства педагогов на диагностической основе являются основой построения внутришкольной системы повышения квалификации и совершенствования профессионального мастерства педагогов как непрерывного процесса. Организационным механизмом внутришкольной системы повышения квалификации является план методической работы школы, программы оказания методической помощи в рамках работы школьных методических объединений [11].

Эффективно работающая система внутришкольного повышения квалификации как средство повышения профессионального мастерства педагога способствует повышению мотивации педагогов на профессиональную деятельность, повышению культуры производственных отношений, высокому уровню педагогического мастерства, активному применению современных педагогических технологий, формированию и поддержке чувства коллективной ответственности у педагогов за конечный результат работы учреждения - высокое качество образования обучающихся [21].

Следующим этапом разработки ИОП является формирование заявки образовательного учреждения на повышение квалификации педагогических работников в МОУО (ММС) на повышение квалификации учителей. (ГОУ подает заявки непосредственно в учреждения ДПО).

К основным рискам организации внутришкольного обучения могут быть отнесены:

- Преобладание теоретических форм обучения над практическими.
- Недостаточный уровень профессиональных умений в обучении взрослых.
- Отсутствие внешней оценки качества обучения.
- Необъективность результатов диагностических процедур на уровне образовательного учреждения.

На муниципальном уровне работа по совершенствованию профессионального мастерства педагогов возложена на муниципальные методические службы (ММС), как правило, являющиеся структурными подразделениями муниципальных органов управления образованием (МОУО). Цель методической службы - создание условий для непрерывного профессионального развития современного педагога, обогащение его творческого потенциала, совершенствование профессионально важных личностных качеств для достижения нового качества образования [11].

Источниками информации об образовательных потребностях педагогов, о причинах недостаточного уровня профессионального мастерства педагогических работников района на этом уровне являются материалы аккредитации ОУ, материалы аттестации педагогических работников, материалы профессиональных конкурсов педагогов и образовательных учреждений.

Задачей именно методической службы является создание условий для повышения квалификации на основе модульной образовательной программы, организация процесса обучения, приближенного к потребителям образовательных услуг. Управление самостоятельной работой педагогов, организация стажерских площадок, привлечение к работе на курсах педагогов-практиков – вот направления деятельности муниципальной методической службы для решения задачи.

В создании условий и методического сопровождения процесса повышения квалификации по адресной модели появятся новые задачи и новые роли методистов муниципальных методических служб, организационная, методическая функции пополнятся особой специализацией труда методистов - тьюторским сопровождением деятельности педагогических работников.

Формирование содержания дополнительного профессионального образования (ДПО) на региональном уровне определяется нормативными документами в области образования, актуальными задачами современной

образовательной системы, что составляет инвариантную часть дополнительных образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров. Кроме того, содержание ДПО должно основываться на анализе результатов мониторингов всех уровней, экспертизы аттестационных и конкурсных материалов, анализе заявок и запросов на ДПО от МОУО и ОУ, которые отражают образовательные потребности педагогических работников.

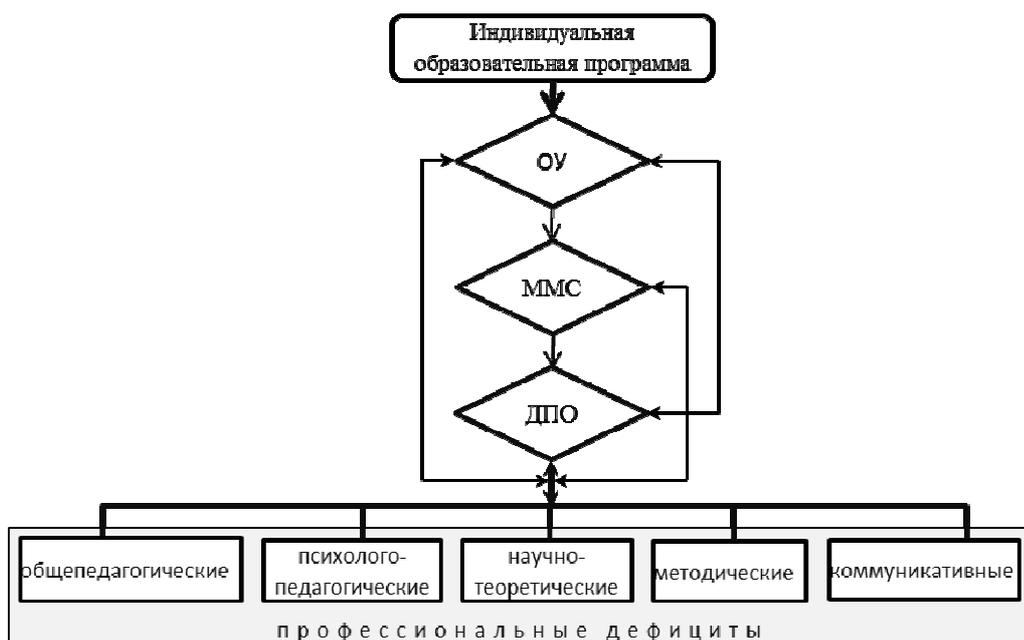


Рис. 2. Алгоритм формирования индивидуальной образовательной программы

Механизмом реализации индивидуальной образовательной программы педагогических работников является накопительная система повышения квалификации (Приказ Министерства образования и науки РМЭ от 23 марта 2012 г. № 490. Приложение 1. Положение о повышении квалификации педагогических и руководящих работников государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл и муниципальных образовательных учреждений, расположенных на территории Республики Марий Эл, по накопительной системе.)

Решение указанных выше задач, несомненно, будет способствовать формированию заинтересованности и личной ответственности учителей в повышении своей квалификации для совершенствований профессионального мастерства в условиях современной образовательной среды.

## **Заключение**

В связи с введением адресной модели повышения квалификации должно произойти усиление ответственности участников организации курсовых мероприятий за результат повышения квалификации, а работодателей за качество формулирования запросов (заявок) на повышение квалификации педагогических работников. Содержание и технологии организации индивидуальной образовательной программы педагога должны учитывать уровень профессионального развития педагога и помогать целенаправленно организовывать повышение квалификации. Контроль за внедрением результатов повышения квалификации в образовательную практику должен осуществляться на уровне образовательного учреждения и учитываться при аттестации педагога.

При организации курсовой подготовки учреждениями повышения квалификации в рамках адресной модели необходимо совершенствовать содержание модульных программ с учетом заявляемых потребностей. Наиболее значимым компонентом в содержании образовательных программ должна выступать итоговая аттестация слушателя в конце освоения программ (модулей). В целях объективности результатов необходимо совершенствовать формы и содержание итоговой работы, основанной на практико-ориентированном, компетентностном подходе.

Внедрение адресной (персонифицированной) модели в практику регионального образования создаст условия для обеспечения непрерывности образования педагогов. Данный алгоритм позволяет совершенствовать деятельность педагога, выводя его на новый уровень профессионального развития. Ожидаемым результатом внедрения данной модели является

обеспечение уровня профессионализма педагогических кадров региона в условиях модернизации образования, обеспечивающего высокое качество образования.

## Библиографический список

1. Асмолов А. Г. Системно-деятельный подход к разработке стандартов нового поколения / А. Г. Асмолов // Педагогика. – 2009. – № 4. – С. 18–22.
2. Внутришкольное управление: вопросы теории и практики/ Под ред. Т.И. Шамовой. – М.: Педагогика, 1991. – 192 с.
3. Горбунова Л.Н. Контекстные профессиональные затруднения педагогов / Л.Н. Горбунова, И.П. Цвелюх // Приоритеты развития системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования: Сборник материалов юбилейной научно-практической конференции /Сост. И.В. Большакова; под общ. ред. Э.М. Никитина, Л.Н. Горбуновой. М.: АПК и ППРО, 2009.
4. Денисенко В. А. Основы образовательной логистики. - Калининград: Изд-во КГУ, 2003.
5. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студ. вузов. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2005. 336 с.
6. Колесникова, И.А. Коммуникативная деятельность педагога. М.: Академия, -2007.- 329 с.
7. Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление.-М.: Образовательный центр «Педагогический поиск», 1999.- 224 с.
8. Кузнецова Н.М. Модернизация системы повышения квалификации педагогических работников Республики Марий Эл: новая модель. //Психолого-педагогические проблемы совершенствования системы повышения квалификации: Материалы XV научно-практической конференции: - Йошкар-Ола: ГОУ ДПО (ПК) С «Марийский институт образования», 2009. - С. 3-7
9. Кузнецова Н.М. Научно-организационные основы эффективного управления дополнительным образованием: Монография, Мар. гос. ун-т. - Йошкар-Ола. - 2004. - 134 с.

10. Кузьмина Н.В., Реан А.А. Профессионализм педагогической деятельности.- СПб: Рыбинск., 1993.
11. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. Методическое пособие. – М.: Центр педагогического образования, 2009. – 448 с.
12. Поташник М.М., Соложнин А.В. Управление образованием на муниципальном уровне. Методическое пособие. – М.: Педагогическое общество России, 2012. – 480 с.
13. Психология здоровья. Под ред. Никифорова Г.С. СПб.: Питер, 2006.-607 с.
14. Севрук А.И., Юнина Е.А. Мониторинг качества преподавания в школе. – М.: Педагогическое общество России, 2003. – 144 с.
15. Селевко Г. К. Энциклопедия образовательных технологий. Изд. НИИ школьных технологий. 2006. 816 с.
16. Селевко, Г.К. Научи себя учиться /Г.К.Селевко //Центр -Педагогический поиск. - 2006.
17. Сериков Г.Н. Управление образованием (Системная интерпретация). – Челябинск, 1998. – 664 с.
18. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования /М-во образования и науки Рос. Федерации.- М.: Просвещение, 2011.
19. Шадриков В.Д., Кузнецова И.В. (ред.) Методика оценки уровня квалификации педагогических работников, М., 2011 - 173 с.
20. Шилова О.Н. Взаимодействие формального и неформального дополнительного образования педагогических работников: особенности и эффекты. [Электронный ресурс]. URL: <http://lifelong-education.ru/index.php/ru/literatura/nepriyvatnoe-obrazovanie-kak-sotsialnyj-fakt/141-vzaimodejstvie-formalnogo-i-neformalnogo.html>.
21. Шишов С.Е., Кальней В.А. Школа: мониторинг качества образования. -М. Педагогическое общество России, 2000.- 316 с.

Приложение 1.  
УТВЕРЖДЕНО  
приказом Министерства  
образования и науки  
Республики Марий Эл  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2012 г. № \_\_\_\_

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о повышении квалификации педагогических и руководящих работников  
государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл и  
муниципальных образовательных учреждений, расположенных на  
территории  
Республики Марий Эл, по накопительной системе**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании», постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов», приказом Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации от 18 июня 1997 г. № 1221 «Об утверждении требований к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ», определяет основные цели, правила построения, порядок осуществления индивидуального образовательного маршрута (далее – ИОМ) повышения квалификации педагогических и руководящих работников (далее – слушатели) государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл (далее – ГОУ) и муниципальных образовательных учреждений, расположенных на территории Республики Марий Эл (далее – МОУ), а также устанавливает порядок взаимодействия Министерства образования и науки Республики Марий Эл, организаций повышения квалификации, реализующих образовательные программы повышения квалификации и переподготовки педагогических и руководящих работников (далее – Организация повышения квалификации), методических служб органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования (далее – муниципальная методическая служба), работодателей, слушателей в организации повышения квалификации по накопительной системе.

1.2. В Положении используются следующие термины:

**накопительная система** – организационная форма повышения квалификации, отвечающая образовательным потребностям слушателя

в сфере его профессиональной деятельности, основанная на суммировании освоенных модулей в рамках индивидуального образовательного маршрута;

**образовательная программа** – совокупность образовательных модулей в соответствии с профессиональными потребностями слушателей;

**образовательный модуль** – логически завершенная часть учебного материала, отвечающая за формирование той или иной группы компетенций слушателей;

**индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ)** – это персональный путь реализации личностного потенциала слушателя в образовании через освоение совокупности образовательных модулей в соответствии с профессиональными потребностями;

**уполномоченная организация** повышения квалификации - организация повышения квалификации, реализующая программы ПК и переподготовки слушателей при условии наличия соответствующей лицензии, также осуществляющая учет и контроль выполнения ИОМ, выдающая документ установленного образца об освоении образовательной программы повышения квалификации (далее – ПК) по накопительной системе обучения;

**региональный банк программ и образовательных модулей** – постоянно обновляющийся банк, включающий образовательные программы и образовательные модули ПК, прошедшие экспертизу, рекомендованные научно-методическими советами уполномоченных организаций ПК и утвержденные научно-методическим советом Министерства образования и науки Республики Марий Эл.

1.3. Услуги по ПК и переподготовке слушателей по накопительной системе имеют право оказывать Организация повышения квалификации при условии наличия соответствующей лицензии.

1.4. В целях реализации накопительной системы ПК уполномоченными организациями ПК формируется региональный банк образовательных программ и образовательных модулей.

1.5. Размещение в региональном банке программ и образовательных модулей ПК осуществляется по решению научно-методического совета Министерства образования и науки Республики Марий Эл.

## **2. Образовательная программа повышения квалификации**

2.1. Образовательная программа ПК слушателя в целом должна включать не менее 72 часов.

2.2. В образовательной программе ПК по накопительной системе фиксируется перечень образовательных модулей, содержание которых необходимо освоить слушателю в соответствии с выбранным направлением, с указанием количества часов, предполагаемых форм и сроков их освоения.

2.3. Образовательная программа ПК характеризует организационно-педагогические условия, содержание обучения, педагогические технологии,

применяемые для ее реализации.

2.4. ПК слушателей, осуществляемое по накопительной системе, базируется на суммировании результатов освоения каждого модуля в структуре образовательной программы ПК, по которой производится обучение.

2.5. Образовательные программы ПК разрабатываются и реализуются Организациями повышения квалификации.

2.6. Формы освоения образовательной программы ПК слушателя по накопительной системе устанавливаются в соответствии с Уставом организации повышения квалификации.

### **3. Порядок реализации ИОМ слушателя по накопительной системе**

3.1. Слушатель совместно с уполномоченной организацией ПК и/или муниципальной методической службой составляет из перечня Регионального банка программ и образовательных модулей Индивидуальный образовательный маршрут слушателя (Приложение № 1), согласует с работодателем и направляет для утверждения в уполномоченную организацию ПК.

3.2. Уполномоченная организация ПК на основании утвержденного ИОМ издает приказ о зачислении слушателя на курсы ПК по накопительной системе.

3.3. Конструирование ИОМ слушателя предполагает обязательное включение в состав образовательной программы ПК надпредметного инвариантного модуля, посвященного вопросам развития современного образования, как правило, объемом не менее 18 часов.

3.4. Работодатель подает заявку на обучение слушателя согласно утвержденному ИОМ в организацию повышения квалификации.

3.5. По итогам освоения образовательных модулей Организациями повышения квалификации проводится аттестация, итоги по освоению образовательных программ заносятся в контрольный лист ИОМ слушателя (Приложение № 2).

3.6. По окончании реализации ИОМ на основании заполненного контрольного листа слушателя, исходя из общей суммы часов, освоенных слушателем в рамках образовательной программы и успешной итоговой аттестации, уполномоченная организация ПК выдает слушателю документ о ПК по накопительной системе обучения.

3.7. ИОМ слушателя может быть изменен или дополнен слушателем в ходе его реализации по согласованию с работодателем. Об изменениях и дополнениях ИОМ слушателя информировать уполномоченную организацию ПК.

**4. Деятельность субъектов по реализации Положения  
о повышении квалификации педагогических и руководящих работников  
государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл и  
муниципальных образовательных учреждений, расположенных на  
территории Республики  
Марий Эл, по накопительной системе**

**4.1. Слушатель:**

знакомится с перечнем образовательных программ (модулей), представленных в Региональном банке;

осуществляет действия в соответствии с пунктом 3.1 Положения;

несет ответственность за выполнение ИОМ.

**4.2. Работодатель:**

дает рекомендации слушателю по выбору программ (модулей), учитывая его образовательные потребности и проблемы, с которыми сталкивается слушатель в профессиональной деятельности;

согласовывает ИОМ слушателя;

согласовывает изменения, вносимые в ИОМ слушателя;

направляет заявку на обучение слушателя в Организации повышения квалификации, в соответствии с ИОМ слушателя.

**4.3. Муниципальная методическая служба (по согласованию):**

доводит до сведения работодателя перечень образовательных программ (модулей) регионального банка, реализуемых Организациями повышения квалификации Республики Марий Эл;

проводит консультации для слушателя, направляемых на ПК, оказывает помощь в составлении ИОМ и взаимодействии с Организациями повышения квалификации при реализации ИОМ слушателя;

участвует в формировании заявки на обучение слушателя в Организации повышения квалификации.

**4.4. Организация повышения квалификации, расположенная на территории Республики Марий Эл:**

представляет образовательные программы и образовательные модули в уполномоченные организации ПК для экспертизы и включения их в единый региональный банк;

проводит обучение и аттестацию слушателя согласно ИОМ;

заносит в контрольный лист ИОМ слушателя итоги освоения образовательных модулей.

**4.5. Уполномоченная организация ПК, расположенная на территории Республики Марий Эл:**

оказывает помощь слушателю в формировании ИОМ;

согласовывает ИОМ;

проводит итоговую аттестацию слушателей;

вносит запись в контрольный лист слушателя на основании документа об окончании образовательной программы (образовательного модуля) в

Организациях повышения квалификации за пределами Республики Марий Эл;  
выдает слушателю документ установленного образца об освоении образовательной программы ПК по накопительной системе обучения.