

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

**Организация эффективного взаимодействия образовательного
учреждения, муниципальной методической службы и системы
повышения квалификации в процессе реализации адресной модели
повышения квалификации**

*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
Описание процесса взаимодействия образовательного учреждения, муниципальной методической службы и учреждений ДПО в процессе реализации адресной модели повышения квалификации.....	4
Порядок организации набора слушателей в условиях реализации адресной модели.....	11
Заключение.....	13
Библиографический список.....	14
Приложение.....	16

Введение

Достижение высокого уровня профессиональной педагогической культуры и компетентности педагогов, способных вести педагогическую деятельность в условиях современной образовательной среды может быть обеспечено при условии решения ряда актуальных задач в различных направлениях сферы образования. Одна из актуальных задач в рамках модернизации российского образования предусматривает совершенствование системы повышения квалификации педагогических кадров.

Наиболее перспективным в этом направлении в настоящее время выступает процесс внедрения модели, обеспечивающей адресный подход в повышении квалификации, в процессе которого выступает задача по разработке механизма взаимодействия системы дополнительного профессионального образования с органами муниципального управления в сфере образования и образовательными учреждениями. Именно этот механизм является одним из организационных условий осуществления непрерывности образования педагогов. В успешном решении этой задачи важную, а может быть, и определяющую роль, играет взаимодействие системы повышения квалификации педагогических работников, методических служб муниципальных органов управления образования и образовательных учреждений.

Эффективность курсовой подготовки – это сфера ответственности всех участников процесса: специалистов органов управления образованием, специалистов и преподавателей системы повышения квалификации, руководителей образовательных учреждений и педагогических работников.

1. Описание процесса взаимодействия образовательного учреждения, муниципальной методической службы и учреждений ДПО в процессе реализации адресной модели повышения квалификации

Прежде чем описать процесс взаимодействия объектов (образовательного учреждения, муниципальной методической службы и учреждений ДПО), участвующих в реализации адресной модели повышения квалификации, необходимо определить природу этого взаимодействия. Механизм этого взаимодействия это, прежде всего, взаимодействие информационных потоков.

Информационный поток - это совокупность циркулирующей в системе, между собственно системой и внешней средой информации, необходимой для управления и контроля деятельности [4]. Управлять информационным потоком можно, изменяя направление потока, ограничивая скорость передачи до соответствующей скорости приема, ограничивая объем потока до оптимальной величины (например, пропускная способность отдельного канала связи, регламент деятельности учреждения и т.п.). В образовании упорядоченные информационные потоки и их взаимодействие являются необходимым условием эффективного управления образовательной системой в целом и отдельными субъектами образовательной среды, в частности [17].

Для аргументации этого заключения необходимо подчеркнуть, что одной из основных характеристик любой системы, определяющей в итоге эффективность ее функционирования, является коммуникативность, характеристика циркулирующих в ней информационных потоков (содержание информации, степень ее централизации и децентрализации, источники получения, вывод на уровень принятия управленческого решения). Используемая информация должна быть максимально полной по своему объему и предельно конкретной, для чего должны быть сформированы внешние и внутренние информационные потоки, направленные на соответствующие уровни и функции управления, хотя

деление информационных потоков на внутренние и внешние весьма условно [9].

Взаимодействие информационных потоков, сопровождающих реализацию адресной модели повышения квалификации, представлено на схеме (рис.3).

Внутри образовательного учреждения информационный поток складывается из информации, полученной из отдельных структурных подразделений о ходе учебного процесса, о состоянии материальных, финансовых и трудовых ресурсов, которые постоянно находятся в движении, а также из информации, полученной от учителей, учащихся и родителей [7]. Важной составляющей внутреннего информационного потока является контрольная информация, полученная в ходе внутришкольного контроля, в том числе, об уровне профессионального мастерства педагогов, что позволяет производить объективную оценку результативности труда всех категорий работников коллектива, а также хода образовательного процесса в целом. В контексте реализации адресной модели повышения квалификации это, прежде всего, информация об образовательных дефицитах педагогических работников.

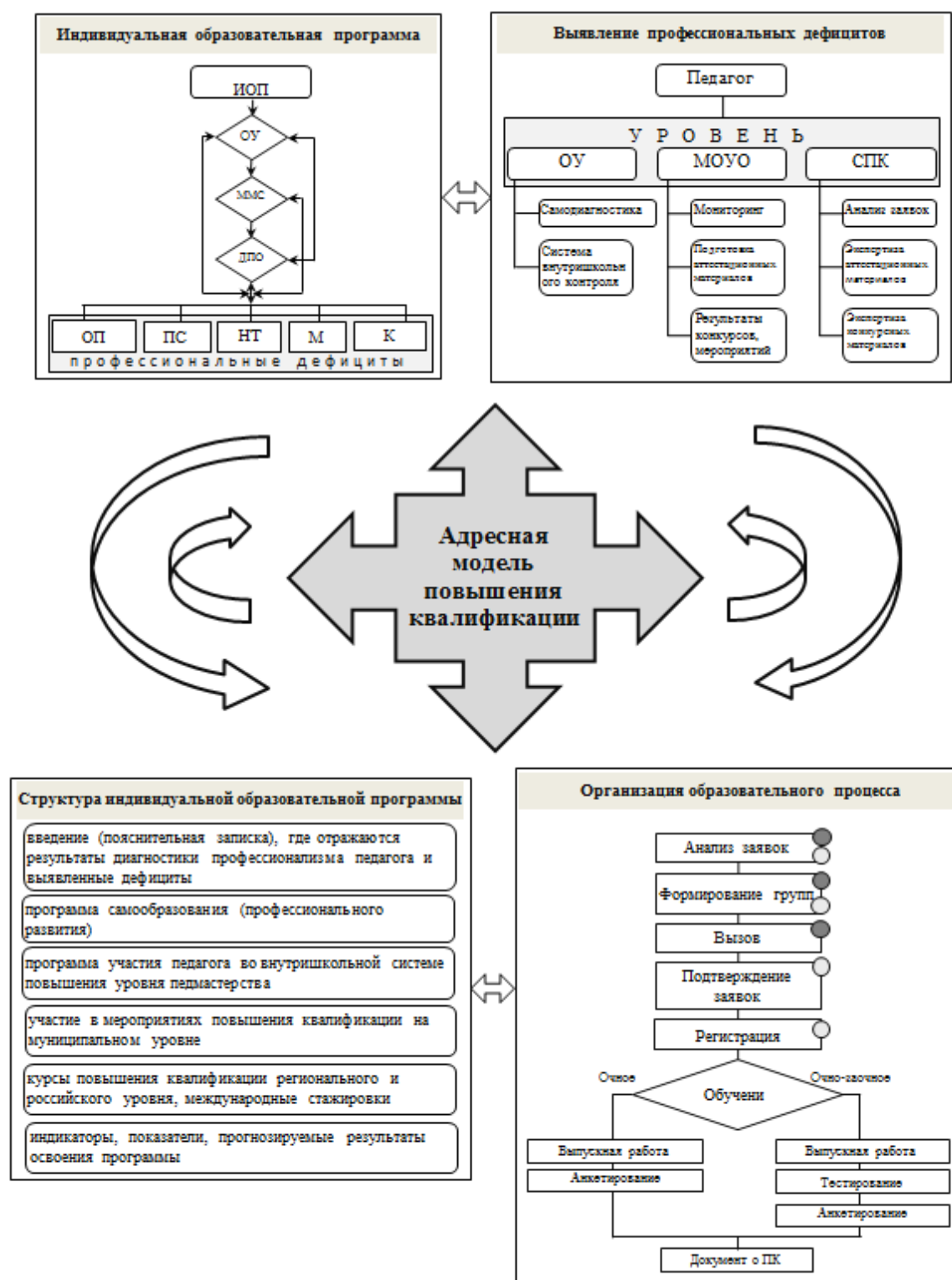


Рис.3. Организация взаимодействия в процессе реализации адресной модели повышения квалификации

Внешний информационный поток складывается из нормативно-правовой информации вышестоящих управленческих структур и организаций, средств массовой информации, информации, полученной в процессе общения с коллегами на совещаниях, конференциях, семинарах, взаимодействия и сотрудничества с другими учреждениями образования. Важной представляется информация, полученная из научной литературы по проблемам профессионального развития педагогов, возможностям, формам и методам его совершенствования. Особое внимание необходимо уделить новой слагаемой внешнего информационного потока - маркетинговым исследованиям - в области дополнительного профессионального образования педагогических кадров [9].

Составляющая управленческой деятельности руководителя образовательного учреждения, касающаяся повышения квалификации сотрудников, формируется в процессе анализа полученной информации. На основе этой информации руководитель формирует внутренние и внешние информационные потоки и организует внутренние и внешнее взаимодействие по вопросу повышения квалификации педагогических работников. Поэтому определение содержания, объема, источников информации, а также организация цикличности, своевременности ее поступления, форм хранения, методов использования и анализа информации определяют эффективность информационно-аналитической деятельности руководителя [22].

Слагаемые внешнего и внутреннего информационных потоков являются звеньями координационных связей, без установления и поддержания которых реализация адресного подхода к повышению квалификации представляется невозможным.

Реализация такого алгоритма требует иного подхода в финансировании повышения квалификации. (Методические рекомендации «Организация финансирования в условиях реализации адресной модели повышения квалификации»).

Результат выявления уровня и дефицитов в области профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников образовательных учреждений является основой для разработки плана индивидуального развития педагога.

По итогам процедуры выявления профессиональных дефицитов, администрация школы определяет объем, место, форму и направление (тему) повышения квалификации каждого педагогического и руководящего работника учреждения на период одного календарного года.

Формами проведения повышения квалификации при организации адресной модели являются:

- самообразование - форма проведения повышения квалификации, , которая включает в себя: посещение уроков коллег и участие в обмене опытом, периодический самоанализ собственной профессиональной деятельности; совершенствование знаний в области классической и современной психологии и педагогики; повышение уровня эрудиции, правовой и общей культуры и т.п.;

- методическая работа руководителей и педагогов школьных и районных методических объединений как форма повышения квалификации на уровне образовательного учреждения и муниципального района, целью которой является повышение профессиональной компетенции, методической культуры педагогов и развития их творческого потенциала.;

- тематические семинары. Такая форма обеспечивает возможность публичного обсуждения и актуализации результатов педагогических инноваций, осуществляемых в системе образования республики образовательными учреждениями и педагогами района , создает условия для повышения эффективности освоения педагогами современных образовательных технологий на основе диссеминации педагогического опыта, способствует развитию таких актуальных компетенций педагога, как организационные, диагностические, проектные, исследовательские, учебные и др.;

- курсовая подготовка, в качестве базы прохождения которой, могут быть различные учреждения и организации повышения квалификации имеющие лицензию на осуществление данного вида деятельности. Курсовая подготовка организуется в соответствии с утвержденным в республике Положением о накопительной системе (Приказ Министерства образования и науки Республики Марий Эл от 23 марта 2010 года № 490);

- выездные курсы как форма курсовой подготовки организуются для педагогического состава отдельного образовательного учреждения на основании заявок и при наличии состава группы слушателей в образовательном учреждении не менее 20 человек. Такая форма предполагает устранение профессиональных дефицитов педагогов непосредственно в условиях образовательного учреждения;

- все более актуальной в рамках организации непрерывного образования педагогов становится стажировка как форма повышения квалификации. Результаты анализа состояния повышения квалификации показали наличие недостаточно эффективных устойчивых прямых и обратных связей с практикой инновационной деятельности общеобразовательных учреждений в районе. Согласование между потребностями педагогов в повышении квалификации и возможностями системы повышения квалификации может быть достигнуто за счет качественного использования потенциала как отдельных педагогов, так и образовательных учреждений в целом, способных работать по-новому, расширения возможности повышения квалификации, включения практического опыта образовательных учреждений и работников образования в образовательные программы дополнительного профессионального образования. Такой формой повышения квалификации является стажировка и обеспечивающая ее реализацию институциональная форма – стажировочная площадка.

Данная форма повышения квалификации создает условия для проектирования стажирующимися на основе изученного инновационного

опыта собственных вариативных моделей педагогической или управленческой деятельности, адаптированных к условиям конкретного образовательного учреждения.

В муниципальном районе создаются базовые школы – стажировочные площадки по разным направлениям деятельности. С базовыми школами заключается договор об оказании услуг по повышению квалификации педагогов района на базе стажировочной площадки (Приложение 2)..

Общеобразовательное учреждение по результатам мониторинга профессиональных дефицитов, который осуществляется один раз в полугодие, определяет объем, место, форму и направление (тему) повышения квалификации. В соответствие с этим, администрация школы предлагает педагогам, которые имеют незначительные профессиональные дефициты, повышение квалификации в форме самообразования или работы в методических объединениях по предметам. Педагогам, имеющим значительные профессиональные дефициты, общеобразовательное учреждение предлагает пройти повышение квалификации посредством следующих форм: курсовая подготовка, участие в тематических семинарах, приглашение в школу специалистов учреждений дополнительного профессионального образования и стажировка в базовом образовательном учреждении. Для организации повышения квалификации по вышеперечисленным формам общеобразовательное учреждение подает заявку в Отдел образования и по делам молодежи, который в свою очередь, планирует объем финансирования по различным направлениям подготовки и совместно с учреждениями дополнительного профессионального образования организует повышение квалификации педагогического состава подведомственных ему общеобразовательных учреждений.

2. Порядок формирования групп слушателей курсов повышения квалификации в условиях реализации адресной модели

Персонифицированный подход в организации повышения профессионального уровня педагогических кадров полноценно может быть реализован на основе механизма, организованного на основе накопительной системы. Накопительная система в условиях адресной модели предусматривает определенный Приказом порядок формирования групп слушателей и организацию процесса обучения.

Формирование групп слушателей в условиях реализации накопительной системы организуется с учетом разработанной и представленной выше технологией взаимодействия всех заинтересованных субъектов. Использование адресной модели, обеспечивающей непрерывность и адресной подход в организации повышения квалификации, требует четкого взаимодействия субъектов на внутриучрежденческом, муниципальном и региональном уровнях.

Повышение квалификации на региональном уровне в ГБОУ ДПО (ПК) С «Марийский институт образования» (далее-институт) организуется в следующем порядке:

1. Институт разрабатывает, и размещает в региональном банке утвержденные научно-методическим советом модульные образовательные программы, предусматривающих использование вариативных форм и дистанционных технологий в процессе их реализации
2. Муниципальные методические службы, государственные образовательные учреждения направляют в институт заявки на обучение педагогических и руководящих работников на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки с указанием конкретной темы, объема часов и сроков прохождения обучения.
3. На основе представленных заявок институт разрабатывает график курсов повышения квалификации на период полугодия календарного года.

4. Методисты кафедр института проводят комплектование групп в количестве не менее 25 человек с учетом заявленных муниципальными службами и образовательными учреждениями педагогов и утвержденных в графике сроков проведения курсов.
5. Ректор института издает приказы о проведении курсов повышения квалификации для сформированных групп слушателей.
6. По окончании успешного освоения модульной образовательной программы и выполнения итоговой выпускной работы в зачетной книжке слушателя фиксируется количество освоенных часов.
7. По итогам накопления в течение определенного в индивидуальной программе слушателя времени в объеме не менее 72 часов, слушателю выдается документ о повышении квалификации государственного образца.
8. Институт осуществляет пополнение и обновление банка модульных образовательных программ с учетом профессиональных дефицитов педагогов, выявленных в образовательном учреждении.

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.

В ходе апробации адресной модели повышения квалификации было выявлено, что реакция педагогического и руководящего состава

общеобразовательных учреждений на подобную инновацию достаточно положительная. Каждый педагог имел возможность повысить уровень своей профессиональной компетентности, исходя из своих потребностей и запросов образовательного учреждения, в котором он работает.

Библиографический список

1. Внутришкольное управление: вопросы теории и практики/ Под ред. Т.И. Шамовой. – М.: Педагогика, 1991. – 192 с.
2. Калашникова, Н.Г. О сути персонифицированной системы повышения квалификации [Электронный ресурс]: статья. – режим доступа: <http://www.ikipkro.ru>. – (дата обращения 25.12.2012).
3. Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление.-М.: Образовательный центр «Педагогический поиск», 1999.- 224 с.
4. Кузнецова Н.М. Научно-организационные основы эффективного управления дополнительным образованием: Монография, Мар. гос. ун-т. - Йошкар-Ола. - 2004. - 134 с.
5. Сериков Г.Н. Управление образованием (Системная интерпретация). – Челябинск, 1998. – 664 с.
6. 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/nepreryvnoe-obrazovanie-kak-sotsialnyj-fakt/141-vzaimodejstvie-formalnogo-i-neformalnogo.html>.
7. Модельная методика модернизации системы повышения квалификации работников общего образования [Электронный ресурс]: проект. – режим доступа: http://www.eurekanet.ru/res_ru/0_hfile_1125_1.doc. – (дата обращения 25.12.2012).
8. Приказ Министерства образования и науки Республики Марий Эл от 23 марта 2012г. №490 «Об утверждении 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».

9. Региональная модель повышения квалификации работников образования [Электронный ресурс]: сборник методических рекомендаций. – режим доступа: <http://www.koipkro.kostroma.ru>. – (дата обращения 25.12.2012).
10. Управление разработкой и реализацией персонифицированных программ повышения квалификации [Электронный ресурс]: методические рекомендации. – режим доступа: <http://ipk74.ru/news/metodicheskie-rekomendacii-upravlenie-razrabotkoj-i-realizaciej-personificirovannyh-programm-povysheniya-kvalifikacii>. – (дата обращения 25.12.2012).

ДОГОВОР **об оказании услуг по повышению квалификации** **педагогов на базе стажировочной площадки**

“ _____ ” _____ 201 ____ г. _____ № _____
(место заключения)

(полное наименование муниципального образовательного учреждения (стажировочной площадки)
на основании решения экспертной комиссии _____, выданной _____

(наименование органа, выдавшего решение)

в лице _____ директора,
(должность, Ф.И.О.)

действующего на основании _____ Устава,
(наименование документа)

(далее – Исполнитель), с одной стороны, и Отдел образования и по делам молодежи администрации муниципального образования

« _____ »
(наименование муниципального образования)

в лице руководителя _____,
(Ф.И.О. руководителя)

действующего на основании Положения, (далее – Заказчик), с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

Исполнитель предоставляет, а Заказчик оплачивает обучение Потребителей в соответствии с заявкой Заказчика на прохождение курсов повышения квалификации по программам:

-
-.

2. Права Исполнителя, Заказчика, Потребителей

2.1. Исполнитель вправе самостоятельно осуществлять образовательный процесс, выбирать системы оценок, формы, порядок и периодичность промежуточной аттестации Потребителей, применять к ним меры поощрения и налагать взыскания в пределах, предусмотренных Уставом Исполнителя, а также в соответствии с локальными нормативными актами Исполнителя.

2.2. Заказчик вправе требовать от Исполнителя предоставления информации по вопросам организации и обеспечения надлежащего исполнения услуг, предусмотренных разделом 1 настоящего договора.

2.3. Заказчик вправе получать информацию об успеваемости, поведении, отношении Потребителей к учебе в целом и по отдельным предметам учебного плана.

2.4. Потребители вправе:
обращаться к работникам Исполнителя по вопросам, касающимся процесса обучения в образовательном учреждении;

получать полную и достоверную информацию об оценке своих знаний, умений и навыков, а также о критериях этой оценки;

пользоваться имуществом Исполнителя, необходимым для осуществления образовательного процесса, во время занятий, предусмотренных расписанием.

3. Обязанности Исполнителя

3.1. Организовать и обеспечить надлежащее исполнение услуг, предусмотренных в разделе 1 настоящего договора.

3.2. Создать потребителям необходимые условия для освоения выбранной образовательной программы.

3.3. Проявлять уважение к личностям Потребителей, не допускать физического и психологического насилия, обеспечить условия укрепления нравственного, физического и психологического здоровья, эмоционального благополучия Потребителей с учетом их индивидуальных особенностей.

3.4. Восполнить материал занятий, пройденный за время отсутствия Потребителей по уважительной причине, в пределах объема услуг, оказываемых в соответствии с разделом 1 настоящего договора.

4. Обязанности Заказчика

4.1. Своевременно вносить плату за предоставляемые услуги, указанные в разделе 1 настоящего договора.

4.2. При поступлении Потребителей в образовательное учреждение и в процессе его обучения своевременно предоставлять все необходимые документы.

4.3. Извещать Исполнителя об уважительных причинах отсутствия Потребителей на занятиях.

4.4. Проявлять уважение к научно-педагогическому, инженерно-техническому, административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и иному персоналу Исполнителя.

4.5. Возмещать ущерб, причиненный Потребителями имуществу Исполнителя, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.6. Обеспечить посещение Потребителями занятий согласно учебному расписанию.

5. Обязанности Потребителей

5.1. Посещать занятия, указанные в расписании.

5.2. Выполнять задания по подготовке к занятиям, даваемые педагогическими работниками Исполнителя.

5.3. Соблюдать требования Устава Исполнителя, Правил внутреннего распорядка и иных локальных нормативных актов, соблюдать учебную дисциплину и общепринятые нормы поведения, в частности, проявлять уважение к научно-педагогическому, инженерно-техническому, административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и иному персоналу Исполнителя и другим обучающимся, не посягать на их честь и достоинство.

5.4. Бережно относиться к имуществу Исполнителя.

6. Стоимость договора и оплата услуг

6.1. Заказчик оплачивает услуги, предусмотренные настоящим договором в течение нормативного срока обучения, указанного в разделе 1, в сумме _____ рублей.

6.2. Оплата производится не позднее «___» _____ 20__ года за наличный расчет или в безналичном порядке путем перечисления денежных средств на расчетный счет Исполнителя.

6.3. Оплата услуг, предусмотренная настоящим разделом, может быть изменена по соглашению сторон, о чем составляется дополнительное соглашение к настоящему договору.

7. Основания изменения и расторжения договора

7.1. Условия, на которых заключен настоящий договор, могут быть изменены либо по соглашению сторон, либо в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Настоящий договор может быть расторгнут по соглашению сторон.

7.3. Заказчик вправе отказаться от исполнения договора при условии оплаты Исполнителю фактически понесенных им расходов.

7.4. Исполнитель вправе отказаться от исполнения обязательств по договору лишь при условии полного возмещения Заказчику убытков.

8. Ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств по настоящему договору

В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения сторонами обязательств по настоящему договору они несут ответственность, предусмотренную Гражданским кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

9. Срок действия договора и другие условия

Настоящий договор вступает в силу со дня его заключения и действует до «___» _____ 20__ года.

Договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

Исполнитель

Заказчик

Отдел образования и по делам молодежи
администрации муниципального образования

«

»

(полное наименование)

(юридический адрес)

.

М.П.

(подпись)

М.П