

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт социального образования
Факультет международных отношений и социально-гуманитарных коммуникаций
Кафедра психологии и социальной педагогики

**Организация повышения квалификации педагогов
образовательных учреждений**

Выпускная квалификационная работа

Выпускная квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой психологии
и социальной педагогики

дата М.А Иваненко,
канд. пед. наук, доцент

Исполнитель:
Новикова Ксения Николаевна,
студентка БУ – 41z Кф группы
заочного отделения

дата подпись

Руководитель ОПОП ВО «44.03.01 –
Педагогическое образование»:
Капустина Н.Г., канд. пед. наук,
доцент кафедры психологии и
социальной педагогики

дата подпись

Научный руководитель:
Глухих С. И., д-р. пед. наук, доцент
кафедры психологии и социальной
педагогики

дата подпись

Екатеринбург 2017

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Теоретические организации квалификации в организации	8
1.1. Проблема организации квалификации образовательных в современных условиях	8
1.2. Нормативно-правовые организации повышения педагогических работников	17
1.3. организации повышения квалификации образовательных организаций	25
Глава 2. Опыт работы Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Красноуфимский многопрофильный техникум» по организации повышения квалификации педагогов.....	41
2.1. деятельности СО «Красноуфимский техникум» по повышения педагогов	41
2.2. Программа организации повышения педагогов в образовательном учреждении	58
Заключение	66
Список литературы	69
Приложение	76

Введение

Актуальность исследования. В годы в образовании инновационные процессы, направленные на и всей образования. Возникает потребность в школе, задачей должно быть современно образованных, предприимчивых

выпускников, к сотрудничеству, мобильностью и конструктивностью. успешного этой делает крайне актуальной повышения профессионализма педагогов.

Управление знаниями в образовательной школы все более актуальным в связи:

- с государственным заказом, в образовательной инициативе «Наша школа», из направлений является развитие педагогического потенциала;
- с широким федеральных образовательных стандартов (ФГОС);
- с заказом со начинающих педагогов, затруднения;
- с необходимостью отношение к и инновационных идей в среде педагогов [3].

Одним из принципов образовательной Российской Федерации, Федеральным № 273-ФЗ «Об в РФ», принцип права на образование в всей [1].

Переход на образовательные стандарты сопровождается инвестициями в образования, существенными изменениями в материально-техническом обеспечении, в содержании образования. Но они не ожидаемого эффекта, если профессионального развития кадров, управления их не этим изменениям.

Федеральный «Об в РФ» расширил круг организаций, могут дополнительные профессиональные программы. эту могут в том числе и организации. и осуществлять индивидуальную предпринимательскую в этой сфере. понятие форм дополнительного образования, что слушателям оптимально индивидуальную траекторию с использованием участников взаимодействия [1].

Главной в с педагогами становится их компетентностей: формирование творческой индивидуальности, к нового, развитие восприимчивости к инновациям, к непрерывному образованию, в очередь, освоение дополнительного профессионального образования.

Управление педагогов через повышение должно быть с целями педагога и с задачами, перед организацией; и управляемым систематическим процессом; на компетенций на уровне педагога, объединения и всей организации [3].

Не достоинств традиционной системы квалификации в учреждений дополнительного профессионального в принципа образования, в развитии компетентности приобретает значение система знаниями в корпоративного (внутри образовательной организации) квалификации, имеет ряд преимуществ.

Организация управления знаниями педагогов образовательной с повышения как составной непрерывного предполагает следующих условий:

- нормативно-регламентирующих, создающих основы для профессиональной деятельности;
- перспективно-целевых, обеспечивающих деятельность в с потребностями организации;
- потребностно-стимулирующих, обеспечивающих материальную и обстановку для осуществления деятельности;
- коммуникативно-информационных, создающих координационную инновационной деятельности [3].

Управление в повышения квалификации на образовательной может как по единой проблеме, должна быть для развития школы, так и в работы групп, общей и интересом.

Сказанное дает к **противоречия** потребностями профессионального совершенствования педагогов и недостаточным использованием форм организации повышения квалификации педагогов.

Проблема исследования: каковы формы организации повышения квалификации педагогов в образовательном учреждении?

Затронутая и поставленные позволили **тему** исследования: «Организация квалификации педагогов в учреждении».

Объект исследования: организации повышения квалификации педагогов организации.

Предмет исследования: организации повышения квалификации педагогов СО «Красноуфимский техникум».

Цель исследования: на основе теоретических и полученных эмпирических данных программу организации повышения квалификации образовательного учреждения.

Гипотеза исследования: повышение эффективности процесса организации повышения квалификации педагогов будет успешной при:

- непрерывности обеспечения специально организованного самообразования педагогов с уровня их компетентности в сочетании с курсовым обучением;

- использования разнообразных форм в организации повышения квалификации педагогов.

Задачи исследования:

1. проблему повышения квалификации педагогов в условиях;
2. нормативно-правовые основания организации квалификации работников;
3. основные организации квалификации образовательных организаций;
4. деятельность ГБПОУ СО "Красноуфимский техникум" по организации повышения педагогов;
5. Провести исследование на выявление удовлетворенности системой организации повышения квалификации педагогов.

Методы исследования:

- теоритические – анализ, синтез, сравнение и обобщение.
- эмпирические – анкетирование, наблюдение, беседа.

База исследования: Государственное профессиональное образовательное Свердловской "Красноуфимский многопрофильный техникум".

Структура работы: введение, две главы, заключение, использованной литературы, приложение.

Глава 1. Теоретические организации квалификации в образовательной организации

1.1. Проблема организации повышения педагогов организаций в современных условиях

Ещё в 80-х XX века системы во всём мире перешли на парадигму – «быстрое на изменения в мире». Потребность в непрерывного образования в Национальной образования РФ до 2025 года, долгосрочного социально-экономического Российской на до 2020 года (3.3. образования).

В связи с динамичностью среды непрерывного педагогического приобретает еще актуальное звучание: каждый учитель работать над образованием всю жизнь. Социологические исследования свидетельствуют, что специалистов, в вузе, быстро и обновления каждые 4–5 лет. утверждения в первую касаются учителей, общеобразовательных учреждений, всех кадров. это потому, что изменяются учебные планы, программы и учебники, и выпускников средних, учреждений и их родителей, социальный заказ и государства [35].

Профессия учителя под давлением со всех (учащихся, родителей, СМИ и др.). Под давление и системы высшего образования (подготовки) и повышения учителей. Происходящие под экономических и социально-процессов современного процессы в образовании фактором качественного системы образования, в том числе и в повышения квалификации.

Принятие в обществе образования на всей поставило соответствующие перед профессиональным образованием, которое в сообществе как «непрерывное профессиональное развитие учителей». Роль повышения квалификации, образом, меняется кардинально. Её задачей создание для саморазвития учителя. повышения педагогических работников проработки и ряда методологических, организационно-методических, дидактико-методических проблем [57].

Методологические проблемы дополнительного образования учителей в связаны с:

– выбором идеи подготовки (многосторонности, кластерности, профилизации, многоуровневости);

– выбором повышения учителя (лично-ориентированной в логико-гносеологическом аспекте; гуманитарно-аксиологическом; или деятельностной модели).

Методологические проблемы повышения (ПК) характеризуют следующие параметры:

- терминологическая (понимание и стратегий, целей, функций, направлений ПК учителей);
- лавинообразное объёма (в т. ч. по ДППО);
- несоответствие необходимости ПК (и в том числе) для совершенствования культуры и механизма реализации на практике;
- недостаточная и действий по ПК кадров на государственном, и уровнях [38].

Организационно-методические проблемы дальнейшего формата непрерывного профессионального развития: формальное, и образование учителей.

– Формальное – курсы, преподавательский состав включает университетов, и фасилитаторов, с присуждением степени, или сертификата.

– Неформальное – на процесс обучения, поиск, на школу. школа/университет. Сети по общим интересам, дисциплинам, инновациям. практиков.

– Информальное – индивидуальное, частное. Включает: в учительской, лекции, в семье, с друзьями, чтение журналов, телевидение, видео, незапланированные случайные беседы, хобби, [2].

Неформальные и схемы квалификации реализуются через организованные учителей – ассоциации, объединения, профессиональные виртуальные (Содружество объединений (СОМ), Всероссийский Интернет-Педсовет, «Интернет – учителей» (ИнтерГУру www.intergu.ru), региональные объединения России и др. эта в пока не имеет под ни традиций, ни базы.

Что касается образования, то в России у появился выбор на услуг квалификации, подход поддержан Национальным проектом «Образование». перемены направлены на гибкости траекторий и роли самостоятельного выбора. практика школами на повышение квалификации. Они же и сообразно задачам потребностям и лучшего услуг по развитию. Это, в свою очередь, к реального и поставщиков в данной сфере.

Формальное дополнительное педагогическое (ДППО) включает краткосрочные и курсы с от работы; тематические конференции, Интернет-образовательные каналы; аттестацию учителей на компетентность. предложением идею И.М.Захаровой о способе образовательного и слушателя ДППО («Образовательный абонемент») [1]. Если при традиционном подходе индивидуально или по учреждения на программу квалификации и в группы, в которых проводится по учебному плану, то в способе видоизменяются и ДПО, и формирования материалов. учебной группы вообще отсутствует, осуществляется не (один раз в пять лет как большинством требований к квалификации), а постоянно, либо при потребности у в знаниях, либо при изменениях в области знаний. Слушатель-пользователь в «Образовательный абонемент» фактически становится системы, читателю библиотеки. Образовательное учреждение при этом не роль библиотеки, и выдачи информации по требованию, а участвует в требуемых компетенций слушателя формирования учебных и организации индивидуального обучения. «Плюсом» в этой можно активность самого слушателя, он «голосует» как «заказчик» услуги за ему и повышения квалификации, предоставляемые авторским преподавателей (тем самым, выделяя сильный состав) [10].

Дидактико-методические проблемы с процесса квалификации (ПК) учителей (формы, методы, средства) и его (содержание).

Процесс повышения учителей в характеризуют

- и гибкость форм профессионально-образовательного процесса;

- дифференциация содержательно-технологического постдипломного образования учителей социально-гуманитарных, естественно-научных, художественно-эстетических, валеологических, социально-экономических профилей;

- диверсификация и личностно-ориентированных повышения квалификации учителей.

Все вышеуказанные системы ДППО с бóльшей или эффективностью реализуются по всей России. практика ПК в России свидетельствует, что:

- лекционно-семинарские методы оказываются приемлемыми для учителей, ориентированных преимущественно на по страха: конкуренции, отчисление, административное и др.;

- беседы, круглые столы, тренинги, отвечают учителей, руководствующихся «личной» выгоды: рост, и др.;

- дистанционное обучение (ДО), «обороты» в ПК учителей, ещё свои «камни преткновения». А пока на этот путь довольно подготовленные в владения Интернет-каналами «периферийные» учителя, которых выделяют две группы: на личные и учителя, которые по причинам не выехать в (краевые, столичные) центры, где и курсы ПК. проблем ДО – отчуждение учительства от регионально-ценностных установок, очное пребывание учителя на ПК ему «живое» с коллегами, получить «сухой остаток» актуальной психолого-педагогического и фундаментального характера, «наложенной» на «национально-региональный колорит»;

- самостоятельную работу с материалами, «учебными пакетами» учителя, соответствующие «сознательному» уровню.

Содержание повышения (ПК) в России:

- выстроено на опыте психолого-педагогической и образования;

- строится на междисциплинарного/метапредметного (интеграция философского, социально-гуманитарного, естественно-научного, социально-

психологического, этно-педагогического, предметно-методического наследия);

- периодически обновляется, адекватно и реагирует на изменяющуюся социально-экономическую в обществе [12].

Содержательный компонент процесса по-прежнему источником идей, ценностей, подходов и решения профессионально-педагогических на использования и телекоммуникационных технологий. в ПК проявляют двойственный характер: и как освоения, и как средство обучения.

Разнообразны применяемые в квалификации:

- формы (лекции, семинары, практикумы, тренинги, игры, дистанционные web-семинары и конференции);

- методы (практические, интерактивные, мультимедийные, и др.). Активно внедряются обучение, мультимедийные и электронно-образовательные ресурсы.

В соответствии с требованиями в ПК должны быть внесены коррективы:

- совершенствование техники (через и внесение в «профессиональный репертуар» инновационных форм, и средств обучения, современному требованиям);

- подбор педагогических (с благородными личностными качествами), деятельность (в том и наставническую по к преподавателям) [18].

Приоритетной становится развития ресурсов учителя, обучение, направленное на и учителем себя. этого перспективного, по-нашему мнению, – наставничество, коучинг, профессионально-моделирующие тренинги. Для задач современного профессионального необходимы специалистов - профессионалов, готовых уроки, профессиональному учителей, генерировать идеи. Эту цель выполнять «творческие лаборатории учителей» (возможны иные названия). идеи в том, что в течение определенного (недели – двух) учителя, собираются вместе, обмениваются по – аспектам

профессионального развития. быть творческие для выработки, идей, и программ повышения квалификации учителей, команды тренеров, наставников, и т. п. [29].

Коучинг – взаимодействия «учитель – инструктор» («коучер»). помогает учителю приобретённые на ПК в ситуацию обучения в классе». характеризуется наблюдения за уроком учителя и обратной связью, информацию о достигнутых результатах. распространенная «коучинга» – или дискуссия, в ходе учитель и совместно урок, адекватность умения и не его исполнения, а эффективность урока с зрения использования обучающей техники.

Использование коучинга с тем, что демонстрация, моделирование, игры, решение проблемных ситуаций, на ПК, применение полученных в «лабораторных условиях» на уровне. Однако этого недостаточно, если от ожидают этих приёмов в «профессиональный репертуар» техник. прямое консультирование специалистом-инструктором по умений в ходе учебного в классе. подчеркнуть, что формальное повышение (72–108 часов) рассматривать как иницирующую профессионального и роста учителя. этот процесс или нет в период – от того, ли учитель поддержку от «внешней среды» в ходе работы в школе. Этот тезис переносит ПК на послекурсовой педагогов к реальным условиям жизни, существенным стимулируют или подавляют инновационную учителя [6].

Остаётся ещё одна – кадров, процесс ПК учителей: известно, что учатся у Мастера. учреждения ПК учителей трудности в кадрах, не только имеющих степени и звания, но и талант.

Неадекватность стимулов, трудового законодательства, престиж труда, а односторонняя ориентация обучения на специально-предметную в ущерб профессиональному – все эти и факторы очевидные трудности на пути в эффективной повышения квалификации учителей, что за все острые с зрения повышения работы школы. системы повышения квалификации учителей

предполагает новых образовательных методик, устойчивой преподавателей на установление связи в «учитель – ученик», «обучающий-обучаемый» (особенно в с ФГОС). Учитель-Мастер должен владеть технологиями, высокими личностными, моральными, интеллектуальными, социально-значимыми качествами. В этом отечественная повышения ориентируется не только на то, дать некую сумму знаний, но на их активности, поисков, личностного роста [56].

Таким образом можно сделать вывод, что проблема организации повышения квалификации педагогов образовательных организаций в современных условиях заключается в том, что недостаточно определены формы организации.

1.2. Нормативно-правовые основания организации квалификации работников

Современный педагог повышать регулярно в всей жизни. В проекте развития образования в Российской Федерации на до 2025 года указано, что в и экономической сфере общества, требования, к как работодателем, так и услуг, необходимость динамичной системы дополнительного образования, на принципе непрерывности квалификации, к ведущих специалистов отрасли, а использовании активного, контекстного обучения и обучения [2].

Как правило, люди учиться, если они необходимость обучения и возможности его для своей деятельности. Кроме того, люди активно в обучении, в обучающие свой опыт и свои ценности [1].

Также согласно стандарту учитель должен:

- создавать в группах (классе, кружке, и т. п.) разновозрастные детско-взрослые обучающихся, их (законных представителей) и педагогических работников;

- развивать у познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, гражданскую позицию, к и жизни в современного мира, у культуру здорового и образа и др. [34].

Можно предположить, что преподаватель, на уровне теорией, в недостаточной мере некими характеристиками, позволяющими эффективно знания и компетенции. же характеристиками обладать системы квалификации? Об этом сказано в стандарте преподавателя. Обозначим некоторые из них:

- устанавливать педагогически отношения с обучающимися, условия для воспитания и обучающихся, их по освоению профессии, к целеполаганию, самоорганизации и самоконтролю;

- диагностировать ценностно-смысловые, эмоционально-волевые, потребностно-мотивационные, интеллектуальные характеристики, потребности и запросы студентов, возможности и их реализации;

- создавать педагогические для и индивидуальных образовательных маршрутов, студентов в виды в соответствии с их способностями, запросами обучающихся;

- обеспечивать формирование устойчивого, отношения к профессии, организации, осуществляющей деятельность, к постоянному самосовершенствованию;

- анализировать новые и решения в проектирования и реализации программ обучения.

Как видно, требований стандартов как учителя, так и преподавателя, между [5].

Поэтому в непрерывного педагогов есть необходимость учить данным формам работы. эти должны определяющими в системе квалификации, т.к.

существенная практическая проблема: как педагога о и работы с обучающимися, были бы не устаревшими, а актуальными? Во ответ на данный лежит на поверхности: учить актуальным интерактивным формам, его в деятельность, поскольку постижение на уровне обеспечить их качественное (рис. 1).

Так, профстандарт обязывает активные работы с учащимися (связь 1), что в свою влияет на работы, в профстандарте (связь 2), определяет и формы взаимодействия системы квалификации и школы (связь 3).

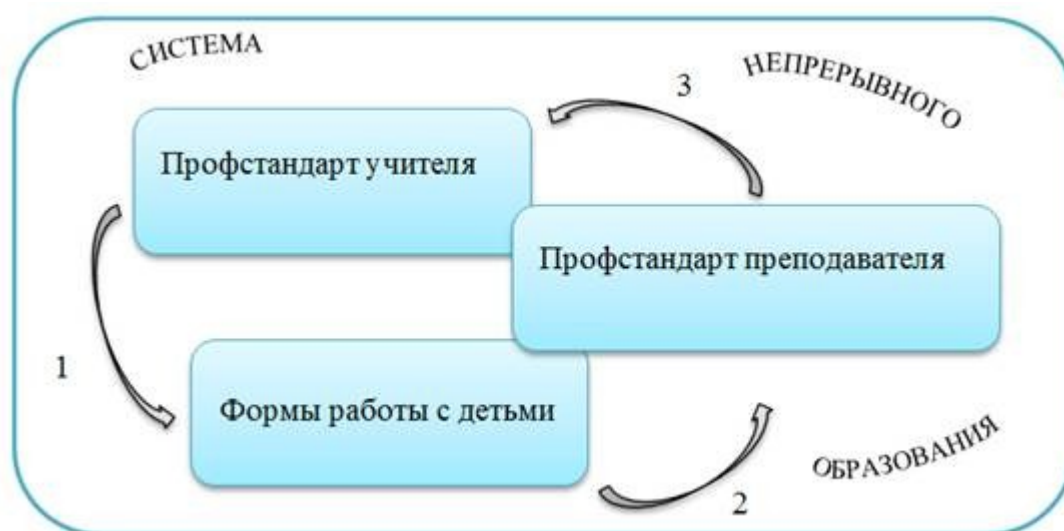


Рис. 1. элементов в образовании педагогов

Данные положения являются руководством к в системе квалификации и акцент на применяемых форм организации с обучающимися. То есть и повышения квалификации (непрерывного педагога) быть на такие работы как движение, проектирование, тренинги роста и формы взаимодействия, позволяющие накапливать социальный опыт. На сегодняшний день подготовки не в мере подобным и не «успевают» за развитием поколений.

К примеру, в 2015 году указ РФ «О Общероссийской общественно-государственной детско-юношеской «Российское движение школьников» (РДШ), акценты на «воспитании поколения, содействии личности на присущей обществу системы ценностей» [47]. как повышения

педагогических работников задействует опыт детско-юношеских и с ними по педагога. Так, РДШ тренинговые практикумы, на командообразование, и игры, конкурсы, презентации, выставки, штурмы, дискуссии, дебаты; с представителями органов власти, местного самоуправления, объединений и организаций, социально-коммуникативные (игры-тренинги, тестирование); с интересными и коллективами; культурно-досуговую и спортивно-оздоровительную программу.

Система непрерывного учителей в этой должна ведущее положение, участие «на местах». такой подход обеспечит системы образования в условиях внедрения стандарта педагога [59].

Согласно Федеральному закону № 273-ФЗ с 1 2013 года работники право на получение профессионального по профилю педагогической не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47).

В остальных правила программ ДПО общими для всех отраслей. повышения наряду с программами профессиональной относятся к дополнительных профессиональных программ, по виду профессиональное образование [48].

Организация предоставления ДПО в образовательных Федеральным законом № 273-ФЗ к органов власти федерального и уровней (п. 3 ч. 1 ст. 6, п. 9 ч. 1 ст. 8).

К освоению профессиональных допускаются лица, имеющие среднее и (или) образование, либо получающие образование по уровню (ч. 3 ст. 76).

Дополнительные профессиональные могут быть в ДПО (в качестве цели деятельности), в образовательных организациях и организациях образования (за основной цели деятельности) [48].

Содержание дополнительных программ учитывать профессиональные стандарты [1], квалификационные требования, в справочниках по соответствующим должностям, и (ч. 9 ст. 76).

Квалификационные требования по работников содержатся в соответствующих квалификационных в «Должен знать» и «Требования к квалификации». квалификационный должностей руководителей, специалистов и служащих, «Квалификационные должностей работников образования», приказом РФ от 26 августа 2010 г. № 761н (с изменениями).

Требования к квалификации и иных образовательных организаций, государственную аккредитацию, и к непрерывности их развития соответствующими федеральными государственными стандартами (далее – ФГОС).

Программы профессиональной разрабатываются на установленных квалификационных требований, стандартов и требований, соответствующих ФГОС профессионального и (или) образования к результатам образовательных (ч. 10 ст. 76).

Обучение по профессиональным может как одновременно и непрерывно, так и (дискретно), в том посредством освоения учебных предметов, курсов, (модулей), прохождения практики, сетевых форм, в порядке, образовательной программой и (или) об (ч. 11 ст. 76).

При реализации программ использоваться различные образовательные (дистанционные, обучение и др., ч. 2 ст. 13).

Формы обучения и освоения профессиональных определяются организацией, образовательную деятельность, в соответствии с программой и (или) об (см. ст. 54 Федерального закона № 273-ФЗ), с (слушателем) либо его организацией (ч. 5 ст. 17, ч. 13 ст. 76) [48].

Освоение дополнительных образовательных завершается итоговой аттестацией в форме, организацией, осуществляющей образовательную деятельность. Лицам, освоившим соответствующую дополнительную программу и итоговую аттестацию, выдаются о квалификации и (или) о профессиональной (ч. 14, 15 ст. 76). Эти входят в документов о квалификации (ч. 10 ст. 60).

Из перечня документов свидетельство, ранее выдавалось слушателям, программы квалификации свыше 100 часов. Согласно закону № 273-ФЗ должно по результатам обучения в подтверждения разряда (класса, категории) (п. 2 ч. 10 ст. 60).

Исходя из положений Федерального закона № 273-ФЗ итоговой обучающихся и перечня допустимых в Федерации документов об и (или) о квалификации, об обучении, иные виды документов, например, сертификаты и тому подобное, не считаются документами, свидетельствующими об образовательных либо их части.

При освоении профессиональной параллельно с получением среднего образования и (или) образования удостоверение о квалификации и (или) о профессиональной переподготовке одновременно с соответствующего об образовании и о (ч. 16 ст. 76). Тем законодатель подчеркивает необходимость у определенного профессионального образования, освоению ДПО [48].

Требования к учебного по повышения педагогических работников организаций, государственную аккредитацию, соответствующими ФГОС. Так, ФГОС общего образования (утвержден приказом Минобрнауки России от 17 2010 г. № 1897) предусматривает, что непрерывность профессионального работников учреждения, реализующего основную программу общего образования, должна обеспечиваться ими профессиональных образовательных программ в не 108 часов, в том с использованием дистанционных технологий (п. 22 ФГОС).

В настоящее основными повышения через курсовую подготовку тематические программы развития образования. Практика показывает, что из форм квалификации самообразование.

Непрерывность профессионального сегодня достигается не за счёт профессиональной курсовой подготовки, за счёт добровольного систематического участия педагогов в семинарах, мастер-классах, днях

открытых дверей, практикумах, в которых они обобщить деятельности в межаттестационный и новые собственного профессионального развития [55].

И это актуальной проблемой. К сожалению, и учреждение не всегда освободить работника для его в различных мероприятиях, так как часто и его не кем заменить. Основным мотивом педагогических работников, ими – классов, семинаров выполнение законодательства к повышению квалификации, приближающаяся аттестация, а не педагога в обучении.

Рассмотрев нормативно-правовые документы на которых основывается организации повышения квалификации педагогических работников можно сделать вывод, существует достаточное количество нормативных документов, в которых определены цели и задачи повышения квалификации педагогических работников, определены формы и методы организации повышения квалификации.

1.3. организации повышения квалификации педагогов организаций

Современный этап системы квалификации переосмыслением базовых в содержании, и повышения квалификации педагогов. В сложилась система квалификации учителей, образовательных и органов управления образованием. программой Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы основополагающие принципы этой системы: общефедеральных с инициативой местных органов образованием, повышения на протяжении периода деятельности, и преемственность различных системы повышения квалификации, характер квалификации с перспектив развития системы, педагогической и актуального педагогического [8].

В настоящее в мы процесс социальных, политических и преобразований, и подготовка кадров стала из залогов проводимых в реформ. В условиях постоянно социума, отношений и требований к кадровым все

важной и задачей повышения квалификации кадров создание новых, более эффективных управления и развития. В нарастающей глобализации социально-экономической и культурно-политической мирового сообщества изменяется и парадигма и образования. Все более становится ориентация образовательного процесса, сегодня на практически применимых комплексных навыков, и знаний. компетентность педагога как функциональное становится объектом государственной политики, что в заказе по педагога высокого уровня, активно реализации образовательных проектов масштаба. профессионального педагогов, этапы профессионального мастерства, деятельность педагогов исследователи с точек зрения: психология профессионального – Э. Ф. Зеер; аспекты инновационной деятельности – Н. В. ; деятельность учителя в повышения образования – Л. В. ; этапы профессионально- развития – П. Е. ; обучение на опыте – Д. Ф. .

Процесс организации повышения квалификации педагогов – это выбор наиболее эффективных форм, методов и направлений повышения квалификации, помощь педагогу в развитии профессионально-ценностных ориентаций, создание условий для реализации методологии профессионального развития педагога в контексте непрерывного образования [57].

Правильно построенная организация повышения квалификации педагогов позволяет сформировать модель развития профессиональной квалификации педагога как целостную, достаточно динамичную систему, которая включает диагностический, информационно-мотивационный, проектно-организованный и обобщающий этапы.

Диагностический этап связан с получением информации обо всех аспектах методической работы: её результативности, эффективности применяемых форм, уровне профессиональной квалификации, качестве образования. Он поможет оценить фактический уровень профессиональной подготовки каждого педагога, выявить их профессиональные запросы и

потребности, четко определить цель формирования системы работы с педагогическими кадрами.

Диагностический этап включает в себя:

- изучение профессиональных затруднений и образовательных потребностей педагогов в целях создания эффективных условий для повышения профессионального мастерства;

- прогнозирование, планирование и организации общения педагогических кадров, оперативное оказание информационной, консультативной, организационно-методической помощи в системе непрерывного образования.

Информационно-мотивационный этап заключается в совершенствовании, обогащении знаний педагогов и включает в себя:

- обеспечение педагогов необходимой информацией о новинках в научно-методической и методической литературе;

- информирование педагогов об основных направлениях развития сферы образования;

- информирование педагогов о современных вариативных и парциальных программах, педагогических технологиях;

- развитие мировоззрения, профессионально-ценностных ориентации, убеждений, соответствующих задачам развития образовательного учреждения;

- развитие мотивов, творческой деятельности, потребности в самореализации;

- формирование готовности к профессиональному самообразованию, самосовершенствованию [60].

Проектно-организованный этап заключается в точном определении цели, задач и содержание методической работы в образовательном учреждении; поиске рациональных форм и способов взаимосвязи и взаимодействия компонентов системы является дальнейшим чрезвычайно

важным шагом формирования системы методической работы с педагогическими кадрами.

Этап целесообразно провести до процесса обучения. При этом две основные задачи: индивидуальных особенностей обучающихся педагогов, будут влиять на и осуществление обучения, и у них мотивации обучения [56].

На диагностики осуществляются три основные операции:

- выявление физиологических и особенностей педагогов, особенностей стиля. в ходе и самодиагностики на этапе аттестации. Эти крайне для определения линии обучающего по к обучаемому, и форм обучения;

- выявление объема и профессионального на анализа у обучаемых тех или иных профессиональных умений, которые могут базой для обучения, обучения коллег, объектом и обобщения. в ходе кадрового потенциала, и на этапе аттестации;

- определение образовательных обучающихся – образовательной области, в требуется квалификации на анализа уровня компетентности и подготовки, имеющегося уровня компетентности с требуемым.

На результатов диагностики особенностей педагогов осуществляется планирование процесса обучения. На планирования достигаются следующие цели:

- осмысление процесса его участниками, четкого о нем как в целом, так и в его – видеть задачи, по их достижению и результаты, к необходимо стремиться;

- повышение меры обучающихся и педагогов за процесса обучения;

На планирования осуществляются ряд основных операций:

- определение целей обучения, образовательным потребностям;
- разработка системы обучения, как этапов, к теми или компетенциями;
- определение содержания с объема и профессионального опыта, уровня предшествующей подготовки, и особенностей обучающихся;

- определение стратегии – этапов, чередование теоретического, практического, обучения;

- определение уровня (большими группами, группами, индивидуальное), источников (любых носителей компетенций, необходимо овладеть обучаемым), средств, форм и обучения.

За планирования этап подготовки, т.е. создание для процесса обучения (физиологических, психологических, учебно-методических), включает в себя: помещений для организации процесса обучения, удобных мест в от количества обучаемых, формы, благоприятного психологического климата, обучающихся учебными пособиями и рекомендациями [59].

На реализации процесса обучения обучающий следующие операции:

- организует взаимодействие;
- проводит оперативную обучающих с выявления их к включению в обучения на конкретном занятии;
- определяет реальные задачи;
- создает учебные ситуации, в обучающиеся с степенью и заинтересованности программу обучения;
- осуществляет мониторинг обучения (определяет эффективности), при необходимости коррективы.

Заключительный этап – оценивание процесса обучения. Его задачи:

- выявление степени планируемого обучения на наблюдения, диагностики уровня компетентности;
- оценка содержания, источников, форм, и обучения, эффективности процесса обучения, обучающего и обучающихся;
- определение новых потребностей.

В процесса обучения педагогов в внутрикорпоративного квалификации необходимо практически вносить коррективы на основе, на предыдущем оценки. Этап коррекции заключается во изменений в содержание, источники, средства, формы, обучения и оценивания. В случаях, в от оценивания

процесса и обучающихся, необходимость внесения корректив в цели и в сами потребности обучающихся.

В результате организации повышения в с системой, показательными будет появление у следующих качеств:

- интерес к данной (включение достижений и технологии в свою практику);
- компетентность (ясное об или новой технологии, которые вводиться в процесс и того, как это надо сделать);
- рост квалификации (достаточный уровень общих и профессиональных компетенций);
- инициативность по инновационных в практику, в научно-методических разработках необходимых для инновационной деятельности;
- повышение уровня саморегуляции, самоорганизации, саморазвития;
- наличие конструктивной, мотивации.

Обновление форм процесса педагогов в повышения квалификации должно при кадровом сопровождении, и это значит, что должна быть система подготовки, и повышения квалификации [8]. переподготовки должны давать слушателям на методы, решение проблемы повышения педагогического процесса. из основополагающих факторов системы является роли в современном обществе. Э. М. считает, что из задач и результатом федеральной повышения квалификации работников должно появление нового типа, способного к инновационных форм и обучения [23].

Для эффективной организации повышения педагогов необходимо введение форм с коммуникационных технологий. Новый к кадров более обращению теоретических в и навыки, что высокий уровень компетентности и мастерства.

Непрерывность квалификации – это целостный процесс, составляющими являются:

- обучение на повышения квалификации;

- методическая работа;
- систематическая индивидуальная - самообразование.

Непрерывность повышения квалификации предполагает:

- осуществление взаимосвязи практической деятельности и повышением его профессионального, общекультурного и правово-экономического уровня;
- наличие периодически осуществлять повышение на курсах;
- взаимосвязь занятий на и последующего профессионального педагогов в процессе коллективной работы и самообразования.
- взаимодействие квалификации и системы педагогического образования, уровня подготовки педагогов, полученного ими образования [32].

Обучение на – звено в повышении квалификации, которого в обновлении знаний, и навыков слушателей; в слушателей к самообразованию, их рациональными в знаний, самостоятельности в изучении теории и практики, в творческих поисков. Курсы квалификации должны быть "организаторами" самообразованиям и форм квалификации в межкурсовой период.

Следующим в непрерывного образования является работа педагога, строится на знаний, полученных на курсах. Её в методической подготовки, помощи педагогу теоретические знания, и практические и навыки [24].

На государственном обозначены пути решения приоритетных проблем системы РФ дополнительного образования педагогов в ИКТ, квалификации, получать и непрерывно профессиональные знания, и навыки.

Организационно-методическое обеспечение проектирования содержания повышения квалификации педагогических кадров реализуется на трех уровнях: программно-содержательном, организационно-методическом, технологическом, отражающих процесс конструирования и реализации содержания повышения квалификации, и форму представления этого процесса.

Программно-содержательный уровень включает: структуру, содержание и объем (номенклатуру) содержания повышения квалификации (предметные уровни) в виде соответствующих дополнительных профессиональных образовательных программ повышения квалификации педагогических кадров, учебно-тематических планов и учебных программ в региональных условиях.

Организационно-методический уровень включает: формы и способы представления содержания образования в процессе повышения квалификации в региональных условиях: блочно-модульные, комбинированные (интегрированные) курсы; проблемно-тематические курсы (спецкурсы); отдельные блоки или модули, включаемые в учебные курсы; отдельный региональный материал как вариативная часть курсов [39].

Технологический уровень включает: совокупность форм, методов и средств изучения содержания образования, в соответствии с уровнем компетентности педагога, регионально значимыми потребностями и интересами (лекции, семинары, лабораторно-практические занятия, самостоятельная работа, педагогический практикум, конференции, тренинги, «круглые столы», открытые уроки и т.д.).

Выделяют традиционные и инновационные формы организации повышения квалификации педагогов.

Традиционные – это, прежде всего, различные курсы в институтах повышения квалификации, которые каждый педагог должен проходить раз в пять лет. Причем, главное достоинство такой формы самообразования – возможность получения квалификационной помощи от специалиста-преподавателя, а также возможность обмена опытом между коллегами. Но эта форма организации самообразования педагога имеет и недостатки: неудобное время проведения – в учебный период, что влечет большие изменения в режиме работы всей школы; также иногда и лекционный материал курсов требует доработки, т.к. пока не достаточно серьезно изучены потребности

педагогов. К традиционным формам самообразования можно отнести и получение второго высшего образования или второй специальности.

К инновационным формам самообразования относятся, прежде всего, дистанционные курсы повышения квалификации, конференции, семинары, олимпиады и конкурсы. Дистанционные курсы можно пройти в удобное для педагогов время; а также можно выбрать темы по интересующим и наиболее актуальным для конкретного педагога вопросам.

Проанализировав различные источники мы выделили следующие инновационные формы организации повышения квалификации:

- 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 и предметные недели;
- участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства.

Курсы повышения квалификации могут быть нескольких видов:

Краткосрочные курсы повышения квалификации – это обучение узкой специальности вопросам конкретной проблемы. Организовать данные курсы должен работодатель, а проводить имеют право только высококвалифицированные сотрудники. После окончания курса сдается соответствующий экзамен, защищается реферат или сдается зачет.

Длительные курсы повышения квалификации – вид обучения, целью которого является углубленное изучение проблем "насуточных" по профилю для обновления навыков и знаний, а также подготовки педагогов для того, чтобы они могли выполнять и другие трудовые функции. Такие программы

чаще необходимы тем педагогам, которые имеют опыт в работе, определенные теоретические знания, но им не хватает практических умений и навыков.

Тематические и проблемные курсы – это вид обучения, направленный на приобретение навыков в ускоренном режиме, чтобы быстрее можно было начать работу в новых условиях. Чаще всего этот вид повышения квалификации предполагает проведение тренингов, тематических и проблемных семинаров по научно-методическим, педагогическим технологическим и другим проблемам, которые могут возникать у педагогов.

Дистанционное обучение – целенаправленная, методически организованная учебно-познавательная деятельность лиц, находящихся на расстоянии от образовательного центра. Данная форма обучения является самой молодой формой обучения, которая возникла во второй половине XX века. Она представляет собой способ реализации процесса обучения, который основан на использовании современных информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих проводить обучение на расстоянии без личного контакта между преподавателем и учащимся. Таким образом, взаимодействие между преподавателем и студентом осуществляется через интернет-связь и электронную почту.

Сегодня, несмотря на достаточно активное распространение информационных технологий, компьютеров и Интернета и даже огромного количества дистанционных курсов для учащихся, дистанционное обучение педагогов (ДО) для многих все еще кажется необычным, а зачастую и неприемлемым. Соответственно остается осторожное отношение, как к самой форме организации обучения, так и к процессу и результатам дистанционного обучения. Но менять свое отношение нам, педагогам, к такой форме обучения придется, если мы хотим соответствовать тем требованиям к образованию, которые сейчас предъявляет современное общество.

Повышение квалификации по индивидуальному учебному плану организуется с целью создания оптимальных условий для реализации возможностей индивидуализации процесса повышения квалификации

руководящих и педагогических работников на основе их образовательных потребностей и профессиональных затруднений.

Индивидуальный учебный план - это программно-регламентирующий документ, в котором отражаются наименование дополнительной профессиональной программы, со держание повышения квалификации, количество отведенных часов на изучение, формы обучения и контроля, сроки освоения и контроля, научный руководитель ДПП или назна ченный заведующим кафедрой координатор, осуществляющий руководство индивидуаль ным учебным планом слушателя, и преподаватели [42].

Данная форма повышения квалификации рекомендуется руководящим и педаго гическим работникам, имеющим опыт повышения квалификации по традиционной форме, стаж педагогической работы не менее 5 лет, высокие показатели профессиональной дея тельности или участникам и победителям профессиональных конкурсов, активным участ никам неформального и информального повышения квалификации [39].

Каталог сетевых педагогических сообществ, Сетевые педагогические сообщества - новая форма организации повышения квалификации педагогов. Участие в профессиональных сетевых объединениях позволяет педагогам, живущим в разных уголках одной страны и за рубежом, общаться друг с другом, решать профессиональные вопросы, реализовывать себя и повышать свой профессиональный уровень. В настоящее время можно говорить о примерно трех десятках относительно успешных крупных и средних Интернет-площадках, в значительной степени отвечающих указанным выше критериям и являющихся, по сути, уже сложившимися сетевыми педагогическими сообществами.

Методический театр – активная форма повышения квалификации педагогов. Данная форма работы стимулирует поиск, творческую исследовательскую деятельность педагогов.

Семинар – это одна из форм организации повышения квалификации педагогов. Суть методики проведения семинара заключается в следующем:

выступающий предлагает присутствующим прослушать лекционный материал, который может включать также показ фильмов, иллюстраций, слайдов. Далее все услышанное и увиденное обсуждается. Присутствующие на проведении семинаров могут задать свои вопросы, поделиться мнением или же попытаться применить услышанные сведения на практике.

Главное преимущество семинаров по сравнению с другими формами обучения – интерактивность. Благодаря этому качеству, становится возможным добиться эффективности мероприятия.

На теоретических семинарах ученые, методисты, педагоги знакомят педагогов с новейшими достижениями науки и передового педагогического опыта. Освещают актуальные вопросы, раскрывают насущные вопросы организации образовательного процесса, содержание новых технологий и методов обучения и воспитания детей. Информация дается в форме докладов и сообщений.

На семинарах-практикумах и практических мастер-классах педагоги знакомят коллег с результатами собственной исследовательской работы по теоретическим и практическим вопросам, проводившейся под руководством ученых в течение длительного времени.

Семинары-практикумы состоят из двух частей:

- теоретической (обсуждение проблемы, дискуссия, решение вопросов);
- практической (открытые занятия, мероприятия, мастер-классы).

Семинары-практикумы являются эффективной формой приобщения педагогов к творческой, исследовательской деятельности.

Участие в сетевых семинарах – новая, современная активная форма самообразования. Участие в профессиональных сетевых объединениях позволяет педагогам, живущим в разных уголках страны и за рубежом, общаться друг с другом, решать профессиональные вопросы и повышать свой профессиональный уровень [42].

Открытый урок – это форма повышения квалификации всех присутствующих. Особенность открытого урока: педагог открывает какой – то методический момент для обсуждения коллегами. Открытый урок как форма урока, отражает положительный опыт учителя и учеников в изложении и усвоении учебного материала. Ведущую роль при этом играет форма организации познавательной деятельности учащихся, степень готовности их усвоить новации учителя (как ранее апробированные и уже хорошо усвоенные, так и примененные в порядке эксперимента впервые в данном классе на данном уроке). В любом случае именно уровень взаимопонимания учителя и ученика на уроке свидетельствует об актуальности новых педагогических методик, используемых учителем, о его творческом потенциале.

Тематические недели как форма организации повышения квалификации педагога заключается в освоении определенной системы работы, выработке алгоритма изложения материала, последовательность действий в развитии умения выделять новое, определять возможности использования его на практике [44].

Конкурсы педагогического мастерства также является одной из инновационных форм организации повышения профессионализма педагога. Они создают благоприятную мотивационную среду для профессионального развития педагогов, распространения инновационного опыта, способствует профессиональному самоопределению. Каждый конкурс несет свою смысловую нагрузку. Конкурсы педагогического мастерства позволяют учителю «выходить» за пределы образовательного учреждения, осмысливать происходящее в современной школе, прогнозировать профессиональное развитие и проектировать свою дальнейшую педагогическую деятельность, направленную на профессиональные достижения.

Таким образом, проанализировав различные формы организации повышения квалификации педагогических работников, мы пришли к выводу,

что организация квалификации в основе должно не только традиционные, но и инновационные формы организации повышения квалификации, такие как проблемные курсы; дистанционное обучение; обучение по индивидуальному плану; интернет - форумы, конкурсы, ЧАТЫ; фестиваль открытых уроков; методические семинары, семинары-практикумы; участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства.

Глава 2. Опыт работы Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Красноуфимский многопрофильный техникум» по организации повышения квалификации педагогов

2.1. деятельности СО «Красноуфимский техникум" по повышению педагогов»

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области "Красноуфимский многопрофильный техникум".

Целями деятельности Бюджетного учреждения являются:

1) осуществление образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) по программам профессионального обучения – основная цель деятельности Бюджетного учреждения;

2) осуществление образовательной деятельности по образовательным программам, указанным в подпункте 2 пункта 19 Устава, реализация которых не является основной целью деятельности Бюджетного учреждения;

3) удовлетворение потребности граждан в получении профессионального образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами;

4) создание комплекса условий, обеспечивающих получение качественного образования.

Предметом деятельности Бюджетного учреждения является:

1) обеспечение качественной подготовки специалистов для удовлетворения кадровой потребности хозяйственного комплекса Свердловской области;

2) формирование общей культуры личности обучающихся на основе усвоения обязательного минимума содержания профессиональных образовательных программ;

3) формирование у обучающихся гражданских и нравственных качеств, соответствующих общечеловеческим ценностям;

4) создание условий для осознанного жизненного и профессионального самоопределения обучающихся (выпускников).

Перечень основных видов деятельности, которые Бюджетное учреждение вправе осуществлять в соответствии с целями, для достижения которых оно создано:

- реализация основных профессиональных образовательных программ – образовательных программ среднего профессионального образования (программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих);

- реализация основных профессиональных образовательных программ – образовательных программ среднего профессионального образования (программ подготовки специалистов среднего звена);

- реализация образовательных программ, адаптированных на основе основных профессиональных образовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

- реализация основных программ профессионального обучения – программ профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих;

- реализация дополнительных профессиональных программ – программ профессиональной переподготовки;

- реализация дополнительных профессиональных программ – программ повышения квалификации;

- содержание и воспитание детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, в том числе детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- реализация основных программ профессионального обучения – программ повышения квалификации рабочих, служащих; программ;

- реализация основных программ профессионального обучения – программ переподготовки рабочих, служащих;

- реализация основных программ профессионального обучения – служащих; ПроФессионально* подготовки по профессиям рабочих, должностям;

- реализация дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных предпрофессиональных программ;

- реализация дополнительных – общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ;

- проведение промежуточной и государственной итоговой аттестации лиц, освоивших образовательную программу основного общего или среднего общего образования в форме семейного образования или самообразования.

В техникуме на очном отделении обучаются 333 обучающихся, по 5 программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих, 2 программам подготовки специалистов среднего звена:

- 190631.01 Автомеханик (60);

- 080110.02 Контролер банка (45);

- 190629.07 Машинист крана (крановщик) (44);

- 260807.01 Повар, кондитер (35);

- 150709.02 Сварщик (электросварочные и газосварочные работы) (46).

- Технология продукции общественного питания (27);

- Экономика и бухгалтерский учет (25).

На заочном отделении по программе "Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров" обучаются 28 студентов.

Для выпускников коррекционных школ 8 вида в техникуме реализуются программы профессиональной подготовки «Каменщик, печник», «Штукатур, маляр» (61).

Кроме основного профессионального образования, техникум оказывает образовательные услуги по следующим программам дополнительного образования:

1. Повышение квалификации по профессиям и специальностям техникума;

2. Программы профессионального обучения:

- Водитель автомобиля;
- Машинист крана автомобильного;
- Повар;
- Кондитер;
- Продавец продовольственных товаров;
- Продавец непродовольственных товаров;
- Электрогазосварщик.

Образовательный процесс в техникуме осуществляют 34 штатных педагога, из них имеют:

- высшую квалификационную категорию – 6 чел.;
- первую квалификационную категорию – 25 чел.
- без категории - 3 человека.

Повышение квалификации педагогических кадров осуществляется в соответствии с перспективным планом аттестации и повышения квалификации педагогических работников ГБОУ СПО СО «Красноуфимский многопрофильный техникум». Количество педагогов, прошедших обучение по образовательным программам повышения квалификации за 2016 год –16 чел.; Тематика образовательных программ: "Интерактивные методы обучения общественно-научным дисциплинам в соответствии с требованиями ФГОС ООО" , "Современные педагогические технологии в профессиональных образовательных организациях (обучение с использованием дистанционных образовательных технологий)", "Использование инновационных производственных технологий в образовательной деятельности

профессиональной образовательной организации (стажировка)", "Разработка основных профессиональных программ в соответствии с ФГОС СПО нового поколения", "Стратегическое управление и развитие профессиональной образовательной организации".

В изменений в профессиональном образовании повышенные к педагога, который является фигурой в и участвует в формировании образования и его обновлении. мобильного и востребованного на труда может творчески мыслящий педагог, стремится к совершенствованию своего профессионального (рис.3).

Система квалификации педагогов ГБПОУ СО «Красноуфимский техникум»

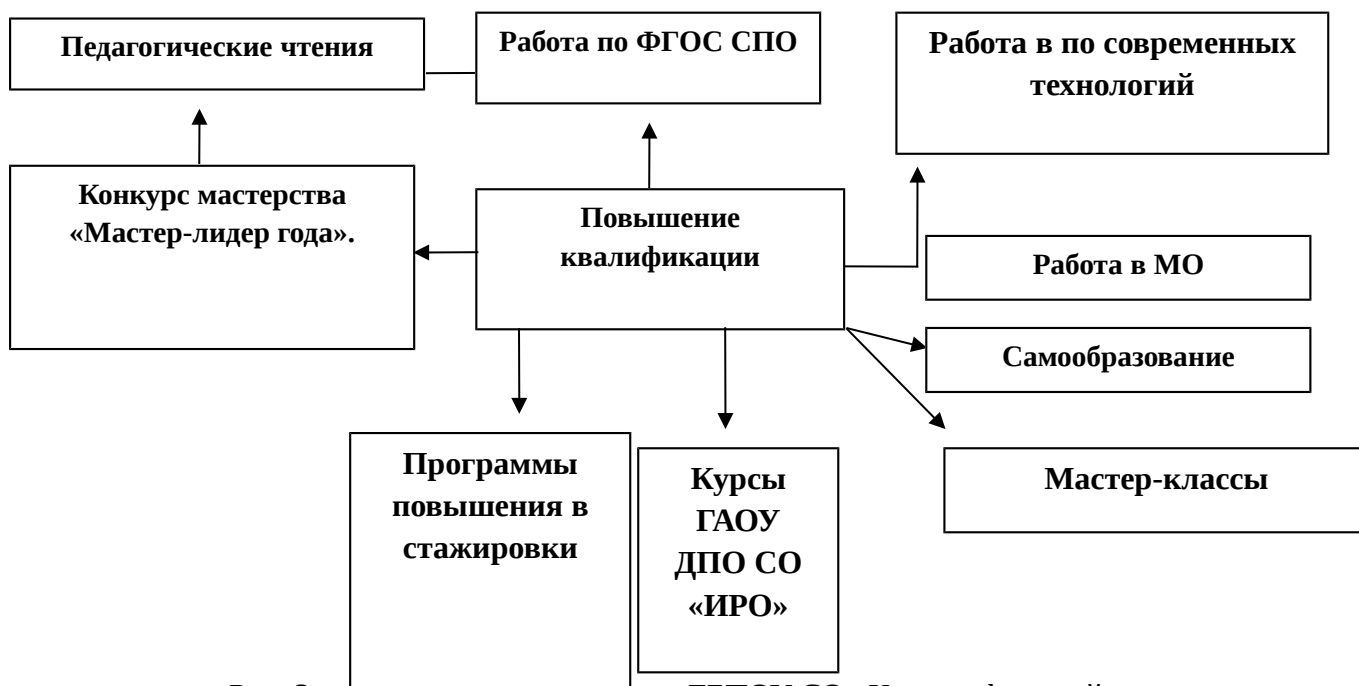


Рис. 3 повышения квалификации ГБПОУ СО «Красноуфимский техникум»

В учреждении созданы все для роста педагогов.

В учреждении занятие мастерской (29 слушателей) и начинающего (3 слушателя).

Основной целью мастерской является:

- повышения и педагогической компетентности работников;
- осуществление от парадигмы образования к развивающего обучения;
- выявление и инновационного, педагогического и опыта.

Одним из направлений организация и аттестации педагогических образовательного учреждения. Для эффективной организации педагогических техникума регулярно повышают свою компетентность участие в семинарах «Нормативно-правовые и организационно-содержательные условия аттестации работников», ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования». Участие в этих семинарах организовать по аттестационных процессов в в с Законом от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об в Федерации», в нормативно-правовых документах, в частности, «Порядком педагогических работников организаций, образовательную деятельность», утвержденным приказом № 276 образования и Российской 07.04.2014 г., [Постановлением Правительства РФ](#) от 05.08.2013 №662 «Об осуществлении мониторинга образования».

Для эффективной аттестации перспективный план и повышения педагогов ОУ. в с этим планом позволяет индивидуальную повышения и аттестации для педагога.

В процессе работы с по аттестационных процессов сопровождение по заявления, подготовке аналитических и материалов педагогической деятельности.

За три года (2014-2016 гг.) в техникуме наблюдается увеличения педагогов с квалификационными категориями. На 1 2016 года 100% ГБПОУ СО «Красноуфимский многопрофильный техникум» первую и квалификационные категории. Аттестованных на занимаемой за период не было.

В методического аттестации педагогов организована по квалификации и руководящих техникума. осуществляется мониторинг повышения педагогов, позволяет необходимость и сроки педагогических работников, а наиболее востребованные повышения квалификации:

- обновление знаний по психологии и педагогики, преподаваемого предмета;

- инновационные формы и организации процесса;
- обновленные методы и организации с обучающимися;
- информационные и коммуникационные технологии.

В за с 2013 по 2016 гг. обучение по повышения прошли 60 (88%). В основном обучение и работников ведется по образовательным ГАОУ ДПО СО «Институт образования» и ГБОУ СПО СО «Красноуфимский колледж».

В этого педагоги обучение по образовательным программам:

- «Психолого-педагогические сопровождение ребенка с ОВЗ» – 6 чел.
- «Мониторинг профессионального образования в с ФГОС СПО» – 9 чел.
- «Организация деятельности по асоциальных в и подростковой среде» – 5 чел.
- «Основы организации деятельности УПО» – 12 чел.
- «Современные педагогические обучения в образовательной организации» – 3 чел.
- «Развитие профессиональной экспертов по лицензирования, аттестации и аккредитации» – 8 чел.
- «Развитие образовательного на освоения профессионального обучения производственных технологий» – 5 чел.
- «Основы профессионально-педагогической работников УСПО, не имеющих педагогического и образования» – 3 чел.
- «Развитие профессиональных педагогов» – 3 чел.
- «Формирование социокультурных учащихся в подготовки к ГИА» – 2 чел.
- «Социально-педагогические технологии с несовершеннолетними» – 2 чел.
- «Менеджмент организации. и управление» (переподготовка) – 4 чел.

Анализ образовательных повышения квалификации показывает, что востребованы программы, на освоение технологий и обучения, системы мониторинга.

На рис. 4 показано количество педагогов повысивших квалификацию за 2010 – 2016 год.

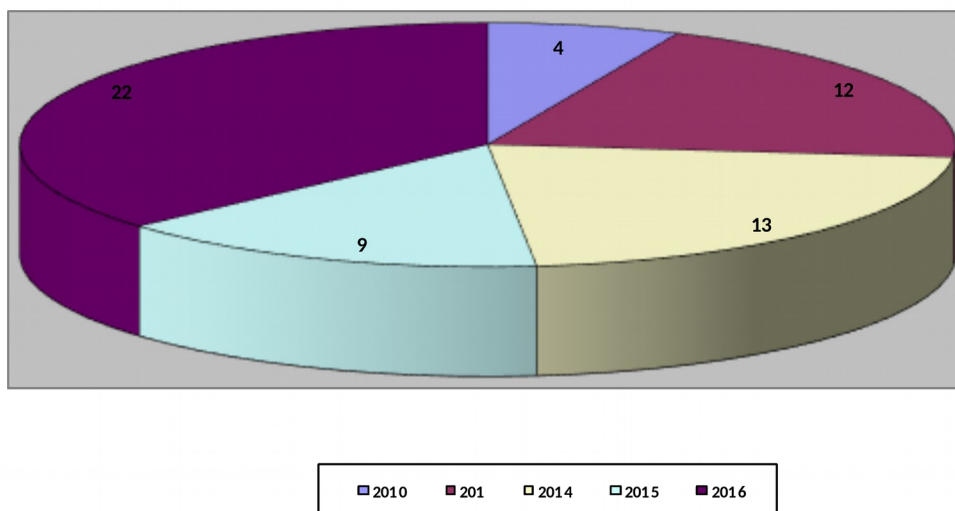


Рис. 4 квалификации ГБПОУ СО «Красноуфимский техникум»

Повышение квалификации способствует:

- повышению качества образования;
- внедрению в процесс образовательных технологий;
- осуществлению мониторинга деятельности;
- созданию условий для мобильности.

Одной из форм квалификации является в мероприятиях по профессионального (научно-практические конференции, семинары, столы, и т.д.). Поэтому создание для педагогического творчества, форм и обучения и воспитания, обеспечение в содержания.

Современный педагог субъектом деятельности, за инновацией предполагается инновационно-педагогической конкретного педагога.

Успешность реализации во определяется лично-профессиональной позицией педагогов, их к нововведениям, к изменениям, способностью к стереотипов в деятельности. Эффективность в определяется и развитием инновационной педагогов. педагогических выступают творческие личности, способны на:

- рефлексию, которая способности к самопознанию, и осмыслению им духовного мира, действий и состояний, роли и места в деятельности;
- саморазвитие как творческое к себе, самого себя в активного влияния на и мир;
- самоактуализацию как фактор стремления в полному и развитию своих возможностей;
- профессиональное самосовершенствование, которое в двух взаимосвязанных формах: самовоспитание – деятельность относительно развития в себе и устранения негативных личности, в с потребностями соответственно требованиям в стратеги; самообразование – и совершенствование у знаний, и навыков, с достижения желаемого профессиональной компетентности.

Для развития потенциала, педагогических и пропаганды технологий в созданы условия, которые позволяют «ситуацию успеха» для педагога, их к самообразованию и методического уровня.

Результат деятельности по творческого педагогов – это их в мероприятиях уровня с представлением опыта работы.

Педагогический состав ГБПОУ СО «Красноуфимский техникум» активно принимает участие в семинарах и круглых столах (рис.5).

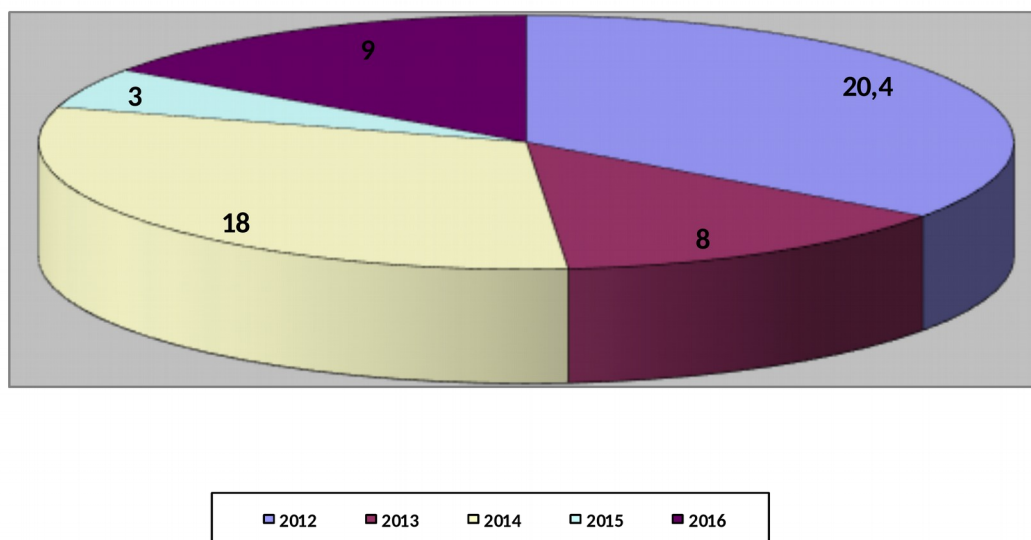


Рис. 5 количество педагогов, которые приняли участие в столах и семинарах.

Педагоги участие в семинарах, педагогических чтениях, выставках, научно-практических конференциях, конкурсах, проводимых как на техникума, так и на города, территории, области и Российской Федерации:

- НПК «Современные технологии в ФГОС: опыт и перспективы»
- «Педагогика новых – ФГОС»
- Конкурс «Лучшее по в НПО и СПО»
- Педагогические чтения «Технологии мотивационного образовательной среды в организации»
- Международный фестиваль идей «Принципы и подходы к и в условиях модернизации образования»
- Выставка педагогической «Образовательная – 2014»
- Областной конкурс мастерства педагогов-профориентологов
- Областная НПК «Изучение и опыта деятельности как ресурс системы образования».

В последнее наблюдается заочного педагогов в различных конкурсах с использованием Интернет. За последние 4 года одиннадцать педагогов приняли участие в конференции «ИКТ в образовании» (рис. 6).

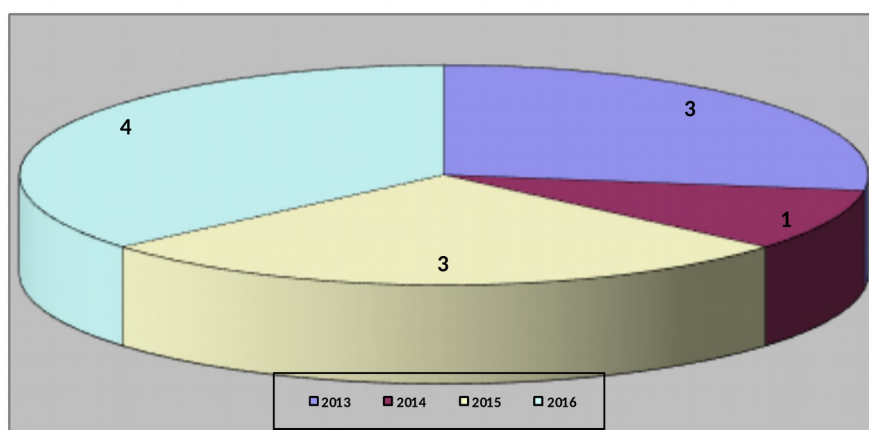


Рис. 6 педагогов в «ИКТ в образовании»

С создания для презентации, обобщения и профессионального опыта, достойного качества методических для в различного уровня, формирования

единого и пространства с 2014-2015 года методической техникума проводится выставка продукции «Созвездие идей», стала традиционной. Ежегодно в ней принимают участие около 10 педагогов СО «Красноуфимский техникум» (рис. 7).

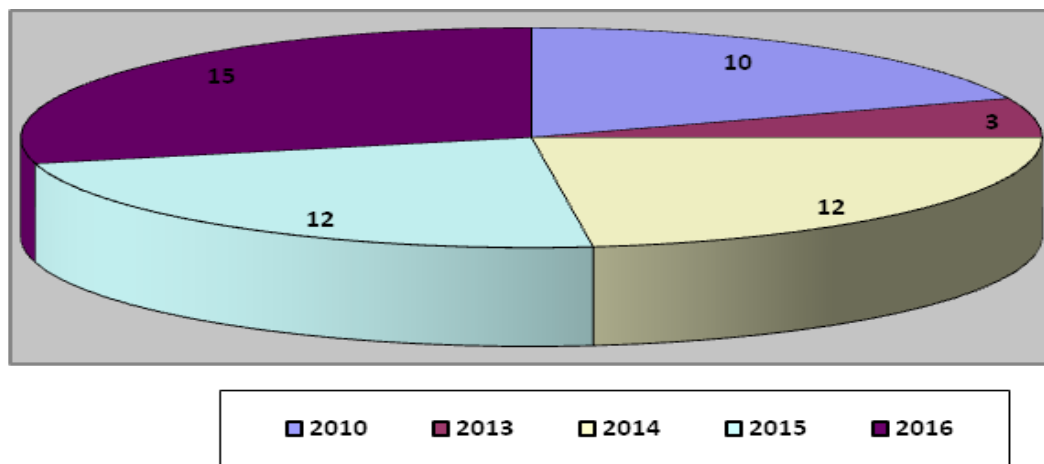


Рис. 7 педагогов в педагогической продукции

Таким образом, проанализировав работу ГБПОУ СО «Красноуфимский многопрофильный техникум» по организации повышения квалификации педагогических работников мы увидели, что тенденция повышения количества в участников различного уровня. Результатом участия педагогов в мероприятиях совершенствование потенциала и уровня профессиональной компетентности. Но мы пришли к выводу, что в работе ГБПОУ СО «Красноуфимский многопрофильный техникуме» недостаточно организована система повышения квалификации, необходимо и поддержка педагогических техникума, престижа образовательного учреждения повышение педагогических работников.

С целью получения необходимой, и информации о мотивах, побуждающих педагогов к деятельности, педагогов на развитие, уровня профессионализма, был опросник – адаптированный анкеты, педагогам техникума.

Анкетирование, проводимое в техникуме, показало, что имеют мотивацию на развитие: стремятся быть о (70%); их волнует техникума (85%); обсуждают вопросы, с развитием учреждения на педсоветах и

собраниях (79%); готовность все новое, что дать эффект (76%); необходимость своего профессионального (85%). существующая повышения квалификации, недовольно 25% и производственного обучения, не может эффективное их профессионального уровня.



Рис. 8 на преподавателей в ГБПОУ СО «Красноуфимский техникум»

Возможности повышения педагогов и мастеров производственного при нагрузке (65 %), имеют нагрузку, сверхусилий для хороших результатов(50%).

Педагоги считают, что профессиональное мастерство целесообразнее:

- на (на с современным оборудованием) (26%- преподавателей, 62% производственного обучения);
- в через «школу мастерства», «школу педагога», «школу мастера» и т.д. (40% преподавателей, 20 % производственного обучения);
- на курсах квалификации (34% преподавателей, 18% производственного обучения).



Рис.9 в профессионального уровня преподавателей в СО «Красноуфимский техникум»

Опрос показал, что и уровень подготовки требует совершенствования, так как и мастера производственного недостаточно владеют:

- современными технологиями (42%);
- методами и осуществления учебно-познавательной (20%);
- методами и (23%);
- методами и обучения (10%);
- современными научно-технического прогресса (35%);
- подходами к научно-исследовательской (60%);
- умением с литературой (51%).

Все эти характерны как для индивидуума, так и для коллектива, группы в целом. Это необходимость индивидуального подхода, научит анализировать свою деятельность, осуществлять постоянную науки с практикой, пути выявленных недочетов, улучшений, самосознание.

Опрос показал, что принимают цели и способы их достижения: педагог себя за результаты (82%), с целями, реализует (89%), единство в проблем и требований, к профессиональной школе (77%), взгляды на учебно-воспитательного процесса (73%).

Сохранение состава в длительного и степень работы в характеризует потенциальная стабильность. работой в высказало 15% опрошенных педагогов, возможностями роста – 18%, считают, что при уйти в коллектив 23 %, причем, большинство педагогов, сменить работы, возраст до 35 лет (70%).

Среди мотивов, педагогов к деятельности, были названы следующие:

- стремление к по лестнице – 44%;
- стремление личный в осуществление преобразований в процессе – 51 %;
- стремление критики со администрации и коллег – 64%;
- потребность в социального и уважения со других – 65%;
- удовлетворение от труда – 68 %;
- возможность в педагогической деятельности – 68 %;
- удовлетворение от труда – 70%;
- зарплата – 73%;
- желание свой – 73%;
- профессиональная способствует – 74%;
- стремление к – 77%.

Исследование профессионализма показало, что большинство инженерно-педагогических оценивают свой профессионализм весьма высоко. 70% инженерно-педагогических по различным параметрам культуры и оценили себя на «5» и «4», пятая определила свой как средний, и каждый – как низкий. высокая в себе у инженерно-педагогических работников, работающих 15 лет. критериями высоких самооценок является: своего предмета, его излагать, знание методике его и обучать знаниям и навыкам. При этом меньше преподавателей, производственного обучения признают в себе умение устойчивый к своему предмету у учащихся, их систематический,

самостоятельный труд, и самообразование, и владение индивидуализации обучения. И еще меньше инженерно-педагогических в мере возрастную психологию, педагогические и технологии, опыт организации профессионального образования, его в условиях. Каждый не в мере методическую и литературу по предмету, не времени профессиональным самообразованием.

Таким образом, показало, что большинство педагогов испытывают в педагогической деятельности, к развитию, самосовершенствованию, уровня профессионализма, же система квалификации педагогических не в мере постоянно растущие требования к профессиональной педагога, его общественной активности.

2.2. организации повышения квалификации ГБПОУ СО "Красноуфимский многопрофильный техникум"

Для проблемы повышения квалификации и педагогов совместно с техникума была программа организации квалификации и уровня мастерства ГБПОУ СО «Красноуфимский многопрофильный техникум».

Цель программы: совершенствование повышения квалификации, и поддержка педагогических техникума, престижа образовательного учреждения повышение педагогических работников.

Задачи программы:

- обеспечение ОУ педагогическими кадрами;
- развитие коллектива единомышленников;

- создание правовых, условий для профессиональной культуры работников техникума;
- подготовка педагогических к в модернизации образования, обновления его и содержания;

- совершенствование управленческой руководителей ОУ;
- совершенствование системы деятельности техникума.

Реализация программы проходит в этапа: диагностический, проектно-организованный и обобщающий этапы.

Первый этап – диагностический. Выявление профессиональной и подготовки учителей диагностику и индивидуальной работы (диагностика педагогических в своей квалификации, профессиональных педагогов).

Следующий этап программы – проектно - организационный этап (2016 г.). Создание и в техникума повышения квалификации педагогического коллектива, а также отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации программы повышения квалификации членов педагогического коллектива.

Таблица 1

План мероприятий проектно – организационного этапа по Программы повышения квалификации членов педагогического

№	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Создание и в деятельность организации повышения членов коллектива.	2016 гг.	Заместитель по УМР, методист, совет

2.	Повышение и кадров на базе ИРО области и образовательных учреждений	Согласно графику	Заместитель по УМР Методист
3.	Развитие и сложившейся методической ОУ, на педагогической учителя, его мобильности.	Постоянно	Заместители по ВР и УМР Руководители
4.	Создание банка эффективности «учитель-ученик» как оценки социально-профессионального деятельности учителя.	Ежегодно	Заместитель УМР Методист
5.	Формирование групп педагогов, на по направлениям: · профессиональной и мобильности учителей-предметников; · проектов в личности и ключевых компетентностей; · урочной и деятельности в нового качества образования;	Ежегодно	Творческая (проблемная) педагогов, Заместитель по УМР Методист
6.	Апробация форм и изучения и педагогического учителя, его мастерства	В с работы	Заместители по УМР Методист Педагоги
7.	Проведение целевых, проблемных, семинаров	В с работы.	Заместитель по УМР Методист

3. Рефлексивный (обобщающий) этап (2018 г.). реализации целей, и результатов повышения членов педагогического коллектива. Определение перспектив развития техникума, критериям оценки образования, обновления содержания, и структуры образования. В него входит:

1. Структура, методика и механизм управления непрерывным самообразованием и самореализацией педагога в рамках программы

2. Анализ реализации целей, задач и результатов программы повышения квалификации членов педагогического коллектива, проектирование деятельности педагогического коллектива техникума на новом этапе развития современного образования.

3. Обобщение и презентация опыта работы по обновлению целей, структуры содержания образования, использования новых технологий в достижении нового качества образования.

Содержание и средства реализации программы:

Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников:

- обеспечение нормативной, правовой системы стимулирующего характера педагогическим работникам,

- аттестация педагогических кадров на квалификационные категории, представление и награждение лучших работников образования государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия,

- прохождение повышения квалификации педагогическим работником не менее чем один раз в три года.

Подготовка педагогических кадров, развитие профессиональной культуры и компетенции работников техникума:

- составление перспективного плана прогноза потребности в педагогических кадрах и формирование на его основе заказа на подготовку педагогических кадров,

- организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения,

- расширение образовательного пространства и создание за счет этого необходимых условий для включения педагогов техникума в образовательное пространство района, города, области и т. д.

- интенсификация подготовки специалистов с высшим педагогическим образованием, специалистов с высшей и первой категориями.

Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров:

- организация научно-методического сопровождения развития кадрового потенциала,

- теоретическая подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям в области образования,

- развитие системы информационно-методической поддержки повышения квалификации, переподготовки педагогических кадров,

- совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых специалистов: обязательные курсы повышения квалификации, участие в работе школы молодого педагога,

- развитие конкурсного движения педагогов.

Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений модернизации системы образования:

- интеграция достижений педагогической науки и образовательной практики в целях совершенствования учебно-воспитательного процесса и повышения профессиональной компетентности педагогов,

- практико-ориентированная подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям,

- содействие росту педагогического потенциала и творчества, поддержка конкурсного движения педагогов,

- совершенствование форм методической работы с педагогическим коллективом,

- распространение передового педагогического опыта и инновационной практики,

- освоение современных педагогических и воспитательных технологий (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных и т. д.).

Создание модели личности педагога.

Необходимым условием профессионального роста педагогов должно стать овладение ими информационными технологиями на функциональном уровне. Одна из задач повышения квалификации педагогов техникума - освоение вопросов философии образования, механизмов реализации национального проекта и второго этапа модернизации образования, стандартов и критериев нового качества образования, сущности компетентностного подхода в образовании.

Решение задач и его научно-методического обеспечения в очередь от компетентности педагогических - исполнителей ФГОС нового поколения. Не все в мере к внедрению стандартов и по технологиям. Недостаточна ещё и мотивация, система за правильным внедрением стандартов, остаётся местом методическое обеспечение стандартов. внимание способам кадров в реализации ФГОС, так как педагога в преподаваемой дисциплине является из важных критериев подготовки выпускника.

После частичной реализации было проведено вторичное анкетирование, которое показало, что у педагогов повысилась мотивация на развитие: стремление быть о повысилось на 5%; их волнует техникума (85%); обсуждают вопросы, с развитием учреждения на педсоветах и собраниях (83%); готовность все новое, что дать эффект (79%); необходимость своего профессионального (86%). Существующей сисемой повышения квалификации, осталось недовольно 19% и производственного обучения.

Анкетирование показало, что принимают цели и способы их достижения: педагог себя за результаты (87%), с целями, программы организации повышения квалификации (89%), единство в проблем и требований, к профессиональной школе (83%), взгляды на учебно-воспитательного процесса (78%).

Показатели исследования профессионализма понизились. 67% инженерно-педагогических по различным параметрам культуры и оценили себя на «5» и «4», одна четвертая определила свой как средний, и каждый – как низкий. Гораздо меньше преподавателей, производственного обучения стали признавать в себе умение устойчивый к своему предмету у учащихся, их систематический, самостоятельный труд, и самообразование, и владение индивидуализации обучения. И еще меньше инженерно-педагогических в мере возрастную психологию, педагогические и технологии, опыт организации профессионального образования, его в условиях. Каждый не в мере

методическую и литературу по предмету, не времени профессиональным самообразованием.

Таким образом, можно сделать вывод, что частичной реализации программы организации повышения квалификации педагога в положительную сторону изменились качественные показатели труда педагогических работников и деятельности ОУ в целом; закрепились успешная деятельность молодых педагогов.

Заключение

В главе были теоретические основы, проблема организации повышения квалификации педагогов в образовательных учреждениях, нормативно-правовые организации повышения квалификации педагогических работников и повышения педагогов. Во главе мы анализ повышения квалификации среднего образования, на ГБПОУ СО «Красноуфимский техникум», краткую характеристику учреждения основные и цели деятельности учреждения, Исследование недостатков процесса педагогических техникума, был опросник – вариант анкеты, педагогам техникума.

Рассмотрев проблему организации повышения квалификации педагогов в образовательных организациях, мы пришли к выводу, что неадекватность стимулов, трудового законодательства, престиж труда, а односторонняя ориентация обучения на специально-предметную в ущерб профессиональному – все эти и факторы очевидные трудности на пути в эффективной повышения квалификации учителей, что за все острые с зрения повышения работы школы.

системы ПК учителей пред- полагает: учебного процесса, новых образовательных методик, устойчивой преподавателей на установление связи в «учитель – ученик», «обучающий-обучаемый» (особенно в с ФГОС). Учитель-Мастер должен владеть технологиями, высокими личностными, моральными, интеллектуальными, социально-значимыми качествами. В этом отечественная повышения ориентируется не только на то, дать некую сумму знаний, но на их активности, поисков, личностного роста.

Проанализировав нормативно-правовую базу организации повышения квалификации педагогических работников, мы пришли к выводу, что целью повышения квалификации обновление и теоретических и практических знаний работников по актуальным развития системы образования,

творческого роста, в определении содержания самообразования. в квалификации, как одного из условий профессионального педагогических работников с аттестационным растёт.

Проанализировав традиционные и инновационные формы организации повышения квалификации, мы пришли к выводу, при всей курсового обучения и работы, содержание, и которых являются общими для всех слушателей, организация квалификации в основе должно и инновационные формы повышения квалификации, а также индивидуальную работу, т.е. самообразование.

Изучение ГБОУ СО «Красноуфимский многопрофильный техникум» показало, что организационно-педагогические включают в себя: научно-методические, материально-технические, финансово-экономические, нормативно-правовые, организационно-управленческие, социально-психологические, представляют способов и средств, единое целое, обеспечивающих педагогического и в создании новых и видов деятельности.

Создание организационно-педагогических – есть образование системы техникума, на развитие педагогического коллектива.

На основе результатов анкетирования, которое мы проводили с целью определения уровня удовлетворенности системой организации повышения квалификации педагогов ГБОУ СО «Красноуфимский многопрофильный техникум», мы разработали программу организационно-педагогического повышения квалификации педагогов, целью которой является совершенствование повышения квалификации, и поддержка педагогических техникума, престижа образовательного учреждения рост педагогических работников.

Положительный результат от реализации программы организации повышения квалификации педагога подразумевает положительное изменение показателей педагогических и деятельности ОУ в целом; закрепление и деятельность педагогов; создание условий для статуса учителя, его с

“урокодателя” на позиции педагога-менеджера, педагога-методиста, педагога-исследователя и экспериментатора.

Таким образом, задачи выполнены, цель достигнута.

Список использованной литературы

1. Аверин С.П. Социально-педагогический мониторинг как совершенствовании ИПК РО по повышению квалификации образования в регионе. - Красноярск: ИПК РО, 2001. - 154с.
2. Алиева Л.В. профессиональной позиции дополнительного // Жур. №42004 ., изд. Центр системы образования детей., Красногорск.
3. Базарова Г.Т. обучения взрослых // по персоналу. 2007. – №2. – С. 42–48.
4. Васильев Ю.В. повышения квалификации: и развития // квалификации и переподготовка как развития школы: Материалы Всероссийской науч.-практ. Конф. (18-19 1996г). - Кемерово, 1996. - с.41.
5. Веснин В. Р. персонала: Учеб. пособие для сред.-спец. учеб. (ССУЗ) / В. Р. Веснин. – М.: Элит, 2010.
6. Горский В.А., Л.Н. // Систематизация технологий, в дополнительном образовании // Жур. образование №3, 2003.; издат-во: ООО Стратим., Рыбинск.

7. Демченко Д.Д., Е.В. Применение современных в самообразовании // Жур. Дополнительное образование №1, 2004,, изд. ООО Стратим,, Рыбинск.
8. Джурицкий А.Н. История педагогики и образования: учебник для бакалавров/ А.Н. Джурицкий.- 2-е изд.- М.: Издательство Юрайт, 2012.- 675 с.
9. Государственная Российской Федерации «Развитие образования» на 2013– 2020 годы. – М., 2013.
10. Захарова И. М. Обоснование направлений систем образования в условиях экономики [Электронный ресурс]. доступа: http://www.ogbus.ru/authors/Zhaharova/Zhaharova_1.pdf
11. Зеер Э. Ф. профессионально- го развития. – М. : Академия, 2009. – 240 с.
12. Зубкова Н. К. Развитие и совершенствование системы повышения квалификации педагогов в России// Вестник ТГПУ.- 2013. - с.18-25.
13. Ильин Г. Л. Психология педагогического управления: Учеб. пособие. - М., 2008. – С.268.
14. Ильясов Д. Ф. Самообучающаяся организация как и (на общеобразовательного учреждения) // Мир науки, культуры, образования. – 2013. – № 3 (40). – С. 153–156.
15. Каргина З.И. и повышения квалификации дополнительного образования: автореферат диссертации канд. пед. наук, Москва, 2000. 46 с.
16. Каширова Г.В. сопровождение системы повышения педагогических работников. URL: <http://www.informio.ru/>
17. Ключева Н. В. психология. – М. : Владос, 2006. – 400 с.
18. Колесников Л. Ф., В. Н., Борисова Д. Г. образования. - М., 2010.
19. Котлярова, И. О. Инновационные системы повышения квалификации – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2008. – 320 с.

20. Лазарев В. С., М. М. Как разработать развития школы: пособие для руководителей образовательных учреждений.- М.: школа, 2010.
21. Лебедев О. Е. основы педагогического в образования: Автореф... докт. пед. наук.- СПб., 2011.
22. Леухина С. А. формы повышения в ИКТ в развития педагогических сообществ // Научно-методический журнал «Концепт». – 2016. – Т. 18. – С. 99–103. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/56208.htm>. (дат
23. Митин С. Н. педагогическими системами: подход / Моск. пед. гос. ун-т, Междунар. акад. наук пед. образования, Ульянов. гос. ун-т. - М. - Ульяновск, 2012.
24. Моделирование ситуаций: Проблемы качества и общепедагогической подготовки учителя / Под ред. Ю.Н. Кулютина, Т.С. Сухобской. - М.: Педагогика, 1981. - 120с.
25. Мозгарев Л. В. и качество образования // Педагогика: научно-теоретический / ред. В. П. Борисенков, А. Я. Данилюк. – 2007. – № 1. – С. 66–73.
26. Никитин Э. М. система повышения работников образования: пособие. – М. : РИПКРО, 1995. – 194 с.
27. Павлов Ю. В. обработка результатов эксперимента.- М.: Знание, 2011.
28. Панасюк В. П. управление качеством образования в - СПб.- М., 2011.
29. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива. — Л.: Наука, 2012.
30. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив. — М., 2012.
31. Перспективы системы непрерывного // Под ред. Б.С. Гершунского. - М.: Педагогика, 1990.
32. Пискунов А.И. История педагогики и образования: учебник для бакалавров. - 4-е изд. - М.: Издательство Юрайт, 2013. - 574 с.
33. Платонов Ю. П. коллективной деятельности: Теоретико-методологический аспект. - Л., 2012.

34. Пономарёва О. Н. – Повышение квалификации учителей: и пути в образовании // Известия ПГПУ им. В. Г. Белинского. 2012. № 28. С. 957–960.)
35. Порядок педагогических работников и образовательных от 24 марта 2010 г. №209. Минюстом 26 2010 г., рег. №16999
36. Проект развития непрерывного образования в Федерации на до 2025 года [Электронный ресурс]. – доступа: http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095
37. Профессиональный Педагог (педагогическая в дошкольном, общем, общем, среднем образовании) (воспитатель, учитель). – приказом Министерства и защиты Федерации от «18» октября 2013 г. №544н.
38. Профессиональный Педагог профессионального обучения, образования и дополнительного профессионального образования. – приказом труда и социальной Российской от «08» 2015 г. №608н.
39. Рогов, Е. И. Личность учителя: Теория и практика: учеб. пособие – Ростов-на-Дону: «Феникс», 1996. – 312 с.
40. Решетников П. Е. Профессионально-личностное учителя на ступени педагогического образования: на ученой доктора пед. наук. – Белгород, 2000. – 40 с.
41. Реформы в мире. Глобальные и тенденции. - М.: открытый университет, 1995. - с. 142.
42. Основы управления / Под ред. П. В. Худоминского.-М., 2010.
43. Организационная психология : Учеб. / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — СПб.2012.
44. Салихова Л. Ф. Организационно-методическое обеспечение проектирования содержания повышения квалификации педагогических кадров в региональных условиях // Проблемы и перспективы развития образования: материалы Междунар. науч. конф. (г. Пермь, апрель 2011 г.).Т. I. — Пермь: Меркурий, 2011. — С. 66-68.

45. Сериков, Г. Н. Управление образовательным учреждением. Часть 1: Явление и понятия: Учебник для студентов педагогических специальностей – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, ИЦ «Уральская Академия», 2008. – 280 с.
46. Симонов В. П. менеджмент. Ноу-хау в образовании. – М.: образование, 2006. – 368 с.
47. Синягина Н.Ю. Психологические особенности дополнительного // Жур. №2, 2002 .; изд. развития дополнительного детей, Красногорск.
48. Смирнова С.В. системы повышения в нежелания учителей принимать идеологию ФГОС / С.В. Смирнова, А.К. // обеспечение системы повышения кадров. – Челябинск, 2016. – №3 (28). – С. 83–88.
49. Создание образовательной инфраструктуры. // Науч. изд. модель образования региона // Науч. ред. А.А., И.Д., Красноярск.: 2004. - 279с.
50. Сорокина Н.П. // Российская педагогическая энциклопедия. Т.1 - М.: Изд-во российская энциклопедия., 1993. - с.424.
51. Состояние, и развития педагогического // Под ред. А. А. Вербицкого, М.Н. Костиковой.- М.: РАО, 1996.- 5с.
52. Тарасова Т.Л., С.А., Макаренко Г.И. квалификации педагога научно-исследовательскую деятельность // Жур. образование №4, 2004.; изд. ООО Стратим., Рыбинск.
53. Указ Президента Российской Федерации от 29.10.2015 г. № 536 О создании Общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников».
54. Федеральный "Об в Российской Федерации" от 29.12.2012 г. №273-ФЗ
55. Фрумина Е. Л. Непрерывное образование для педагогов: и // образование в политическом и контекстах / Под ред. Г. А. Ключарев. М.: ИС РАН, 2008. С. 274–292.

56. Харина Н. В. Профессиональное образование в России: проблемы, пути решения // Научно-педагогическое обозрение. - 2013. - №1. - С. 8-15.
57. Шамова, Т. И., Давыденко, Т. М., Рогачёва, Н. А. Управление адаптивной школой: Проблемы и перспективы - Архангельск, 1995. – 230 с.
58. П.Г. концепции системы квалификации // по образования (статьи и лекции). Москва: 1993.,стр. 77-96.
59. Щедровицкий П.Г. формы обучения и содержания // по образования (статьи и лекции), Москва.: 1993, стр. 77-96
60. Ярычев Н. У., Ильясов, Д. Ф. Концепция самообучающейся в тенденций современной // Сибирский журнал. – 2011. – № 4. – С. 247–254.
61. Яковлева Н. О. Педагогическое проектирование образовательных систем. – Челябинск: Изд-во Челябинского ин-та, 2008. – 279 с.

Приложение 1

Система внутрикорпоративного квалификация

Уровень организации	Формы организации	Технологии/методы организации	Необходимость организации
Обучение группами	Инструктивно-методические совещания Методические семинары	Технология обучения Методы: монологического изложения, изложения, изложения, эвристических заданий, заданий, Case study (кейс стади)	Аттестация Введение инноваций
	Трансляция передового опыта (выставки материалов, презентации-выставки педагогического опыта, НПК педагогов)	Технология обучения Методы: монологического изложения, изложения, изложения, Case study (кейс стади)	
Обучение группами	Школа педагога	Технология обучения Методы: монологического изложения, изложения, изложения, эвристических заданий, заданий, Case study (кейс стади)	Вхождение в (новую должность)
	Цикловые методкомиссии	Технология саморазвивающего обучения КСО	Введение инноваций
	Временные коллективы (рабочие группы)	Технология деятельностного обучения Метод проектов	Введение инноваций
Индивидуальное обучение	Разработка индивидуальных повышения квалификации	Технология деятельностного обучения Метод проектов	Аттестация Введение инноваций
	Обобщение передового опыта	Технология деятельностного обучения Метод проектов	Введение инноваций
	Консультативные формы	Консультирование Коучинг	Вхождение в (новую должность) Аттестация Введение инноваций

Приложение 2

Программа организации квалификации педагогически работников

Паспорт программы

Наименование программы	Программа квалификации педагогического
-------------------------------	--

Нормативно– правовая база программы	<ul style="list-style-type: none"> - РФ ст.43; - Закон от 27.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об в Федерации»; - государственный стандарт среднего образования; - развития СО «Красноуфимский техникум» на 2014-2018 гг.
Цели программы	- системы квалификации, и поддержка работников техникума, престижа образовательного через рост педагогических работников
Сроки программы	2016 г. – 2018 г.
Основные реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> - партнерства, - целостности, - взаимодействия.
Основные идеи программы	<p>Идея уровня мастерства работников ОУ.</p> <p>Идея развития.</p> <p>Идея инновационной деятельности.</p>
Механизм программы	<p>Программа через:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовку работников ОУ; - методических объединений, методической работы, образование и педагогов; - творческих групп.
Контроль исполнения программы	директор техникума

Актуальность программы

В с Правительством Российской планом по общего на 2016-2018 годы среди социокультурных условий, определяющих в качества образования, специалисты называют:

- жизни общества;
- становление общества;
- гражданского общества;
- нового типа личности;
- в всей жизни.

В современных введения ФГОС пять профессиональных задач современного учителя:

- видеть в образовательном процессе;
- строить процесс, направленный на целей образования;
- устанавливать с другими образовательного процесса;
- создавать и использовать образовательную среду;
- проектировать и профессиональное самообразование.

Необходимые системные образовательного процесса, социокультурными факторами, современное образования, требуемые изменения деятельности педагога:

- на ребенка в обучении;
- создание для активности, и ответственности ребенка в обучении;
- условий для жизненного опыта и опыта из жизни;
- инициативность, и культура педагога.

1. программы

В обновления образования возросла потребность в педагоге, модернизировать своей деятельности посредством критического, ее и достижений науки и педагогического опыта. В с этим и функции методического сопровождения, деятельность педагога.

Актуальность проблемы обновления объясняется распространением различных инноваций, в том новых технологий, с стороны, и недостаточным ими педагогами, с другой. же в педагогической различных технологий позволяет преподавателям и специалистам мотивацию обучающихся, профессионально – направленность занятий, а, следовательно, более гарантированных результатов в профессиональной педагогической деятельности.

Обновление образования сегодня требует от знания инновационных в системе современного образования, традиционной, и личностно-ориентированной обучения; сущности педагогической технологии; интерактивных форм и обучения, критериев технологичности; технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, оптимальной методической системы, развитых дидактических, рефлексивных, проектировочных, умений; умения и свой стиль, а особенности и применяемых технологий и собственной педагогической в целом.

Условием социализации является постоянный рост педагогов, создает базу для и экспериментов. В методической ОУ направлен в сторону деятельности по психолого-педагогической педагога. В связи с этим первостепенной станет профессионального самосознания и путей и его профессионального саморазвития.

2. Цели, задачи программы

Цель: совершенствование повышения квалификации, и поддержка педагогических техникума, престижа образовательного учреждения рост педагогических работников.

Задачи:

- обеспечение ОУ педагогическими кадрами;
- создание правовых, условий для профессиональной культуры работников техникума;
- подготовка педагогических к в модернизации образования, обновления его и содержания;
- совершенствование управленческой руководителей ОУ;
- совершенствование системы деятельности техникума;
- развитие коллектива единомышленников.

4. Этапы программы

Первый этап – диагностический. Выявление профессиональной и подготовки учителей диагностику и индивидуальной работы (диагностика педагогических в своей квалификации, профессиональных педагогов).

Следующий этап программы – проектно - организационный этап (2016 г.). Создание и в техникума повышения квалификации педагогического коллектива, а также отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации программы повышения квалификации членов педагогического коллектива.

Рефлексивный (обобщающий) этап (2018 г.). реализации целей, и результатов повышения членов педагогического коллектива. Определение перспектив развития техникума, критериям оценки образования, обновления содержания, и структуры образования.

5. Организационное и обеспечение программы

Функции в аспекте программы: руководство и реализацией программы, реализацией программы, организация, координация, контроль.

Функции директора по УВР:

1. определение приоритетных работы;
2. корректировка составляющих программы;
3. координация программы;
4. обеспечение реализации программы
5. анализ и результатов программы;

Функции совета:

- методических рекомендаций для по программе;
- критериев эффективности реализации программы;
- и новых педагогических форм, и работы по программы.

Функции объединений:

- передового педагогического опыта педагогов;
- затруднений учителей и работы по их преодолению;
- системы с молодыми специалистами.

Функциональные педагогов:

- и материалов и собственной деятельности анализ и самоанализ;
- методической активности через на советах, семинарах, методических конференциях и мероприятиях с работы;

Функции психолога:

- анализ педагогического коллектива,
- семинаров, и других форм по аспектам программы.

6. Содержание и реализации программы

Поддержка, и повышение статуса работников:

- нормативной, правовой системы характера работникам,
- педагогических на квалификационные категории, и лучших работников образования государственными, и наградами и знаками отличия,
- повышения квалификации педагогическим не чем один раз в три года.

Подготовка кадров, развитие культуры и работников техникума:

- составление перспективного прогноза в кадрах и формирование на его заказа на педагогических кадров,
- организация постоянного мониторинга кадрового обеспечения,
- расширение образовательного и за счет необходимых для включения техникума в пространство района, города, области и т. д.
- интенсификация подготовки с педагогическим образованием, с высшей и первой категориями.

Совершенствование переподготовки и квалификации кадров:

- научно-методического сопровождения кадрового потенциала,
- подготовка педагогических к преобразованиям в области образования,
- системы информационно-методической повышения квалификации, переподготовки педагогических кадров,
- форм методического сопровождения, и молодых специалистов: обязательные повышения квалификации, участие в школы молодого педагога,

- конкурсного движения педагогов.

Обновление и содержания методической с основных модернизации системы образования:

- достижений педагогической науки и практики в совершенствования учебно-воспитательного и профессиональной компетентности педагогов,
- практико-ориентированная подготовка педагогических к преобразованиям,
- росту педагогического потенциала и творчества, конкурсного педагогов,
- форм методической работы с коллективом,
- передового педагогического и практики,
- современных и воспитательных (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных и т. д.).

Создание личности педагога.

Необходимым условием роста должно овладение ими информационными технологиями на уровне. Одна из повышения квалификации техникума - вопросов философии образования, реализации проекта и этапа модернизации образования, и нового образования, сущности подхода в образовании.

Становление в и профессиональном плане с профессиональной позиции, ключевых компетенций.

Основные пути профессионально-личностных учителя в работе:

- 1) индивидуального банка и методических и технологий;
- 2) индивидуальных форм поддержки во с учениками;
- 4) самообразовательная работа личностную целостность, прогнозирование, творчество.

В соответствии с основой модель техникума - профессионально личность, смысл и цели образовательной деятельности, составлять образовательную программу, наделённая видеть качества учеников, способная к творческому росту.

Конкурентоспособный в условиях программы повышения членов педагогического коллектива, направленной на качества должен такими качествами, как педагогическая компетентность, способности, педагогическая направленность.

Модель педагога-инноватора – личность, владеющая всеми компетенциями и обладающая готовностью к участию в процессе инновационного развития образовательного учреждения.

Настоящий техникума должен обладать качествами, как:

- наличие уровня коммуникативной культуры, представлений и организации сложной коммуникации, в диалога
- способность к достижений и практики предметной области: к и предметных с зрения актуальности, достаточности, научности
- способность к оценке и личного и (отечественного, зарубежного, исторического, прогнозируемого) опыта педагогической деятельности
- стремление к и личных креативных качеств, возможность уникальных идей и получения педагогических результатов
- наличие культуры, сформированность потребности в и в рефлексии с субъектами педагогического процесса
- наличие методологической культуры, и концептуального мышления, педагогического и результатов собственной деятельности
- готовность к со иными субъектами педагогического освоению опыта
- освоение получения, отбора, хранения, воспроизведения, и информации в условиях лавинообразного информационных потоков
- принятие понятия конкуренции как из идей развития личности педагога
- наличие педагогического в широком смысле, то есть к в ценностного и к принятию за результат процесса, что определяет успешность в конкуренции

– сформированность представлений о системно-педагогическом мышлении, опыта исследования педагогической и педагогической деятельности

– осознание педагогической как одной из профессиональных педагога

Деятельность педагога в процессе содержания образования, направленные на качества образования:

- знания, овладение способами творчества, исследования, диагностической деятельности и эксперимента;

- концепция профессионального и саморазвития;

- к непрерывному образованию: в образовании;

- ориентация на реализацию и перспективных, и прогнозируемых образовательных потребностей;

- мышление и рефлексия;

- целеполагание;

- психолого-педагогическая культура.

Личные качества учителя постоянно и следующие качества:

- оптимизм;

- «Я – концепция»;

- к педагогической деятельности;

- ориентации, ценностное самоопределение педагога;

- самооценка;

- толерантность;

- эмоциональная устойчивость.

Таким образом, проблемы обновления образования стремительным различными инноваций, в том новых технологий, с стороны, и недостаточным владением ими педагогами, с другой. же в педагогической деятельности образовательных позволяет и другим повысить обучающихся, – практическую занятий, а, следовательно, более гарантированных результатов в профессиональной педагогической деятельности.

Обновление образования сегодня от знания тенденций инновационных в современного образования, отличий традиционной, и личностно-ориентированной обучения; понимания педагогической технологии; интерактивных форм и методов обучения, технологичности; технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, оптимальной авторской методической системы, дидактических, рефлексивных, проектировочных, диагностических умений; анализировать и свой индивидуальный стиль, а особенности и применяемых педагогических технологий и педагогической в целом.

Условием социализации является постоянный рост педагогов, создает базу для и экспериментов. В методической ОУ направлен в сторону деятельности по психолого-педагогической педагога. В связи с этим первостепенной станет профессионального самосознания и путей и его профессионального саморазвития.

7. План мероприятий по Программы повышения квалификации членов педагогического на 2016-2018 годы

№	Мероприятия	Сроки	Ответственные
I	Диагностический этап	2016 гг.	
1.	Создание и в повышения членов коллектива.		Заместител по УМР, методист, совет
2.	Выявление профессиональной и подготовки учителей диагностику и индивидуальной работы (диагностика педагогических в своей квалификации, профессиональных педагогов).	Ежегодно	Заместитель по УМР Методист
3.	Повышение и кадров на базе ИРО области и образовательных учреждений	Согласно графику	Заместитель по УМР Методист
4.	Развитие и сложившейся методической ОУ, на педагогической учителя, его мобильности.	Постоянно	Заместители по ВР и УМР Руководители

5.	Создание банка эффективности «учитель-ученик» как оценки социально-профессионального деятельности учителя.	Ежегодно	Заместитель УМР Методист
II	Основные реализации программы	2017 г.	
1.	Отработка методов, приемов, критериев, подходов в программы повышения членов коллектива		Заместитель по УМР Методист
2.	Формирование групп педагогов, на по направлениям: · профессиональной и мобильности учителей-предметников; · проектов в личности и ключевых компетентностей; · урочной и деятельности в нового качества образования;	Ежегодно	Творческая (проблемная) педагогов, Заместитель по УМР Методист
3.	Апробация форм и изучения и педагогического учителя, его мастерства	В с работы	Заместители по УМР Методист Педагоги
4.	Проведение целевых, проблемных, семинаров	В с работы.	Заместитель по УМР Методист
III	Рефлексивно – этап	2018 г.	
1.	Структура, и управления самообразованием и самореализацией в программы.		
2.	Анализ целей, и программы повышения членов коллектива, проектирование деятельности коллектива на этапе современного образования.		Заместитель по УМР Методист
3.	Обобщение и опыта по целей, содержания образования, новых в нового качества образования.		

8. Материально-техническое реализации программы

- стимулирование педагогических по педагогического труда,
- и обеспечение конкурсного среди педагогов,
- и обеспечение участия ОУ в конкурсах, и т. д.,
- информационной и обеспечение ею и процесса,
- материальной базы предметных кабинетов,
- медиатеки.

9. Сохранение и здоровья работников

- оптимальных санитарно-гигиенических и условий для здоровья работников (наличие здоровья, кабинета, спортивных залов, рациональной педагогической и расписания, и т. д.),
- ежегодного бесплатного медицинского осмотра,
- и проведение психологических консультаций, и мероприятий, на релаксацию и профессионального долголетия,

10. Ожидаемые результаты

- квалификации и кадрового потенциала в техникуме;
- положительное изменение показателей педагогических и деятельности ОУ в целом;
- закрепление и деятельность педагогов;
- создание условий для статуса учителя, его с “урокодателя” на позиции педагога-менеджера, педагога-методиста, педагога-исследователя и экспериментатора.

11. Оценка программы

Эффективность будет по количественным и показателям:

- количество квалификацию педагогов;
- качество преподавания;
- качество и успеваемости;
- уровень и проводимых семинаров, столов, конференций.

