

Старостина Галина Еремеевна

магистрант

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный
университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

Михайлова Анна Викторовна

канд. экон. наук, доцент, заведующая кафедрой

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный
университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

***Аннотация:** в статье рассматривается профессиональное развитие и повышение квалификации персонала, что является важнейшим условием, обеспечивающим высокую эффективность работы, конкурентную способность и устойчивость любой организации. В данной статье выявлены недостатки и разработаны рекомендации по совершенствованию системы повышения квалификации кадров образовательного учреждения.*

***Ключевые слова:** повышение квалификации кадров, персонал организации, педагогические кадры, дополнительное профессиональное образование, совершенствование умений, совершенствование навыков.*

В современных условиях высокого уровня конкуренции практически во всех отраслях деятельности и бурного технического прогресса, влекущего за собой быстрое устаревание профессиональных навыков, способность организации постоянно совершенствовать технологии и качество выполняемых функций является одним из наиважнейших, жизненно необходимых факторов успеха. Очевидно, что возможность такого совершенствования неразрывно связана с

неуклонным повышением качества и профессионального уровня кадров организации, которые, как известно, в конечном итоге «решают все». А поддерживать высокий профессиональный уровень кадров возможно только при условии их постоянной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Актуальность темы состоит в том, что профессиональное развитие педагогического персонала является первостепенной необходимостью в данной сфере в связи с постоянными изменениями в содержании образования, в целях обучения и воспитания, в составе учебных предметов, в требованиях к современной педагогической работе, в методиках преподавания, в технологиях учебно-воспитательного процесса, в общих принципах обучения и воспитания.

Целью настоящей статьи является определение особенностей системы повышения квалификации педагогических кадров и выработка рекомендаций по ее совершенствованию на примере МБОУ «Майинский лицей» Мегино-Кангаласского района Республики Саха (Якутия).

Движущей силой деятельности образовательной организации являются ее кадры. Они характеризуются рядом количественных и качественных параметров, среди которых наиболее значимым является уровень квалификации.

Инновационная деятельность педагога и повышение педагогической квалификации являются взаимосвязанными, взаимообусловленными и взаимопроникающими процессами, обеспечивающими непрерывное совершенствование профессионально-педагогической деятельности.

Развитие персонала – это комплекс мер, включающих профессиональное обучение выпускников школ, переподготовку и повышение квалификации кадров. Цель развития персонала – обеспечение организации хорошо подготовленными работниками, в соответствии с ее целями и стратегией развития [2].

Целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с ростом требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов профессиональных задач.

Задачи повышения квалификации:

- развитие управленческих умений и навыков;
- изучение и анализ новых нормативно-правовых документов;
- содействие в определении содержания самообразования учителя, педагога, воспитателя, руководителя;
- оказание помощи и поддержки педагогическим кадрам в подготовке к аттестации и внедрении инноваций в учебный процесс.

Индивидуальный образовательный маршрут слушателей системы профессиональной переподготовки, как и системы повышения квалификации, строится в рамках дифференцированного подхода с учетом данных психолого-педагогической диагностики, включающей в себя:

- уровень ценностно-смысловой мотивации;
- уровень актуального и зону ближайшего развития;
- уровень подготовки слушателей.

Программы дополнительного профессионального образования по повышению квалификации педагогических кадров проходят процедуру лицензирования.

Нормативный срок обучения по всем программам повышения квалификации – от 72 до 500 ч. При модульной форме программ повышения квалификации минимальный нормативный срок обучения не менее 12 ч. Для всех форм дополнительного профессионального образования, в том числе в случае их сочетания, действует государственный образовательный стандарт [1].

Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года [4].

В рассматриваемой нами школе общая численность педагогических работников (включая заместителей директора) составляет 40 человек. В педагогические кадры входят: учителя, воспитатели интерната, педагоги дополнительного образования, заведующие библиотекой, также социальный педагог-психолог.

Показатели по кадровому обеспечению
и их профессиональному уровню [5]

Наименование показателя	Единица измерения	Контрольный показатель
Общая численность педагогических работников, в том числе:	человек	40
Численность/удельный вес педагогических работников, имеющих высшее образование в общей численности педагогических работников	чел / %	38 / 95
Численность/удельный вес педагогических работников, имеющих высшее образование педагогической направленности (профиля) в общей численности педагогических работников	чел / %	38 / 95
Численность/удельный вес педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование в общей численности педагогических работников	чел / %	2 / 5
Численность/удельный вес педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование педагогической направленности (профиля) в общей численности педагогических работников	чел / %	2 / 5
Численность/удельный вес педагогических работников, которым по итогам аттестации присвоена квалификационная категория в общей численности педагогических работников, в том числе:	чел / %	34 / 85
Высшая	чел / %	17 / 42,5
Первая	чел / %	10 / 25
Численность/удельный вес педагогических работников в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет:	чел / %	
До 5 лет	чел / %	6 / 15
Свыше 30 лет	чел / %	20 / 50
Численность/удельный вес педагогических работников, прошедших за последние 5 лет повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности в общей численности педагогических работников	чел / %	40 / 100
Численность/удельный вес педагогических работников, прошедших за последние 5 лет повышение квалификации по применению в образовательном процессе федеральных государственных образовательных стандартов в общей численности педагогических работников	чел / %	40 / 100

По результатам самообследования элементов образовательной системы лица по итогам 2017–2018 учебного года [5] удельный вес педагогических

работников, прошедших за последние 5 лет повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности составляет 100%. Но данный показатель является мало информативным, поэтому мы обратились к публичному отчету данной школы за 2017–2018 учебный год, где было упомянуто, что за этот учебный год курсовым обучением повышения квалификации охвачены 62,5% руководителей и педагогов лицея. Результатом повышения квалификации являются личные достижения педагогов и достижения школьников, которых перечислено немало в вышеуказанном отчете.

Анализ повышения квалификации показывает, что большинство педагогических работников постоянно повышают профессиональную компетентность через курсовую подготовку на базе различных площадок.

Несмотря на высокий уровень организации подготовки и повышения квалификации педагогических работников лицея в ходе исследования было выявлено ряд проблем таких как:

1. Недостаточное количество методических мероприятий и выездных семинаров с участием сотрудников Института развития образования и повышения квалификации Республики Саха (Якутия) и других институтов.

2. Недостаточная работа по непрерывному дополнительному образованию педагогических кадров с использованием заочных и дистанционных форм обучения.

3. Недостаточная работа предметных кафедр с научными руководителями и низкий уровень организации распространения опыта учителей лицея.

4. Административный персонал лицея не имеет профессиональной переподготовки по направлению «Менеджмент образования».

Чтобы сохранить действующие показатели и соответствовать новым требованиям к профессионализму педагога перед системой управления кадрами лицея стоят следующие задачи в области подготовки, переподготовки кадров и повышения их квалификации: выработка стратегии в формировании квалифицированных кадров, правильный выбор форм и методов переподготовки и повышения

квалификации, изыскание средств для финансирования всех видов обучения в необходимом количестве и с требуемым качеством.

Для решения выявленных нами проблем мы предлагаем следующие мероприятия:

- разработка педагогическими кадрами индивидуальных маршрутов по повышению квалификации с включением в него психолого-педагогических и методических аспектов;

- вести плановую работу с Институтом развития образования и повышения квалификации Республики Саха (Якутия), Северо-Восточным федеральным университетом по повышению научно-методического уровня педагогов;

- организовать работу по непрерывному повышению квалификации учителей через дистанционные и заочные курсы в условиях ограниченности средств учредителя;

- вести в практику организацию распространения опыта учителей прошедших переподготовку и повышение квалификации;

- систематически проводить мероприятия по повышению педагогического мастерства, например с использованием метода кейсов, организовать деловую игру «Методический турнир учительских команд» и т. д.

- рекомендовать административному персоналу лица пройти подготовку по направлению «Менеджмент образования» для повышения уровня компетентности и соответствия современным требованиям к руководящим кадрам.

А в масштабе Республики и района в настоящее время предстоит решить следующие задачи совершенствования управления в сфере дополнительного профессионального образования (далее ДПО) педагогов [3]:

- преодоление ведомственности в управлении ДПО, в том числе посредством дальнейшего развития принципов автономности образовательных учреждений;

- четкое определение компетенций, полномочий и ответственности органов управления образованием всех уровней, обеспечение их эффективного взаимодействия для проведения единой образовательной политики в ДПО;

– разделение полномочий и ответственности между различными уровнями управления ДПО педагогов и обеспечение их эффективного взаимодействия.

Также забегаая вперед, необходимо отметить, что перестройка системы образования коснется не только учебных программ, форм и методов преподавания, но и повышения уровня квалификации педагогов. Чтобы максимально эффективно решить проблему повышения педагогической квалификации создается система роста профессионального уровня педагогов, которая до 2020 года будет постепенно внедряться на всей территории РФ.

Это так называемая национальная система учительского роста (далее НСУР) – более усовершенствованная форма аттестации учителей, которая должна более точно отображать качество преподавания и профессионализм специалистов в сфере образовательных услуг. Министр образования и науки РФ отмечает, что старые формы аттестации нуждаются в пересмотре, внедрении новых и обязательно единых федеральных требований к оценке профессионального уровня (с использованием единого федерального оценочного материала-ЕФОМ) [6].

Новая система предполагает и присвоение новых квалификационных категорий в соответствии со сферой образовательной деятельности педагога, которые будут отражены документально и в штатном расписании.

Надо отметить, что идея внедрения НСУР – задача, поставленная президентом страны В.В. Путиным и включенная в новый «майский» указ «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года».

Особенностью новой системы являются следующие составляющие:

1. Аттестация, действовавшая ранее, позволяла лишь выявить уровень соответствия квалификации. Новый же метод позволит учителю любого уровня продемонстрировать свои знания и опыт. То есть, если специалист чувствует в себе силы и стремится к профессиональному и карьерному росту, то он может занять более высокую ступень вне зависимости от стажа работы.

2. Второй, не менее значимый критерий – внедрение нормативно-правовой базы в систему учительского роста, что даст возможность упорядочить критерии оценки профессионализма, привести их к общему знаменателю.

3. Наконец, третий важный момент – система учительского роста предусматривает использование различных методов стимулирования педагогов к повышению уровня квалификации.

С помощью новой системы можно будет не просто констатировать профессиональную подготовленность учителя. Благодаря специальным методическим разработкам, в ходе подтверждения своей квалификации преподаватели смогут осваивать новые методы воспитания и социализации учеников.

До 2020 года предстоит окончательно разработать новый набор оценочных требований, методических рекомендаций по повышению квалификационного уровня.

В заключении хочется отметить, что разработка системы повышения квалификации педагогических кадров является неотъемлемой частью такой стратегии развития государства как повышение уровня образования и качества оказания услуг в этой сфере. В связи с чем, он должен выйти на новый этап, где совершенствуются не только знания касательно образовательного процесса, но и методы воспитания личности учащихся как достижение стратегической задачи всех школ.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала. Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. – М.: Проспект, 2017. – 998 с.

2. Куприянчук Е.В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие: Учебное пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. – М.: ИЦ Риор, НИЦ Инфра-М, 2013. – 255 с.

3. Чоросова О.М. Подходы к разработке и реализации Концепции дополнительного образования педагогов на примере Республики Саха (Якутия). – Якутск: Изд-во ИПКРО им. С.Д. Донского-II, 2008. – 112 с.

4. Федеральный закон №273 от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174 (дата обращения: 21.01.2019).

5. Самообследование лицез по итогам 2017–2018 учебногo гoда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.mayalysce.ru (дата обращения: 21.01.2019).

6. Национальная система учительского роста: реформа системы образования продолжается [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.fulledu.ru: (дата обращения: 21.01.2019).