

ЧОУ ДПО «Центр Знаний»

Программа профессиональной переподготовки
«Менеджмент в образовании в условиях реализации ФГОС»

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему: «Планирование повышения квалификации персонала
общеобразовательного учреждения»

Выполнила:

Прокубовская Оксана Анатольевна,
учитель английского языка,
высшая квалификационная категория,
МАОУ «Лицей «Звёздный»

г. Хабаровск

2018

Содержание

1	Обоснование необходимости повышения квалификации.....	3
1.1	Суть повышения квалификации педагогических работников.....	4-5
1.2	Формы повышения профессиональной компетентности учителей	5-6
1.3	Способы повышения квалификации.....	6-7
2.	Планирование курсов повышения квалификации в учебном заведении.	
2.1.	Порядок организации курсов повышения квалификации в ОУ.....	7-9
2.2.	Требования, предъявляемые к системе повышения квалификации....	9-10
3.	Модель структуры повышения квалификации.....	10-13
4.	Повышение квалификации учителя вне школы.....	13-15
5.	Дистанционное повышение квалификации.....	15-18
6.	Аттестация педагогических работников.....	18-22
7.	Портфолио педагога как средство повышения его профессиональной компетенции.....	23-31
8.	Заключение	24
	Список использованных источников.....	32-33

1. Обоснование необходимости повышения квалификации педагога.

«Учитель учит до тех пор, пока учится сам. Как только он перестает учиться, в нем умирает учитель. Мир не стоит на месте, и педагогика подвержена обновлениям и «перегрузкам». Эти слова К.Д. Ушинского сегодня актуальны как никогда. Педагог должен стремиться к переменам, порождать их, принимать самостоятельные решения и нести за них ответственность, чтобы повышая свой профессиональный уровень, помнить: обучение-это процесс, продолжающийся всю жизнь.

Совершенствование качества обучения и воспитания в школе напрямую зависит от уровня подготовки педагога. И этот уровень должен постоянно расти. От педагогов требуется систематические занятия проектной деятельностью, умения разрабатывать новые подходы к содержанию образования, используя новейшие педагогические технологии. Участвуя в школьных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства, очных и дистанционных курсах повышения квалификации педагога повышают свой уровень компетентности и профессионального образования.

Сегодня учитель находится в поисках активных инновационных технологий, иначе невозможно подготовить своих учеников к социализации и сделать их конкурентоспособными в обществе. Чередуя труд и процесс самосовершенствования, педагоги становятся эффективными в профессиональной деятельности. А приоритетным направлением в деятельности педагога должно быть повышение квалификации.

1.1 Суть повышения квалификации педагогических работников.

В ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании) дано следующее определение: *«Повышение квалификации – это обновление теоретических и практических знаний, совершенствование навыков специалистов в связи с постоянно повышающимися требованиями к их квалификации».*

Таким образом, повышение квалификации — это дальнейшее обучение работника той же профессии в целях совершенствования профессиональных знаний, умений, навыков, реализуется в рамках дополнительного профессионального образования (далее – ДПО).

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам определен приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 года № 499.

По определению ТК РФ (ст. 195.1) *«Квалификация — это уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности»*.

Курсы повышения квалификации педагогов это неотъемлемая важная часть всего образовательного процесса. Курсы повышения должны преследовать цель повышения профессионального мастерства, как самого учителя, так и всего коллектива школы.

Общество всегда предъявляло, и будет предъявлять к учителю самые высокие требования. Безусловно, чтобы учить других, нужно знать больше, чем остальные. Настоящему учителю необходимо не только владеть своим предметом и методикой его преподавания, но и иметь знания в близлежащих научных областях, различных сферах общественной жизни, хорошо ориентироваться в современной политике, экономике и др. Учитель должен постоянно учиться, потому что в лицах его учеников каждый год сменяются временные этапы, углубляются, и быстро меняются, представления об окружающем мире. Способность к самообразованию не формируется у педагога вместе с дипломом педагогического ВУЗа. Эта способность определяется психологическими и интеллектуальными показателями каждого отдельного учителя, но не в меньшей степени эта способность

вырабатывается в процессе работы с источниками информации, анализа и самоанализа, мониторинга своей деятельности и деятельности коллег.

Курсы повышения квалификации дают возможность не только узнать о новых требованиях и технологиях современного образования, но, прежде всего, встретится с единомышленниками: с людьми, искренне преданными своему делу.

1.2 Формы повышения профессиональной компетентности учителей.

Ведущую роль в выполнении требований государственного образовательного стандарта и повышении квалификации педагогических кадров должны играть новые формы проведения педагогических советов, семинаров по актуальным проблемам образования, обновление учебно-методических комплексов, подготовка и освоение дидактических материалов, пособий, рекомендаций, активные методы проведения занятий, улучшение системы контроля знаний. В настоящее время существует возможность и потребность качественного обновления традиционных форм повышения профессиональной компетентности учителей:

- курсы для педагогов, работающих по какой-либо общей проблеме;
- проблемные тематические курсы для группы педагогов, работающих по инновационной теме;
- проблемные курсы;
- дистанционное обучение;
- обучение по индивидуальному плану;
- Интернет - форумы, конкурсы, ЧАТЫ;
- фестиваль открытых уроков;

- методические семинары, семинары-практикумы;
- методические дни, недели в ОУ;
- участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства.

В новых условиях все эти традиционные формы должны быть наполнены новым содержанием и больше соответствовать современным требованиям к учителю.

1.3 Способы повышения квалификации.

Для того чтобы быть в курсе всех требований и соответствовать всем образовательным нововведениям, необходимо постоянное повышение квалификации педагогических работников. Повышение квалификации – это совершенствование профессионального мастерства, уже имеющихся знаний и умений. Для эффективной педагогической деятельности необходимым условием является ее прохождение хотя бы раз в 3 года. Повышение квалификации педагогических работников представляет собой лекционный и практический курс, обычно краткосрочный, который проводится несколькими блоками и в общей сумме составляет не более ста часов. По его окончании выдаются специальные подтверждающие документы.

Есть несколько способов, а именно:

1. Отправить заявку в институт, повышение квалификации педагогических работников в котором является одним из направлений деятельности. Либо можно обратиться на специальную кафедру высшего учебного заведения. Обычно такое обучение является бесплатным. За ученика платит либо сам вуз, либо государством выделяется квота на обучение.

2. Обратиться в коммерческую образовательную организацию. Пройти специальное онлайн-обучение. Важно помнить, что при выборе нужной организации необходимо удостовериться, что у нее есть лицензия на предоставление таких услуг. Иначе никаких документов по окончании курсов повышения квалификации вам не выдадут. Либо они будут недействительными.

2. Планирование курсов повышения квалификации в учебном заведении.

2.1. Порядок организации курсов повышения квалификации в ОУ.

Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утверждённое постановлением Правительства РФ от 26.06.1995 № 610 указывает, что повышение квалификации проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в три - пять лет в течение всей трудовой деятельности работников. Работодателю предоставлено право устанавливать периодичность прохождения работниками повышения квалификации. Согласно статье 196 Трудового кодекса, повышение квалификации работников происходит в процессе трудовой деятельности работника.

Для этого руководством организации составляется план-график повышения квалификации сотрудников на основе заявок структурных подразделений с учетом имеющихся финансовых средств и мнения самого сотрудника, выраженного в личном заявлении о направлении на обучение. Необходимо отметить, что согласно части второй статьи 196 Трудового кодекса повышение квалификации сотрудников работодатель проводит на условиях и в порядке, которые определены и прописаны коллективным

договором, соглашениями, трудовым договором. Процедура направления на обучение устанавливается специальным нормативным актом предприятия положением об обучении, в котором раскрывается политика организации в области обучения и развития персонала, а также регламентирован весь процесс обучения (повышения квалификации) на предприятии.

В письме Минфина России от 16.05.2002 № 04-04-06/88 прописано, что основанием для направления работников на курсы повышения квалификации могут быть:

- план-график повышения квалификации, в котором указываются причины и цели обучения сотрудников, а также их фамилии и должности (см.образец);
- приказ руководителя о направлении на повышение квалификации, в котором нужно обосновать производственную необходимость дополнительного образования сотрудника (внедрение нового оборудования, расширение производства и т. п.), а также указать, что он направлен на обучение (повышение квалификации) по инициативе работодателя.

По соответствию с индивидуальными пятилетними планами персонала, руководитель организации утверждает план-график повышения квалификации сотрудников организации на определенный период времени. Руководитель предприятия издает приказ об утверждении плана – графика повышения квалификации. Организация может самостоятельно разработать свой образец графика повышения квалификации, потому как нет централизованно утвержденной формы такого плана-графика. Графиков повышения квалификации в организации может быть несколько – по структурным подразделениям, по должностям или по профессиональной специализации. График повышения квалификации сотрудников может содержать сведения о фамилии и инициалах сотрудника, структурном

подразделении, занимаемой должности, форме повышения квалификации, сроке и месте проведения обучения. В него может быть включена графа с отметкой о прохождении курсов повышения квалификации, в которой описывается результат обучения.

2.2. Требования, предъявляемые к системе повышения квалификации:

- охват всего персонала полностью (повышение квалификации каждым сотрудником по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет);
- подход, к разным категориям персонала дифференцированный (используются различные формы повышения квалификации в зависимости от занимаемой должности, стажа, образования);
- непрерывность процесса (не от случая к случаю, а на постоянной основе должно проходить повышение квалификации);
- системность и последовательность мер по повышению квалификации персонала (наличие долгосрочного и оперативного планирования данной деятельности).

Виды графика повышения квалификации персонала:

- Сводный перспективный план-график (сроком до 5 лет) охватывает всех сотрудников организации и имеет приблизительный характер.
- Годовой план-график содержит более подробное описание программы повышения квалификации, указываются временные сроки и перечень сотрудников, включенных в программу.
- В квартальном плане-графике все данные конкретизированы, в этот план-график включены только те сотрудники, которые должны пройти

повышение квалификации именно в данный календарный период (квартал) с разбивкой по структурным подразделениям.

3. Модель структуры повышения квалификации.

На основе сложившихся представлений строят модель, которая отражает ряд аспектов:

- Управленческий (анализ, планирование, организация, контроль, диагностирование).
- Деятельностный (мотивы, цели, задачи, содержание, формы, методы, результаты).
- Содержательный (методическая, научно-теоретическая, психолого-педагогическая подготовка, создание условий для применения знаний на практике)

Первым и ключевым моментом является самообразовательная работа учителя. Без мотивации к самосовершенствованию невозможно вести речь о системном подходе к повышению его профессиональной компетенции. Взаимодействие организационных микроструктур, форм и методов работы определяется в соответствии с намеченными педагогическим коллективом целями, задачами, приоритетами на основе диагностики, всестороннего изучения уровня педагогического коллектива, личных качеств каждого сотрудника образовательного учреждения. Чаще всего, изучение педагогических кадров осуществляется двумя способами: заочно (ознакомление с личными делами, трудовыми книжками, анкетами, социологическими исследованиями, документацией учреждения, статистической отчетностью, аналитическими материалами) и очно (наблюдение за работой учителя на уроках, при организации внеклассной

деятельности, за манерой общения, культурой речи, характером высказываний, оценочных суждений, за настроением, мимикой, жестами, анализ позиций, как жизненной, так и педагогической).

Особое внимание уделяется также и профессиональным запросам и потребностям учителя; нельзя не учитывать его интересы, увлечения, способности, уровень самооценки и то, насколько адекватно она воспринимается коллегами. На основе полученных данных на каждого учителя необходимо составлять и периодически обновлять диагностические карты.

В соответствии с данными индивидуальными особенностями педагогического работника формулируются индивидуальные цели, формы, методы, содержание работы по повышению его квалификации. Зависит от этого и формирование групп слушателей различных годов обучения, временных творческих коллективов, это также помогает определить коллективные, групповые и индивидуальные формы оказания помощи при устранении выявленных затруднений. Повышение результатов курсовой подготовки происходит, если учитель систематически информирует коллег на заседаниях методического объединения об инновационных идеях, подходах, передовом опыте, а также проводит открытые уроки, демонстрирующие эффективные приемы работы с детьми, при этом опирается на знания, приобретенные в процессе курсовой подготовки. Таким образом, особенно результативно можно обнаружить общие и частные затруднения, установить их взаимосвязь и способы разрешения. Большое внимание уделяется работе со всем коллективом. На проводимых в образовательном учреждении собраниях, совещаниях, конференциях и т. д. руководитель ориентируется на всех, но и тщательно продумывает участие в общем деле каждого педагога, не позволяет использовать драгоценное время общего присутствия на различные педагогические разборы. Большую роль в

этом должен играть заместитель директора по научно-методической работе. Все это влияет на результативность и действенность коллективной мысли, причем желательно, чтобы это стремилось стать школой педагогического мастерства для учителей. Следует учесть, что востребованной педагогом оказывается лишь та информация, необходимость в которой он ощущает сам. Поэтому в деятельности завуча по повышению квалификации существенное внимание должно уделяться формированию положительной мотивации у школьных работников, потребности в саморазвитии, самообразовании, самореализации. Недопустимо устраняться от руководства самообразованием учителей.

Руководители школы осуществляют мониторинг деятельности каждого учителя, выявляют круг проблем и затруднений в работе педагогов, что, в свою очередь, определяет общешкольную методическую тему, которая обсуждается и утверждается всем коллективом на определенный срок. Каждое методическое объединение, педагог берет на себя решение посильных проблем, они определяют ключевые моменты общешкольных задач.

Таким образом, каждый учитель задействован не только в решении общих моментов, но и заинтересован в личностном профессиональном росте, участии в развитии своего образовательного учреждения. Это позволяет сплачивать людей, формировать культуру взаимодействия, сотворчества, взаимопомощи. В итоге, результаты работы школы систематически улучшаются, растет мотивация труда учителя, самообразование становится профессиональной потребностью. Следствием правильно проведенной работы может являться и оздоровление морально-психологического климата в коллективе.

В результате, на основе укрепления, взаимосвязи всех вышеназванных компонентов можно повысить эффективность работы по повышению квалификации кадров.

В каждой школе работу по повышению профессионального мастерства учителей возглавляет методический совет, при котором создаются методические объединения учителей-предметников. Педагоги небольших школ участвуют в работе межшкольных или кустовых методобъединений. В школах могут создаваться проблемные группы учителей, работающих над решением заданных проблем в опережающем режиме для накопления опыта, который будет внедряться в коллективе. Как правило, в школах развито наставничество и работают Школы молодого учителя (ШМУ).

4. Повышение квалификации учителя вне школы.

Следующим уровнем системы является повышение квалификации учителя вне школы: через методические кабинеты при отделах или институты развития образования, которые проводят годовые курсы по всем предметам школьной программы для учителей, нуждающихся во всесторонней методической помощи; тематические курсы, которые осуществляют подготовку к работе по нескольким ключевым и особенно трудным темам программы; проблемные курсы, целью которых является разработка определенных педагогических задач; целевые курсы, организуемые по результатам проверок или в связи с аттестацией; востребованными оказываются лекции-консультации по опережающим темам программ; в последнее время отмечается тенденция по расширению системы постоянно действующих семинаров.

Нельзя недооценивать внедрение передового опыта и научных достижений в практику работы с помощью отлаженной и четко организованной системы работы методических кабинетов, где методистами

работают наиболее опытные учителя. Именно они доводят до сведения учителей, руководителей школ принципы и конкретные приемы новаторской работы передовых школ и педагогических работников, оказывают практическую помощь учителям-предметникам в освоении передовых методов ведения уроков и внеклассных мероприятий, оценивают ход и уровень внедрения инноваций, их результативность.

Методический кабинет совместно с научной и педагогической общественностью проводит научно-практические конференции по актуальным вопросам образования и воспитания детей, предоставляя возможность лучшим педагогам рассказать о своей работе. Достижения лучших учителей освещаются местными средствами массовой информации. Признанными методами внедрения опыта также являются выпуск бюллетеней, оформление выставок, освещающих передовой опыт. Популярными стало проведение учителями-новаторами мастер-классов.

Большую помощь в организации методической работы с педагогическими кадрами оказывают местные педагогические вузы.

Многие учителя проявляют интерес к рассматриваемым проблемам, успешно внедряют в практику достижения педагогической науки, следят за выходом новинок методической литературы, приобретают ее во время проведения мероприятий.

В последнее время отмечается тенденция в использовании интернет-ресурсов в практической деятельности педагогов и распространении передового педагогического опыта с помощью социальных сетей. Это увеличивает скорость продвижения информации, создает обратную связь между партнерами профессионального сообщества: оперативно исправить недочеты и дополнить содержание какого-либо проекта. Кроме этого, в сети получили распространение вебинары, которые успешно используются

педагогами зарубежной школы. По прохождении онлайн курса возможно получение сертификата.

5. Дистанционное повышение квалификации.

Развитие Интернета, новые технологии в образовании, огромное количество разнообразных видео- и аудиоматериалов дают большие возможности для того, чтобы грамотно организовать повышение квалификации педагогических работников дистанционно. Порядок применения такого образования утвержден приказом Минобрнауки России. Повышение квалификации педагогических работников дистанционно В чем преимущества такого метода? Программа повышения квалификации педагогических работников за последние несколько лет полностью переписана и составлена с учетом всех новых требований. Выполнение ее через альтернативные средства обучения (а именно, дистанционные) гораздо облегчает решение многих задач и решает массу проблем:

- обеспечивает доступ неограниченному количеству педагогов к прослушиванию курсов переподготовки;
- дает возможность быстро и качественно обучить педагогов всем современным инновациям; предоставляет возможность проходить обучение без отрыва от основного места работы;
- исключает дополнительные затраты, связанные с командированием сотрудника и необходимостью его замещения на основном месте работы.

Особенности такого обучения Повышение квалификации педагогических работников дистанционно - это удобно, но тем не менее не каждому подойдет. Полностью заменить очную форму такое обучение точно не может. Присутствие контакта между учителем и учеником очень важно.

При рассматриваемом виде обучения он отсутствует. Более того, в обучении на расстоянии подразумевается, что ученик уже обладает основами в изучаемой дисциплине и просто хочет расширить багаж имеющихся знаний. Значительная часть в дистанционных курсах повышения квалификации отводится самостоятельной работе педагога. Поэтому очень важна самоорганизованность и ответственный подход к делу.

Характерные черты дистанционного обучения педагогических работников

- Гибкость. Преподаватель может заниматься тогда, когда удобно ему, в том темпе, к которому он привык. Время на изучение определенного раздела не регламентировано, а значит, можно тщательнее изучить предложенный материал.
- Модульность. Не существует четкой и беспрекословной программы. Есть ряд модулей, с помощью которых можно составить план. И этот план будет полностью отвечать запросам, целям и интересам конкретного преподавателя.
- Экономичность. Площади для обучения, технические средства, транспортные расходы - все это минимально.
- Охват. Если очные занятия в образовательных учреждениях прослушивает определенное количество человек, при дистанционном обучении ограничений нет.
- Равноправие. Человек может получить самые новейшие знания, обучиться совершенно новым методикам независимо от своего местонахождения, социального положения, материального дохода.

- **Интернациональность.** Педагоги могут общаться между собой без каких-либо границ. Участие в курсах может принимать любой желающий, из любой страны, если он владеет необходимым уровнем знаний, чтобы понять преподавателя. Более того, всегда есть возможность перенять зарубежные знания и опыт, так как подобные курсы подразумевают использование мировых информационных ресурсов.

Трудности внедрения дистанционного обучения педагогов. Повышение квалификации педагогических работников образования дистанционно – современный и результативный способ обучения. Однако он несет в себе ряд сложностей. А именно: В силу того что подобная форма обучения предполагает использование новых, в первую очередь компьютерных технологий, особых методов и форм обучения, главное условие – умение педагога владеть информационными технологиями и работать на компьютере. Иногда с этим возникают проблемы. Специалист учреждения дополнительного образования должен обладать особой подготовкой. Помимо безукоризненного владения своей дисциплиной, от него требуется овладеть навыками работы с новыми технологиями, иметь способность и возможность разрабатывать дистанционные курсы, грамотно их преподнести. Из-за отсутствия жестких рамок и временных сроков по прохождению того или иного материала или задания, преподавателю дистанционных курсов может быть сложно собрать и мотивировать всех обучающихся. Из-за отсутствия постоянного личного контакта способов воздействия на ученика не так много. Повышение квалификации педагогических работников – это очень трудоемкий процесс. А если такие курсы еще и проводятся на расстоянии, создание их программы становится очень долгим и трудным процессом. Участвовать в нем должны и методисты, и специалисты по программному обеспечению, и сами преподаватели. Работник сферы образования, помимо того, что решается нахождение курсов повышения квалификации

дистанционно, должен быть готов к тому, что полученный опыт и знания ему необходимо будет каким-то образом внедрять в свою работу. Огромное значение имеет сам учебный предмет. Необходимо брать в расчет его специфику и именно от этого отталкиваться, составляя план повышения квалификации педагогических работников. Отзывы педагогических работников Отзывы о работе дистанционных курсов и об участии в них в большинстве своем положительные. Как правило, многие отмечают, что захотелось по-новому начать работать, перейти к составлению совершенно нового плана обучения с учетом всех современных методик. В отзывах часто фигурирует тот факт, что основным из плюсов дистанционных курсов является возможность выбора той информации, которая нужна и полезна конкретному преподавателю, а не той, что предлагает Институт развития образования. Больше всего участников привлекает то, как необычно, ярко и красочно подается материал, что время на его изучение не ограничено и, самое главное, нет необходимости уезжать куда-то, отрываясь от работы. В этой связи есть возможность сразу же применять услышанную информацию на практике. После подобных курсов на руках остается большое количество электронных материалов, которые будут просто незаменимы в дальнейшей работе. Таким образом, можно сделать вывод, что повышение квалификации педагогических работников дистанционно - уникальная, выгодная и полезная возможность для преподавателей повысить свой уровень знаний! -

6. Аттестация педагогических работников.

И все-таки, главной является деятельность администрации по созданию условий для результативной организации труда учителя и положительного психологического климата в коллективе, руководство повышением квалификации учителей, воспитателей, школьных руководителей как одного из важных и существенных направлений управленческой деятельности в образовании. Ведущими составляющими данной работы являются:

- совершенствование мастерства учителей и воспитателей в овладении и использовании ими методов и форм учебной и воспитательной работы с учащимися, обеспечивающей освоение постоянно усложняющегося содержания образования;
- доведение рабочего места учителя до соответствия стандартам автоматизированного рабочего места (АРМ) и обеспечение более высокого уровня методического оснащения и инновационной деятельности на всех уровнях;
- неформальный подход к определению направления развития образовательного учреждения на основе реально достигнутых результатов.

Одним из средств повышения квалификации учителей и руководителей школ является аттестация образовательных учреждений и педагогических кадров. Она стимулирует рост профессионального уровня, повышает качество учебно-воспитательного процесса, развивает творческую инициативу его участников, а также обеспечивает социальную защищенность в условиях рыночных экономических отношений через дифференцированную оплату труда.

Каждый работник на своем месте должен доказать свою профессиональную состоятельность. Безусловно, руководители школы получают доверие своего коллектива только при условии, что сами они будут примерными педагогами. От этого зависит не только престиж образовательного учреждения, но и его финансовое благополучие.

Аттестация педагогических работников – кадровое мероприятие, призванное оценить навыки и знания сотрудников школ, подготовительных и социальных учреждений. Законодательных актов, отвечающих за эту часть подготовки и оценки работников, на данный момент нет. Аттестация

педагогов и других узких специалистов контролируется локальным нормативными и правовыми актами. Например, приказом Министерства образования и науки РФ, который установил порядок аттестации педагогических работников.

У аттестации педагогических работников, как и у оценки работников из любой другой специальности, есть свои цели:

- Повышение общего уровня профессиональной подготовки педагогического состава, постоянное повышение квалификации сотрудников;
- Определение необходимости в повышении профессионализма работников из педагогического состава;
- Улучшение эффективности работы педагогических работников, повышение уровня преподавательской деятельности;
- Определение потенциала педагогических работников; Проверка исполнения требований, которые указаны в федеральных государственных образовательных стандартах;
- Определение уровня заработной платы для педагогических работников, с учетом их квалификации, а также объемов преподавательской деятельности.

Также аттестацию педагогических работников можно провести с целью определения – соответствуют ли они требованиям, выдвигаемым к занимаемой ими должности? Подобная проверка обычно проходит один раз в пять лет. Во время аттестации специальная комиссия дает точную оценку их педагогической деятельности, основываясь на составленных отчетах и мнениях прямых начальников. Подобные комиссии формируются самими организациями самостоятельно. Приказы об аттестации педагогических

работников издает и доводит до сведения проверяемых сотрудников местное руководство.

- Аттестацию на соответствие занимаемой должности проходят не все члены педагогического коллектива. От обязательного прохождения подобной оценки освобождены:
- Педагогические сотрудники, получившие первую или высшую квалификационные категории.
- Педагогические работники, отработавшие меньше двух лет на этой должности.
- Беременные сотрудницы.
- Сотрудницы и сотрудники, которые на момент издания приказа о проведении аттестации находятся в отпуске, полученном для ухода за ребенком.
- Сотрудники, которые временно нетрудоспособны из-за болезни или травмы.

Для того, чтобы провести аттестацию, результаты которой станут основанием для получения определенной квалификационной категории, необходимо получить от сотрудника письменное заявление. Стоит отметить, что на этот вид оценки и проверки работника не распространяются ограничения, свойственные для аттестации на соответствие занимаемой должности. Подать заявление на получение квалификационной категории может любой педагогический сотрудник, вне зависимости от того, сколько времени он отработал в данной организации. Даже в том случае, если его стаж на этом рабочем месте меньше двух лет. Также пройти аттестацию на получение квалификационной категории могут пройти и те, кто находится в отпуске по уходу за ребенком.

Сроки, во время которых сотрудник должен пройти аттестацию, устанавливаются руководителем организации. Но они не должны быть больше 60 дней от начала проведения оценки до подведения итогов аттестационной комиссией.

Обычно высшую квалификацию присваивают сотруднику, если:

- Отмечается, что учащиеся у этого педагогического работника люди показали положительный результат в осваивании новых знаний. Для получения этих данных организация, проводящая аттестацию, должна провести всесторонний мониторинг.
- Сотрудник занимается активным выявлением людей со способностями к интеллектуальной и физической деятельности, их подготовкой к участию в соревнованиях и состязаниях.
- Педагогический работник сделал весомый личный вклад в повышение уровня преподавания, улучшение действующих методов воспитания, введение в использование современных образовательных методик и техник.
- Активное сотрудничество работника с методическими объединениями внутри преподавательского состава, разработка им методического сопровождения для процесса обучения.

Стоит отметить, что если работник, имеющий первую квалификацию, подал заявление о прохождении аттестации и не сдал её, то никаких негативных последствий для него наступить не может. Полученная им ранее первая квалификация остается у него на весь оставшийся срок её действия.

По результатам определяется соответствие педагога его должности, а также повышается его профессионально-деловой и морально-политический уровень ответственности. Еще одной задачей аттестации является содействие административным органам в подборе высокопрофессиональных кадров, а также стимулирование специалистов к саморазвитию и совершенствованию, поскольку в коллективе поддерживается здоровая конкуренция.

В процессе систематической формализованной оценки навыков и знаний специалиста, оценивается степень соответствия деятельности каждого отдельно взятого сотрудника требованиям квалификационного уровня, необходимого для работы на занимаемой должности. При этом цель проведения аттестации заключается не в принятии субъективного решения относительно специалиста, а в непосредственном, живом обсуждении волнующих вопросов в процессе общения с руководителем.

Так при помощи аттестации создается эффективная система отбора кадров, происходит их оценка и переоценка, которые направлены на поощрение, привлечение и сохранение специалистов, а также их продвижение как в рамках одного учебного заведения, так и между разными звеньями одной образовательной структуры.

7. Портфолио педагога как средство повышения его профессиональной компетенции.

Анализ собственного педагогического опыта активизирует профессиональное саморазвитие педагога, в результате чего развиваются навыки исследовательской деятельности, которые затем интегрируются в педагогическую деятельность. Педагог должен быть вовлечен в процесс управления развитием школы, что способствует развитию его профессионализма.

Развитие профессиональной компетентности – это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к

развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование.

Можно выделить этапы формирования профессиональной компетентности:

- самоанализ и осознание необходимости;
- планирование саморазвития (цели, задачи, пути решения);
- самопроявление, анализ, самокорректировка.

Формирование профессиональной компетентности – процесс циклический, т.к. в процессе педагогической деятельности необходимо постоянное повышение профессионализма, и каждый раз перечисленные этапы повторяются, но уже в новом качестве. Вообще, процесс саморазвития обусловлен биологически и связан с социализацией и индивидуализацией личности, которая сознательно организует собственную жизнь, а значит, и собственное развитие. Процесс формирования профессиональной компетентности так же сильно зависит от среды, поэтому именно среда должна стимулировать профессиональное саморазвитие. В школе должна быть создана демократическая система управления. Это и система стимулирования сотрудников, и различные формы педагогического мониторинга, к которым можно отнести анкетирования, тестирования, собеседования, и внутришкольные мероприятия по обмену опытом, конкурсы, и презентация собственных достижений. Данные формы стимулирования позволяют снизить уровень эмоциональной тревожности педагога, влияют на формирование благотворной психологической атмосферы в коллективе.

Говоря о профессиональной компетентности учителя нельзя не сказать о создании портфолио учителя. Портфолио есть отражение профессиональной деятельности, в процессе формирования которого

происходит самооценивание и осознается необходимость саморазвития. С помощью портфолио решается проблема аттестации педагога, т.к. здесь собираются и обобщаются результаты профессиональной деятельности. Создание портфолио – хорошая мотивационная основа деятельности педагога и развития его профессиональной компетентности.

Действенным механизмом фиксирования профессиональных компетенций учителя является «Портфолио».

Портфолио даёт объективную информацию об учительских профессиональных достижениях, о реальном качестве работы педагога, фиксирует динамику изменения качества профессиональной деятельности, а также понятен не только специалистам, но и гражданам.

Задачи портфолио:

Основание для аттестации педагогического работника. Портфолио - предмет экспертизы при аттестации педагогического работника;

Основание для отнесения педагогического работника к той или иной педагогической квалификационной категории.

Основание для назначения стимулирующих выплат

Основание для назначения денежного вознаграждения

Портфолио – это коллекция работ и результатов деятельности человека, которая демонстрирует его усилия, прогресс и достижения в различных областях.

Портфолио является многофункциональным инструментом как оценивания, так и самооценки собственных достижений.

Портфолио учителя оформляется в папке-накопителе с файлами на бумажных носителях, а также в электронном виде.

Каждый отдельный материал, включенный в портфолио, должен датироваться.

Состав портфолио зависит от конкретных задач, которые ставит перед собой сам учитель, руководитель образовательного учреждения.

Существенной характеристикой портфолио учителя является то, что он служит не только инструментом, облегчающим внешнюю экспертизу деятельности учителя и её результатов, но и обеспечивает для учителя возможность рефлексии и самооценки, а главное служит средством, поддерживающим профессиональный рост, позволяющий проектировать и контролировать его этапы, задачи, формы их реализации.

Термин «профессиональное портфолио педагога» в научной литературе определяют по-разному. Обобщим актуальные, по нашему мнению, трактовки. О. Токмашева и О. Берсенева используют термин «комплексное методическое портфолио» (КМП) и понимают его как симбиоз портфолио достижений и предметного портфолио, позволяющего систематизировать знания в определенной области на усмотрение обучающегося, исходя из его личного представления на решение определенной учебной проблемы. Как считают авторы, такой вид портфолио является отражением образовательных результатов студентов, полученных в процессе их методической подготовки.

На особое внимание заслуживают выводы, сделанные Т. Новиковой, М. Пинской, А. Прутченковым:

1. Портфолио – это способ фиксирования, накопления и оценки индивидуальных достижений (студента, школьника, взрослого) в определенный период его обучения. В данном случае портфолио относится к разряду «аутентичных» (то есть истинных, наиболее приближенных к реальному оцениванию) индивидуальных оценок, ориентированных не только на процесс оценивания, но и самооценивания достигнутых результатов и достижений.

2. Портфолио – это коллекция работ и результатов деятельности человека, которая демонстрирует его усилия, прогресс и достижения в различных областях.

3. Портфолио – это сбор доказательств, систематически, специально организованный и используемый для мониторинга знаний, навыков и отношений обучаемых.

4. Портфолио – это рабочая файловая папка, содержащая многообразную информацию, которая документирует приобретенный опыт и достижения в различных видах деятельности.

5. Портфолио – это своеобразная выставка работ, задачей которой является отслеживание личностного роста человека (взрослого, студента, ребенка).

6. Портфолио – это отчет по процессу обучения: что обучаемый узнал и как проходил процесс обучения; как он думает, подвергает сомнению, анализирует, синтезирует, производит, создает; и как он взаимодействует на интеллектуальном, эмоциональном и социальном уровнях с другими³.

Е. Васенин рассматривает портфолио в качестве показателя профессионального развития человека, поскольку оно отражает перспективу педагогического роста, определяет область самосовершенствования. По мнению автора, педагогическая философия портфолио предполагает интеграцию количественной и качественной оценки деятельности человека, смещение акцента на достижение успеха и самооценку. Портфолио позволяет учитывать результаты, достигнутые педагогом в разнообразных видах деятельности – обучающей, воспитательной, творческой, самообразовательной. Основная цель портфолио – проанализировать и представить значимые профессиональные результаты, обеспечить мониторинг профессионального роста педагога⁴.

Аналитический обзор научных и методических статей, анализ разработанных учителями портфолио подтверждает, что с точки зрения

практической педагогической деятельности педагога следует пользоваться термином «профессиональное портфолио». Мы считаем, что использовать термин «методическое портфолио» необходимо для обозначения отдельного компонента профессионального портфолио, содержащего материалы для повышения методической компетентности: статьи по специальности, разработки уроков, дидактический материал и тому подобное. Зато профессиональное портфолио охватывать все уровни педагогической деятельности учителя: от собственно предметной к воспитательной, от накопления учебно-методических материалов к оценочно-рефлексивной деятельности.

Уже длительное время в научном кругу и педагогических коллективах продолжаются дискуссии по определению общей и частных целей профессионального портфолио учителя. Не вдаваясь в дискуссию, мы согласимся с учеными и практиками, что основная цель профессионального портфолио учителя – воплощение идеи «обучение в течение жизни». Актуальность такой цели объясняем тем, что образовательный процесс – это живой организм, который постоянно меняется под влиянием социума. Поэтому продумывая структуру портфолио, выбирая его составляющие, учитель таким образом выстраивает собственную траекторию профессионального становления, выбирает приоритеты в самообразовании. Среди частных целей выделяют следующие: проследить эволюцию профессиональной педагогической деятельности; систематизировать учебные материалы и наработки для демонстрации работодателю; продемонстрировать достижения коллегам; показать способ организации учебного курса; послужить основой для участия в конкурсных и грантовых программах; способствовать расширению методического диапазона образовательного учреждения⁵.

Анализ подготовленных учителями профессиональных портфолио подтверждает, что их структура различна и зависит от опыта и профессиональных приоритетов педагога. Однако есть обязательные составляющие. Обобщим их и кратко охарактеризуем:

Общие сведения о педагоге: образование, специальность, полное название образовательного учреждения, в котором работает педагог, должность, стаж работы, педагогический стаж, квалификационная категория, имеющиеся награды, профессиональная позиция. Если ранжировать структурные элементы портфолио за частотностью изменений, то этот элемент будет занимать последнее место, поскольку изменения в него должны быть внесены ежегодно, то есть в начале и в конце учебного года. Это позволит отследить в динамике, как изменялись цели профессиональной деятельности педагога, какие личностные качества для него являлись доминирующими и профессионально значимыми на протяжении каждого этапа.

Кроме того, отдельные педагоги в этот раздел включают и собственные достижения: сертифицированные документы, подтверждающие индивидуальные достижения (грамоты, благодарственные письма, сертификаты, дипломы за участие в конкурсах, отзывы коллег, родителей, гранты (документы в получение) и т.д.). Одобрительно оцениваем такую попытку, потому что каждый педагогический Эверест является толчком к дальнейшим профессиональным достижениям. В то же время логичным считаем и выделение отдельного раздела «Мои профессиональные достижения».

В этом разделе целесообразно подавать и перспективный план самообразования педагога.

Научно-методический архив: статьи из научно-методических журналов, научные статьи из научных сборников; дополнительные материалы из методических пособий, учебной и научной литературы; словарные статьи и др. Анализ этого раздела позволит определить уровень аналитико-синтетических и исследовательских умений и навыков учителя.

Методический и учебно-воспитательный опыт: конспекты уроков разных типов, разработки внеклассных мероприятий, мультимедийные презентации, дидактический материал, система разработанных упражнений и тому подобное. Этот раздел отражает уровень развития умений планировать, проектировать учебно-воспитательный процесс: выбирать адекватные цели обучения формы, методы, приемы и средства; организовывать свою деятельность и деятельность учащихся на уроках и во время внеклассных мероприятий; оптимально сочетать различные виды и формы работы учащихся; эффективно применять информационно-коммуникационные технологии. Содержание этого раздела делает возможным определение педагогического стиля учителя, раскрывает его творческий потенциал, индивидуальный стиль решения методических и воспитательных проблем.

Отзывы и рефлексия: отзывы коллег и руководства, самоанализ деятельности педагога по его внедрению в реальную школьную практику позволяет не только фиксировать собственные достижения, но и оценивать их с точки зрения соответствия критериям и показателям развития профессиональной компетентности.

Таким образом, портфолио как средство повышения профессиональной компетентности педагога позволяет ему показать, проанализировать и оценить не только собственные образовательные результаты, но и обобщить опыт коллег, развить рефлексию, повысить уровень самооценки результатов собственной педагогической деятельности.

8. Заключение.

Все способы повышения квалификации можно считать эффективными только тогда, когда они нацеливают учителя на творческое переосмысление содержания, которое реализуется через различные формы методической деятельности и может стать хорошей основой для работы педагога. В этом случае вышеперечисленные формы работы приобретают для учителя личностный смысл, позволяют ему самостоятельно формулировать цели собственного профессионального роста, образуют структуру, создающую условия для зарождения и развития способностей к творчеству.

Желаемого результата невозможно добиться, если работа не будет носить системного характера. На руководителе школы лежит важнейшая задача выбора компонентов системы, уточнения их свойств, а также выбора их роли и места в образовательной системе. Более того, требуется выбрать способы взаимосвязи и взаимодействия материально-технического и организационно-педагогического обеспечения функционирования и развития системы.

Анализ описанной системы повышения квалификации свидетельствует, что ее эффективность определяется качеством управления, отношением руководителей к совершенствованию педагогического мастерства учителей и воспитателей, организаторов школьного дела.

Список литературы и интернет-источников:

1. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. [Принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года] // Российская газета. – 2012. - № 5976.

2. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [Приказ Минтруда России от 18.10.2013 г. № 544н] //Собрание законодательства РФ. – 2013. - № 4. Ст. 293.
3. SYL.ru: <https://www.syl.ru/article/295395/povyishenie-kvalifikatsii-pedagogicheskikh-rabotnikov-distantcionno-osobennosti-trebovaniya-i-otzyivyi>
4. <https://www.hr-director.ru/article/64327-qqq-15-m8-grafik-povysheniya-kvalifikatsii>
5. Маркова А.К. Психология труда учителя: книга для учителя / А.К. Маркова. – М.: Просвещение, 1993. – 192 с.
6. Моисеев А.М., Моисеева О.М. Заместитель директора школы по научно-методической работе (функции, полномочия, технология деятельности): пособие для руководителей образовательных учреждений / под ред. М.М. Поташника. – М.: Педагогическое общество России, 2001. – 256 с.
7. Основы педагогического мастерства / под ред. И.А. Зязюна. – М.: Просвещение, 2007. – 302 с
8. Остроумова Е.В. Система повышения квалификации педагогических работников // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 5. Ч. 5 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/05/53143> (дата обращения: 07.06.2018).

9. <http://delatdelo.com/organizaciya-biznesa/attestatsiya-pedagogicheskikh-rabotnikov.html> 1 Нечаева К.М. Генезис профессионального портфолио педагога / К.М. Нечаева. – Режим доступа: <http://yspu.org/images/f/f6.pdf>
10. Тумашева О.В., Берсенева О.В. Комплексное методическое портфолио как средство мониторинга формирования методических компетенций будущих учителей математики // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, No5(2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/06PVN515.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/06PVN515
11. Новикова Татьяна Геннадьевна, Пинская Марина Александровна, Прутченков Александр Сергеевич Портфолио педагога как средство оценки и фиксации профессиональных достижений // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2009. №4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/portfolio-pedagoga-kak-sredstvo-otsenki-i-fiksatsii-professionalnyh-dostizheniy>
12. Васенин Евгений Ильич Место электронного портфолио в образовательном процессе // Среднее профессиональное образование. 2012. №9. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/mesto-elektronnogo-portfolio-v-obrazovatelnom-protssesse>
13. Васенин Евгений Ильич Место электронного портфолио в образовательном процессе // Среднее профессиональное образование. 2012. №9. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/mesto-elektronnogo-portfolio-v-obrazovatelnom-protssesse>