

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
**КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА**
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра менеджмента организации

Акиндина Ирина Алексеевна

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ
ПЕДАГОГОВ В СЕЛЬСКОЙ ШКОЛЕ (НА ПРИМЕРЕ МКОУ
ДОБРОМЫСЛОВСКОЙ СОШ)**

Направление подготовки 38.03.02 менеджмент
Профиль «Менеджмент организации»

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой д.э.н., профессор Лукьянова А.А.

_____ (дата, подпись)

Руководитель д.э.н., профессор Каячев Г. Ф.

_____ (дата, подпись)

Дата защиты _____

Обучающийся Акиндина И.А.

_____ (дата, подпись)

Оценка _____

(прописью)

Красноярск 2016

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы профессионального развития педагогов.....	7
1.1. Сущность и особенности реализации компетентностного подхода в современной школе.....	7
1.2. Основные направления профессионального развития педагогов.....	9
1.3. Особенности профессионального развития педагога в сельской школе.....	21
Глава 2. Анализ профессиональной деятельности педагогов в МКОУ Добромысловской СОШ.....	28
2.1. Анализ структуры педагогического коллектива.....	28
2.2. Формы повышения квалификации педагогов в сельской школе.....	33
2.3. Проблемы профессионального развития педагогов.....	35
Глава 3. Разработка мероприятий, способствующих управлению профессиональным развитием педагогов в сельской школе.....	40
3.1. Основные формы профессионального развития педагогов в сельской школе.....	40
3.2. Разработка программы профессионального развития педагогов.....	43
Заключение.....	51
Список использованной литературы.....	54
Приложения.....	60

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность работы. На выбор темы дипломной работы повлияло то, что, как я считаю, она является актуальной и пока еще мало изученной. Актуальность темы связана с процессом модернизации образования, который сейчас постоянно обсуждается. В обществе в последние годы происходит смена приоритетов, от человека в новом обществе требуются качества, которые помогли бы ему в успешной социализации. "Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозируя их возможные последствия, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладают развитым чувством ответственности за судьбу страны". Отсюда необходимость существенных изменений в системе образования. Роль образования на современном этапе развития России определяется задачами ее перехода к демократическому и правовому государству, рыночной экономике, необходимостью преодоления опасности отставания страны от мировых тенденций экономического и общественного развития.

Цель исследования:

- разработать систему мероприятий по профессиональному развитию педагогов.

Объект исследования:

- педагогический состав школы

Предмет исследования:

- основные направления профессионального развития педагогов.

Задачи исследования:

- раскрыть особенности компетентностного подхода;

- выявить основные направления профессионального развития педагогов;
- раскрыть особенности профессионального развития педагога в сельской школе;
- проанализировать структуру педагогического коллектива в МКОУ Добромысловской СОШ;
- изучить формы повышения профессионального развития педагогов;
- выявить проблемы профессионального развития педагогов;
- раскрыть основные формы профессионального совершенствования педагогов;
- разработать программу повышения квалификации педагогов.

Появление новых видов и типов общеобразовательных учреждений на селе, выполнение современной школой социокультурных 3 предназначений, её гуманистической миссии в возрождении села предъявляют особые требования к личности учителя. Возникает острая потребность в учителе, способном воспитать людей трудолюбивых, нравственных, любящих родное село, готовых к преобразованию родного края, предприимчивых, умеющих быстро адаптироваться к изменяющимся жизненным условиям, самостоятельно выбирать сферы деятельности и стремиться к личностно-профессиональному самосовершенствованию. В общественном сознании уже сложились представления о тех качествах, которыми должен обладать современный сельский учитель:

- профессиональная и андрагогическая компетентность;
- гуманистическая направленность; непрерывное самопознание и саморазвитие как инструментарий открытия личностного и творческого потенциала, выявления тех сфер жизнедеятельности, где этот потенциал может быть использован в полной мере.

Сформированность у педагога нового педагогического мышления, которое сопровождается осознанием первичности культурно-исторической

традиции народа, его ценностей, обычаев и широким использованием богатого наследия в процессе просвещения, обучения и воспитания жителей села, является важным показателем современного учителя сельской школы.

На первый план выступает готовность педагога к творческому саморазвитию и творческой самореализации в сельском социуме. Направленность на саморазвитие, самоактуализацию позволяют человеку стать активным субъектом жизни и профессиональной деятельности, востребованным как на уровне общественных целей, так и личностного сознания [11, с. 32].

В массовой практике профессионально-педагогическая подготовка ориентирована на учителя только как носителя заданных профессиональных функций и недостаточно учитывает его внутреннюю потребность к саморазвитию и творческой самореализации. Учителя сельских школ в большинстве своем испытывают определенные затруднения в создании развивающей и развивающейся школы; в организации социального диалога и продуктивного взаимодействия с взрослым населением, направленных на созидание себя и окружающего мира; в обеспечении координации и интеграции усилий всех, заинтересованных ведомств и организаций, ориентированных на гуманизацию сельского социума. Таким образом, сегодняшняя ситуация требует от сельского учителя умений жить и работать в условиях неопределенности, быть готовым к решению психолого-педагогических задач в обучении и просвещении всех субъектов сельского социума.

Однако можно утверждать, что в настоящее время существует противоречие между современными потребностями сельского сообщества в квалифицированных педагогических кадрах нового качества, способных к сотворчеству с учащимися, взрослым населением и подготовкой, повышением квалификации сельских учителей, во многом ориентированных на решение традиционных задач обучения и воспитания детей.

Изучение изменений профессионально-педагогической деятельности особенно актуально в современных условиях развития отечественного образования, поскольку именно учитель является основным субъектом модернизации образования и без его активного, вдумчивого участия прогрессивные изменения невозможны. Чрезвычайно важным становится вопрос: как именно должна измениться профессионально-педагогическая деятельность учителя, чтобы обеспечить новое качество образования, отвечающее «вызовам времени».

Для обеспечения участия педагога в процессе собственного личностно-профессионального развития администрации образовательного учреждения необходимо:

- выявить его личные и профессиональные потребности (понять, чем они обусловлены, как на их развитие можно влиять и кто это должен делать);
- создать условия для мотивации непрерывного самосовершенствования;
- оказать помощь в определении собственных целей;
- создать условия для того, чтобы педагог в наиболее комфортном режиме мог удовлетворить свой запрос;
- определить, какие базовые показатели свидетельствуют о качестве повышения квалификации конкретным педагогом;
- организовать коллективную и индивидуальную рефлексию результатов профессионального развития и саморазвития.

Глава 1. Теоретические основы профессионального развития педагогов

1.1. Необходимость реализации компетентностного подхода в современной школе

Несмотря на то, что российская теория и практика средней школы обладает огромным потенциалом методов, форм и средств обучения, основным типом обучения является, по-прежнему, вербальный тип: использование устного и печатного слова, когда учитель выступает, в основном, в качестве информатора и контролера учащихся.

Очевидно, что в свете современных требований к выпускнику, которые складываются под влиянием ситуации на рынке труда и таких процессов, как ускорение темпов развития общества и повсеместной информатизации среды, авторитарно-репродуктивная система обучения устарела. Образование, ориентированное только на получение знаний, означает в настоящее время ориентацию на прошлое. В меняющемся мире система образования должна формировать такие новые качества выпускника как инициативность, инновационность, мобильность, гибкость, динамизм и конструктивность. Будущий профессионал должен обладать стремлением к самообразованию на протяжении всей жизни, владеть новыми технологиями и понимать возможности их использования, уметь принимать самостоятельные решения, адаптироваться в социальной и будущей профессиональной сфере, разрешать проблемы и работать в команде, быть готовым к перегрузкам, стрессовым ситуациям и уметь быстро из них выходить [16, с. 444].

Воспитание такой социально и профессионально активной личности требует от педагогов современной школы применения совершенно новых методов, приемов и форм работы. Чтобы сформировать компетентного выпускника во всех потенциально значимых сферах профессионального

образования и собственно жизнедеятельности, необходимо применять активные методы обучения, технологии, развивающие, прежде всего, познавательную, коммуникативную и личностную активность нынешних школьников.

Одним из перспективных направлений в плане решения этой задачи является осуществление компетентностного подхода средствами модульных технологий.

Авторы «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года», анализируя мировую образовательную практику последних лет, утверждают, что понятие «ключевые компетентности» является центральным для научно-методологических оснований модернизации, обладает интегративной природой, объединяет знание, навыковую и интеллектуальную составляющие образования. При этом подчеркивается, что в понятии компетентностного подхода заложена идеология интерпретации содержания образования формируемого от «результата» («стандарт на выходе»).

Термин «компетенция» имеет, как известно, два значения: круг полномочий какого-либо лица; и круг вопросов, в которых данное лицо обладает познаниями, опытом. Применительно к образовательной области имеет смысл именно второе значение этого термина. Обладать опытом, способностью действовать в ситуации неопределенности – именно эти качества и даст возможность сформировать у выпускника компетентностный подход, реализуемый на уроке учителем [18, с. 180].

Перспективным компетентностное обучение является еще и потому, что при таком подходе учебная деятельность приобретает исследовательский и практико-ориентированный характер, и сама становится предметом усвоения. Как отмечают В.А. Болотов, В.В.Сериков, «компетентность, выступая результатом обучения, не прямо вытекает из него, а является

следствием саморазвития индивида, обобщения личностного и деятельностного опыта».

Компетентностный подход, как и другие инновационные подходы в обучении, требует поэтапного внедрения. На первом этапе внедрения, можно, например, формировать такие элементарные общеучебные компетенции школьников, как:

- извлечение основного содержания прочитанного или услышанного;
- точная формулировка мыслей, построение оригинальных высказываний по заданному вопросу или теме;
- исследование различных вариантов решения задач, выбор наилучшего, принимая во внимание различные критерии;
- сотрудничество с другими (учениками и учителем) при выполнении общего задания;
- планирование действий и времени;
- оценка результатов своей деятельности и т.д.

Очевидно, что перечисленные умения школьников должны формироваться не как отдельно взятые, а в целостной системе навыковых блоков, называемых компетенциями.

Анализ особенностей содержания преподаваемого предмета и возможностей учеников, уровня их развития, позволил нам выделить в качестве наиболее актуальных следующие компетенции: учебно-познавательная, информационная, коммуникативная и компетенция личностного самосовершенствования.

1.2. Основные направления профессионального развития педагогов

Традиционно система образования ориентировалась на знания как на цель обучения. По сумме полученных выпускниками знаний оценивалась работа педагогического коллектива школы. Преобразования российского

общества в целом и школы в частности обусловили изменение требований к ученику. «Выпускник знающий» перестал соответствовать запросам социума. Возник спрос на «Выпускника умеющего, творческого», имеющего соответствующие ценностные ориентации, выпускника, который может брать на себя ответственность, участвует в совместном принятии решений, умеет извлекать пользу из опыта, критически относится к явлениям природы и общества.

Поэтому основным направлением работы в школе считаем развитие профессиональной компетентности учителя, который способен умело организовать деятельность учеников, передать обучающимся определенную сумму знаний к овладению ими способностями к активному действию.

Обратим внимание на подходы к определению профессиональной компетентности. В толковом словаре С.И.Ожегова компетентность определяется как характеристика знающего, осведомленного, авторитетного в какой-либо области специалиста. По мнению В.Н.Введенского профессиональная компетентность педагога не сводится к набору знаний, умений, а определяет необходимость и эффективность их применения в реальной образовательной практике. Понимание профессиональной компетентности как «единства теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности» можно найти в трудах Бориса Семеновича Гершунского [15, с. 105].

Несмотря на неоднозначность представленных подходов профессионально компетентным можно назвать учителя, который на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое общение, достигает стабильно высоких результатов в обучении и воспитании учащихся.

Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, формирование восприимчивости к педагогическим

инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде.

Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» называет ряд приоритетных направлений, одним из которых является совершенствование учительского корпуса. Новая школа требует сегодня нового учителя. Современному педагогу становится необходимым постоянно повышать уровень своих профессиональных компетентностей: предметной, методической, коммуникативной, информационной, общекультурной, правовой.

Исходя из современных требований, предъявляемых к педагогу, школа определяет основные пути развития его профессиональной компетентности:

- работа в методических объединениях, творческих или проблемных группах (школьного и муниципального уровней);
- инновационная деятельность педагога;
- участие в конкурсах профессионального мастерства, мастер-класса, форумах, фестивалях и т.п.;
- обобщение и распространение собственного педагогического опыта;
- аттестация педагогов, повышение квалификации;
- развитие профессиональной компетентности через активные формы работы с педагогами.

Данные направления реализует методическая служба школы, в состав которой входит: педагогический совет, методический совет, школьные методические объединения, проблемные группы, служба информационного обеспечения школы, социально-психологическая служба.

Нормативно-правовой базой, обеспечивающей работу школьной методической службы, являются внутренние локальные акты школы.

Методический совет школы – коллективный общественный орган, координирующий деятельность различных служб и подразделений школы, школьных методических объединений, проблемных групп, направленную на

развитие и совершенствование образовательного пространства в школе.

Функции, которые выполняет методический совет, это:

- аналитическая (состоит в изучении профессиональной культуры педагога, его умений работать с классом, отдельными учащимися, его владение профессиональным языком, методикой организации и проведения урока, диагностике результатов деятельности педагога);

- консультативная (состоит в оказании аналитической, практической, консультативной и иной помощи структурным подразделениям в разработке и внедрении инновационных форм работы; в обобщении опыта работы педагогов школы);

- организационная (состоит в организации и проведение методических, предметных недель, в организации работы творческих и проблемных групп педагогов, в организации работы с молодыми педагогами);

Среди приоритетных направлений деятельности методической службы выделяем:

Организацию работы педагогического коллектива над единой методической темой.

С 2009 года школа работает над методической темой: «Моделирование современного урока». Методическая тема школы и вытекающие из нее темы работы школьных методических объединений соответствуют основным задачам функционирования и развития школы. Цель работы над единой методической темой: совершенствование профессиональной компетентности учителя в рамках моделирования современного урока.

Каждое предметное методическое объединение также строит свою работу в соответствии с единой методической темой школы. В школе создано 5 предметных МО, приоритетными направлениями, работы которых являются:

- совершенствование методического и профессионального мастерства учителей, развитие их творческого потенциала;

- создание системы обучения, обеспечивающей потребности каждого ученика в соответствии с его склонностями, интересами и возможностями;
- организация взаимопомощи для обеспечения современных требований к обучению и воспитанию учеников;
- освоение современных методик и технологий обучения.

В последнее время школьные методические объединения уделяют большое внимание рассмотрению вопросов, связанных с формированием у учащихся навыков творческой научно-исследовательской деятельности.

Позволяют повысить качество проведения современного урока и такие формы работы с педагогами, как:

- тематические педсоветы: «Урок и здоровье ребенка», «Мотивация деятельности учащихся на уроке и создание условий для ее реализации», «Система педагогического проектирования урока в условиях разных образовательных технологий»;

- инструктивно-методические совещания по методической теме: «Альтернативные уроки в практике работы учителя», «Развитие предметных компетенций учащихся на уроке», «Интегрированный урок. Виды интеграции», «Основные этапы исследовательского поиска», «Как сделать презентацию к уроку» и другие;

- открытые уроки на муниципальном и институциональном уровнях: в рамках городских семинаров для заместителей директоров: «Комплексное использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе», «Организация работы профильного сезонного лагеря «Планета знаний», для учителей истории и обществознания: «Гражданско-правовое образование посредством современного урока», для учителей русского языка и литературы: «Развитие критического мышления посредством чтения и письма»:

- в рамках реализации муниципального проекта «Уроки в подарок»;
- в рамках институциональной «Панорамы открытых уроков».

Управление современным образовательным учреждением сегодня невозможно без получения систематической, оперативной, достоверной информации как средства обратной связи. Средством получения такой информации может служить педагогическая диагностика как прием, при помощи которого определяются характер и сущность изучаемого процесса. Для осуществления качественной работы над методической темой с педагогами школы было проведено анкетирование: «Изучение степени затруднений при подготовке к уроку», «Трудности организации школьного урока», позволяющее выявить затруднения педагогов в вопросах проектирования отдельных этапов уроков, развития коммуникативных умений учащихся, использования активных форм проведения уроков. Выявленные затруднения педагогов помогли качественно спланировать и осуществить коррекцию в работе учителей над структурой современного урока [26, с. 189].

Посещение уроков администрацией, взаимопосещение, анализ диагностических анкет показывают, что рекомендации педагогических советов используются учителями в практике своей работы. Вместе с тем еще остаются проблемы с организацией этапов целеполагания и рефлексии, рациональным распределением времени работы учащихся на уроке. Низка доля посещения уроков у своих коллег молодыми специалистами.

Самообразование – главный и наиболее доступный источник знаний. До недавнего времени педагоги разрабатывали план работы над темой самообразования. Выбор темы основывался на оценке деятельности педагога, видении каждым своих личностных и профессиональных проблем, умении корректно формулировать цели и последовательно их решать, умении проектировать и контролировать свою деятельность. Но план отражал лишь одну сторону работы учителя. Возникла необходимость в разработке индивидуального плана профессионального развития педагога, который имеет более широкую структуру.

Структура написания плана профессионального развития педагога, включает в себя следующие направления:

- изучение психолого-педагогической литературы;
- разработка программно-методического обеспечения учебно-воспитательного процесса;
- работа над темой самообразования;
- участие в системе школьной методической работы;
- обучение на курсах в системе повышения квалификации вне школы;
- руководство повышением квалификации других учителей;
- работа в составе органов управления школой (Указываются органы, в составе которых работает учитель (профсоюзный комитет, Управляющий совет), а также его функциональные обязанности).

Написание плана – это творческая работа, и насколько она станет такой же на практике, во многом зависит от руководства школы. Важно, чтобы сама процедура разработки индивидуального плана не приобрела формальный характер. Поэтому в разработке структуры плана профессионального развития принял участие весь педагогический коллектив; при написании планов методической службой школы были оказаны консультации отдельным педагогам по рациональному использованию того или иного материала для приобретения и совершенствования нужных компетенций, возможностей системы методической работы школы и муниципальной методической службы.

Особую роль в процессе профессионального самосовершенствования педагога играет его инновационная деятельность. В связи с этим становление готовности педагога к ней является важнейшим условием его профессионального развития.

Если педагогу, работающему в традиционной системе, достаточно владеть педагогической техникой, т.е. системой обучающих умений, позволяющих ему осуществлять учебно-воспитательную деятельность на

профессиональном уровне и добиваться более или менее успешного обучения, то для перехода в инновационный режим определяющей является готовность педагога к инновациям.

В ноябре 2010 года проведено анкетирование с целью определения уровня готовности коллектива к инновационной деятельности. Данный вопрос является актуальным, т.к. коллектив приступил к разработке новой программы развития, основные направления которой будут реализовываться через проекты. Целью анкетирования стало определение уровня готовности педагогов к освоению нового, желание осваивать те или иные новации, а управленческой команде анкетирование позволило правильно выстроить серию методических учеб, практикумов, педсоветов, которые помогли бы учителям совершенствовать свое профессиональное мастерство. В целом следует отметить, что коллектив школы достаточно адекватно воспринимает необходимость внедрения инновационных процессов, не следует за ними вслепую, взвешивает все за и против внедрения нового. Этому в полной мере способствует стабильность педагогического коллектива, высокий уровень квалификации кадров, эффективная управленческая поддержка инновационных процессов в школе, достаточная теоретическая и практическая подготовка педагогов школы по вопросам инновационной деятельности. Тем не менее, сегодня управленческая команда должна успешно решить и следующие задачи:

- создать систему мотивации и стимулирования участников инновационных процессов;

- обеспечить эффективное методическое сопровождение деятельности педагогов, внедряющих инновации.

Инновационная деятельность педагогов в школе представлена следующими направлениями: апробация учебников нового поколения, внедрение ФГОС НОО, освоение современных педагогических технологий,

социальное проектирование, создание индивидуальных педагогических проектов.

Одним из путей развития профессиональной компетентности педагога является его участие в конкурсах профессионального мастерства.

Одной из ведущих форм повышения уровня профессионального мастерства является изучение опыта коллег, трансляция своего собственного опыта.

Показателем творческой деятельности педагогов, механизмом совершенствования управления качеством образования является аттестация педагогических работников. Учителя проходят процедуру аттестации согласно перспективному плану. В связи с изменением порядка аттестации проведена серия инструктивно-методических совещаний по ознакомлению педагогов школы с нормативно-правовой базой, регламентирующей новый порядок аттестации на первую и высшую квалификационные категории; индивидуальные и групповые консультации по вопросам заполнения электронного портфолио педагога [20, с. 15].

Активно проходит обучение учителей на курсах повышения квалификации по приоритетным направлениям, определяемым образовательным учреждением и муниципальной системой образования: внедрение ФГОС НОО, подготовка учащихся к ГИА и ЕГЭ, моделирование вопросов современного урока, организация работы с одаренными детьми.

Управляя развитием профессиональной компетентности педагога, мы не останавливаемся только на традиционных формах работы. К новым формам работы с педагогами можно отнести:

- активные формы при проведении инструктивно-методических совещаний, педагогических советов: методический ринг, мозговой штурм, организованный диалог, проблемная ситуация, работа в малых творческих группах;

- методическую неделю, включающую в себя проведение панорамы открытых уроков, педагогические чтения по теме самообразования педагогов, тематический педагогический совет;

- школьные конкурсы профессионального мастерства, проведение которых дает педагогу возможность распространения инновационного опыта среди коллег, способствуют профессиональному самоопределению молодых педагогов.

Следует отметить, что не один из перечисленных способов не будет эффективным, если педагог сам не осознает необходимости повышения собственной профессиональной компетентности. Можно выделить два пути осуществления профессионального развития учителя:

– посредством самообразования, т.е. собственного желания, постановки цели, задач, последовательного приближения к этой цели через определенные действия;

– за счет осознанного, обязательно добровольного участия учителя в организованных школой мероприятиях, т.е. фактора влияния окружающей профессиональной среды на мотивацию учителя и его желание профессионально развиваться и расти.

Отсюда вытекает необходимость мотивации педагогов и создания благоприятных условий для их педагогического роста.

Диагностика, проведенная руководителем школы в рамках изучения вопроса мотивации профессионального развития педагогов, позволила определить приемы и методы, способствующие повышению мотивации профессионального развития для различных категорий педагогов нашего образовательного учреждения, а также выстроить модель руководства мотивацией профессионального развития педагогов. Данная модель будет реализована при условии создания определенной среды, обеспечивающей атмосферу вдохновения и желания продуктивно работать. В качестве

приоритетных направлений создания мотивационной среды можно выделить следующие:

– формирование устойчивой мотивации профессионального развития (акцент на ценностно-мотивационные аспекты профессиональной деятельности и потребность в саморазвитии педагога);

– психологическое сопровождение профессионального развития педагогов;

– обновление и развитие системы повышения квалификации педагогов и обучения их в образовательном учреждении;

– усиление индивидуальной и дифференцированной работы с педагогом, планирование его профессиональной карьеры.

От качества работы учителя зависит и качество обучения учащихся. Анализ результатов образовательной деятельности непосредственно определяется уровнем профессионализма педагогов.

Учащиеся школы на протяжении многих лет показывают стабильные результаты учебной деятельности.

Таблица 1

Анализ успеваемости учащихся

Год	Успеваемость	Качество знаний
2012-2013 г	100%	56%
2013-2014 г	100%	50%
2014-2015 г	100%	41,3%

В 2014-2015 учебном году процент успеваемости учащихся не изменился, снизилось качество знаний на 14,7%. Целевые показатели, определяемые школой, выполнены.

Значительно выросла и доля учащихся, ставших призерами и победителями различных конкурсов, олимпиад, соревнований, научно-практических конференций.

В современных условиях только активная жизненная позиция, повышение профессионального мастерства помогает педагогу обеспечить одно из главнейших прав обучающихся – право на качественное и доступное образование.

В качестве приоритетных направлений создания мотивационной среды можно выделить следующие:

- формирование устойчивой мотивации профессионального развития (акцент на ценностно-мотивационные аспекты профессиональной деятельности и потребность в саморазвитии педагога);

- психологическое сопровождение профессионального развития педагогов;

- обновление и развитие системы повышения квалификации педагогов и обучения их в образовательном учреждении;

- усиление индивидуальной и дифференцированной работы с педагогом, планирование его профессиональной карьеры.

Инновационными направлениями профессионального роста педагогических работников стали различные формы профессионального общения педагогов:

- организуются конкурсы профессионального мастерства;

- разрабатываются авторские программы, нацеленные на профессиональное развитие учителей;

- проводятся мастер-классы с участием победителей приоритетного национального проекта «Образование»;

- создаются условия по диссеминации педагогического опыта через публикации в педагогических журналах и в сети Интернет.

Другим инновационным ресурсом в плане совершенствования педагогического мастерства становится в современных условиях деятельность методических служб. Методические службы муниципальных районов и городских округов созданы с целью оказания консультационной помощи в вопросах профессионального совершенствования педагогического мастерства. Перед ними ставятся организационно-методические задачи, определяются приоритетные направления деятельности. Приоритетными направлениями деятельности Методической службы являются:

- организация повышения квалификации педагогических и руководящих кадров образовательных организаций района и создание условий для формирования индивидуального образовательного маршрута педагогических работников в межкурсовой период;

- организация своевременного прохождения аттестации педагогических работников образовательных организаций и оказание методического сопровождения педагогическим и руководящим работникам в межаттестационный период;

- организация и проведение профессиональных конкурсов. Формирование банка передового педагогического и управленческого опыта работы, его диссеминация в образовательной системе района;

- изучение опыта работы образовательных организаций и педагогических кадров, поддержка и развитие творческого потенциала педагогов района, создание условий для его распространения;

- поддержка и сопровождение молодых специалистов через реализацию районного социального проекта «Школа молодого учителя»;

- организация и проведение олимпиад и творческих конкурсов для учащихся, осуществление мониторинга уровня предметных достижений учащихся, создание банка данных об учащихся с академической одаренностью и творческим потенциалом;

- методическое сопровождение деятельности районных объединений.

1.3. Особенности профессионального развития педагога в сельской школе

Социально-экономические преобразования, происходящие в стране, обусловили существенные изменения в деятельности сельской школы, состояние и уровень работы которой сегодня определяются тем, что она является главным фактором жизнеспособности, сохранения и развития поселка, села, деревни. В настоящее время в Российской Федерации из общего количества общеобразовательных школ более 80% сельских. Здесь обучается 31% школьников и работает 39% педагогов. Согласно Закону «Об образовании» (ст. 19) стандарт образования должен выдерживаться одинаковый как для сельских, так и для городских школ. В то же время содержание и организация учебно-воспитательного процесса в сельской школе в значительной степени определяются комплексом объективных и субъективных факторов, обуславливающих специфику её функционирования и перспектив развития, специфику профессиональной деятельности сельского учителя [18, с. 180].

К объективным факторам, способствующим повышению эффективности учебно-воспитательного процесса в сельской школе, относится прежде всего сельскохозяйственное окружение и близость к природе, которые создают благоприятные условия для связи обучения и воспитания учащихся с конкретными видами сельскохозяйственного производства и жизнью сельских тружеников. Непосредственное общение сельских школьников с природой служит важным средством приобретения ими более осознанных естественнонаучных знаний, формирования у них экологической культуры, бережного отношения к окружающему миру. Наличие в сельской местности личных подсобных хозяйств, приусадебных участков, а также учебно-опытных участков при школах способствует предупреждению трудовой инфантильности. С малых лет сельские дети вовлекаются, как правило, в посильную трудовую деятельность в семье и

школе, что способствует их физическому развитию и двигательной активности. Специфика сельской школы определяется не только совокупностью объективных факторов, которые предоставляют лишь потенциальные возможности улучшения учебно-воспитательной работы с сельскими школьниками и успешное осуществление которых во многом зависит от разумного использования их в конкретных условиях. Данная специфика определяется также и преимуществами осуществления педагогической деятельности на селе, а именно:

- более характерным, заметным проявлением лучших традиций народной педагогики, некогда стройной системы воспитания сельского жителя. В городах, особенно крупных, такие традиции практически не используются в силу смешения национальных особенностей жителей, отрыва от исторических корней;

- достаточно чётким представлением учителей о детях, условиях их жизни и быта, отношениях в семье, среди сверстников и т.п.;

- близостью к традициям, большей, чем в городе, силой общественного мнения, авторитетом педагогов, особенно тех, кто работает на селе многие годы и воспитал не одно поколение сельских жителей;

- принадлежностью большинства родителей к одному трудовому коллективу, их проживанием на территории небольшого поселка, села, деревни, постоянным общением с коллегами вне школы;

- оптимальными условиями для подготовки учащихся к жизни на селе, сельскохозяйственному производству, проявления самостоятельности детей в решении хозяйственных и жизненных проблем.

К числу факторов, затрудняющих организацию учебно-воспитательной работы с сельскими школьниками, следует отнести малокомплектность и малочисленность большинства сельских школ. В большинстве из них нет параллельных классов, а во многих начальных школах существуют класс-комплекты. Поскольку в соответствии с Законом Российской Федерации «О

социальном развитии села» на селе начальные школы могут открываться даже при наличии одного ученика, количество таких школ по стране весьма значительно. В отличие от городских школ, микрорайон обслуживания сельской школой намного обширнее, для средних школ он может составлять десятки квадратных километров. Всё это требует от педагогических коллективов дополнительных и подчас весьма значительных затрат сил и времени по обеспечению своевременного посещения детьми учебных и внеурочных занятий. Это касается прежде всего организации регулярного подвоза школьников к образовательному учреждению, а при наличии интерната — установления и поддержания в нем условий жизни, сводящих к минимуму негативное влияние отрыва ребят от семьи, осуществления мер педагогического воздействия на школьников в период их пребывания вне школы.

Демографические изменения на селе ведут к постоянному увеличению числа малокомплектных сельских школ. Условия их работы чрезвычайно сложны и для учителя, и для ученика. Организация образовательного процесса в таких школах по типу больших городских учебных заведений теряет свою эффективность, поскольку здесь складывается особая практика обучения и воспитания детей. В 5—11 классах нередко обучаются по 3—5 человек. Обучение в сельских школах позволяет реально осуществлять индивидуальный подход к ученику. В то же время в малочисленном классе зачастую отмечается повышенное чувство тревожности, психологические, эмоциональные, а иногда и интеллектуальные перегрузки учащихся, что связано с постоянным контролем и оценкой знаний учащихся.

К отрицательной специфике малочисленной сельской школы можно отнести также отсутствие особой эмоциональной психической атмосферы, свойственной учебной работе большого коллектива учеников. В таких школах зачастую ограничено деловое информационное и эмоциональное общение детей, практически отсутствует состязательность учеников в

овладении знаниями. Трудности возникают также с формированием коллективистских, нравственных качеств личности учащихся, организаторских, коммуникативных способностей, нередко отсутствуют лидеры.

Немалую проблему для педагогических коллективов сельских школ представляет также реализация принципа вариативности в обучении по разноуровневым учебным программам. Это особенно сказывается на программах изучения предметов, предназначенных для профильного, углубленного обучения. Хотя во многих регионах России накоплен некоторый опыт такой работы, тем не менее данная проблема на селе реализуется значительно тяжелее, чем в городе [15, с. 108].

Особые условия функционирования сельской школы связаны не только с малым числом учащихся, но и обусловлены спецификой педагогической деятельности сельского учителя. Прежде всего необходимо отметить существенные различия в содержании и характере учебных поручений сельских и городских учителей. В городских школах с несколькими параллельными классами вся учебная нагрузка учителя, как правило, состоит из учебных занятий по одному предмету; учителей, преподающих 2—3 предмета, в них единицы. В то же время более половины учителей малокомплектных сельских школ, кроме своей специальности, ведут занятия по нескольким другим дисциплинам, по которым зачастую не имеют специальной подготовки. Большинство учителей сельских школ имеют учебную нагрузку, намного превышающую установленные нормы. Больших затрат времени требует от сельского педагога; подготовка к занятиям в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, которые в условиях сельской местности обычно функционируют на базе дневных школ. Конечно, преподавание учителем нескольких предметов имеет и некоторые положительные моменты. В частности, это позволяет шире использовать межпредметные связи, внедрять интегративные курсы (рисунок 1),

обеспечивать более целенаправленное влияние на развитие личности школьника. С другой стороны, нельзя не видеть многих отрицательных последствий многопредметности. Вот некоторые из них:

- дефицит педагогических кадров приводит к тому, что в ряде случаев учителя ведут предметы не своей специальностью;

- в вследствие многопредметности в течение учебного года учитель работает с одним классом последовательно на нескольких уроках, что в случае несложившихся взаимоотношений между учителем и учащимися может привести к педагогическому конфликту. Преподавание учителем нескольких предметов ведёт порой к искажённому представлению о способностях и возможностях ученика к обучению, которое необоснованно переносится с одного предмета на другой, при этом зачастую формируется отрицательное представление о ребенке;

- как правило, сельские школы, в которых работает большинство учителей-многопредметников, расположены в отдаленных населённых пунктах, сообщение с которыми затруднено. В результате учителя находятся практически в вынужденной изоляции, что мало способствует росту их профессионализма.

В условиях сельской школы значительно сложнее обстоят дела с повышением квалификации учителей, обменом опытом учебно-воспитательной работы. Учительские коллективы сельских школ в среднем насчитывают 12—15 человек (городские 35—40). Поскольку в таких школах, как правило, учителя-предметники представлены в единственном числе, то организовать внутришкольные методические объединения невозможно. Сложнее сельским педагогам поддерживать связь с различными методическими службами, библиотеками. В силу этого повышается роль самообразования в формировании педагогического профессионализма сельского учителя. Данные различных обследований показывают, что у сельских учителей значительно больше времени уходит на организацию

внеклассной работы и классное руководство. Недостаточное количество на селе внешкольных детских учреждений приводит к тому, что вся внеучебная деятельность учащихся проводится под руководством и силами самих учителей.

Исключительно велика роль сельского учителя в культурной жизни села. Именно сельское учительство представляет собой основную часть сельской интеллигенции, главную культурную силу деревни. Большой удельный вес учителей среди сельской интеллигенции и более низкий образовательный уровень жителей села обуславливают и специфические особенности культурно-просветительной и воспитательной работы сельского учительства среди населения. Учителей на селе можно встретить среди депутатов органов местного самоуправления, они часто выдвигаются в исполнительные органы власти, выступают организаторами культурно-массовых мероприятий.

Таким образом, по своему составу, условиям жизни и работы сельское учительство значительно отличается от учителей городских школ, что необходимо учитывать будущим педагогам в процессе общепедагогической подготовки в стенах высших и средних педагогических учебных заведений. От качества работы учителя зависит и качество обучения учащихся.

Сформированность у педагога нового педагогического мышления, которое сопровождается осознанием первичности культурно-исторической традиции народа, его ценностей, обычаев и широким использованием богатого наследия в процессе просвещения, обучения и воспитания жителей села, является важным показателем современного учителя сельской школы. В меняющемся мире система образования должна формировать такие новые качества выпускника как инициативность, инновационность, мобильность, гибкость, динамизм и конструктивность. Будущий профессионал должен обладать стремлением к самообразованию на протяжении всей жизни,

владеть новыми технологиями и понимать возможности их использования, уметь принимать самостоятельные решения

СХЕМА 2

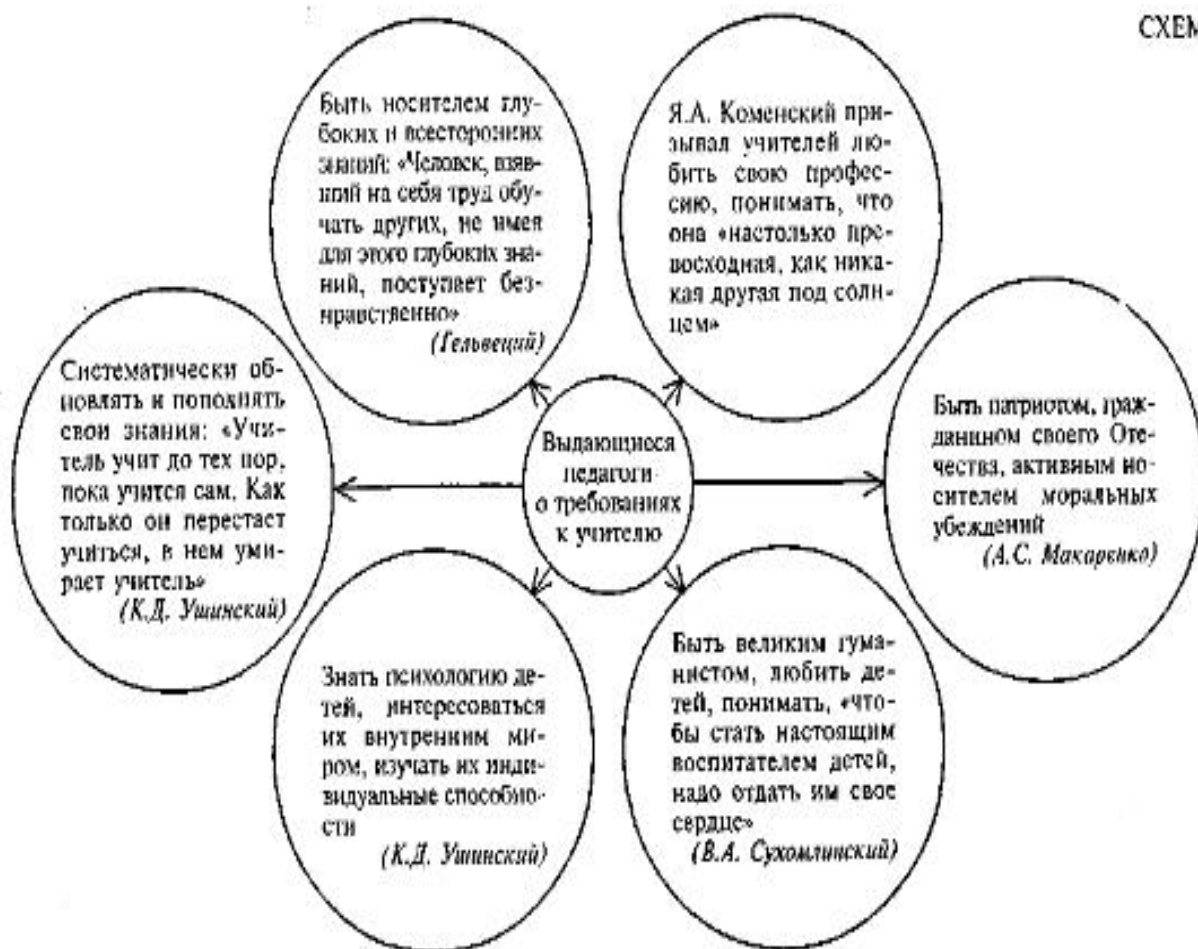


Рис. 1. Требования к учителю

Глава 2. Анализ профессиональной деятельности педагогов в МКОУ Добромысловской СОШ

2.1. Анализ структуры педагогического коллектива

Мной был проанализирован кадровый состав педагогических работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Добромысловской средней общеобразовательной школы.

В результате проделанной работы были сделаны следующие выводы:

- из 21 педагогических работников 57,1% имеют высшее специальное образование.

- 5 педагогов (23,8%) ведут учебные предметы не по полученной ими специальности.

- 18 (85,71%) учителей за последние 4 года прошли курсы повышения квалификации.

Руководство школой осуществляют:

- 1) Шубин Юрий Николаевич - директор школы;
- 2) Коменда Людмила Васильевна – заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- 3) Шубина Светлана Владимировна - заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- 4) Бурнакова Эльвира Брониславовна - социальный педагог;

Общие сведения о педагогах.

В школе - 21 педагогический работник.

Качественный состав педагогических кадров школы по уровню образования, специальности и стажу работы отображен в таблице 2.

В данной таблице можно увидеть преподавателей, которые получили высшее образование на момент работы в школе.

Таблица 2

Состав педагогических кадров по уровню образования

№	Ф.И.О	Образование (наименование учебного заведения)	Специальность по диплому	Стаж работы
1	Шубин Юрий Николаевич	Среднее специальное, Минусинское педучилище, 1979 Высшее педагогичес кое, АГПИ, 1987	Учитель физической культуры Учитель биологии и химии	29 лет
2	Астапова Валентина Николаевна	Высшее педагогичес кое, АГПИ, 1979	Учитель русского языка и литературы	46 лет
3	Астапов Петр Алексеевич	Высшее педагогичес кое, АГПИ, 1979	Учитель русского языка и литературы	40 лет
4	Бабинцева Ольга Николаевна	Заочное обучение, ИНПО ХГУ им.Н.Ф.Катанова, логопедия	Учитель-логопед	5 лет
5	Бахман Александр Александрович	Высшее педагогическое ФГБОУВПО ХГУ	учитель технологии и предпринимательства	0
6	Бурнакова Эльвира Брониславовна	Незаконченное высшее	педагог – психолог	0
7	Бушуева Татьяна Ивановна	Высшее педагогичес кое, АГПИ, 1985	учитель математики	30 лет
8	Вождаев Иван Васильевич	Среднее специальное Высшее педагогичес кое, АГПИ, 1994	Учитель физической культуры Учитель начальных классов	30 лет
9	Живцова Валентина Георгиевна	Среднее специальное, Минусинское педучилище, 1969	Учитель начальных классов	46
10	Захарова Надежда Николаевна.	Среднее специальное, Минусинское педучилище, 1985	Учитель начальных классов	30 лет

Продолжение таблицы 2

11	Исакова Галина Ивановна	Среднее специальное, Минусинское педучилище, 1977	Учитель начальных классов	33 года
12	Коменда Людмила Васильевна.	Высшее педагогическое, АГПИ, 1979	Учитель русского языка и литературы	36 лет
13	Малютин Руслан Геннадьевич	Высшее техническое, КрасГАУ, 1999 Заочное обучение КГПУ, институт информатики	Инженер-механик Учитель информатики	15 лет
14	Малютина Надежда Николаевна.	Минусинский филиал Красноярского колледжа культуры, 2007	Преподаватель декоративно-прикладного творчества и руководитель ИЗО студии	8 лет
15	Михеева Галина Николаевна	Среднее специальное, Абаканское педучилище	Учитель начальных классов	38 лет
16	Ратахина Наталья Ивановна	Среднее специальное, Минусинское педучилище, 2001 Высшее педагогическое, КГПУ, 2005	Учитель английского языка	13 лет
17	Ратахин Александр Александрович	Высшее педагогическое КГПУ	Учитель физической культуры	14 лет
18	Резанова Татьяна Владимировна	Среднее специальное, Минусинское педучилище, 2005 Высшее педагогическое, ХГУ, 2008	Учитель начальных классов Педагогика и методика начального обучения	10 лет
19	Слученкова Ольга Леонидовна	Заочное обучение КГПУ, факультет истории	Учитель истории	5 лет

Окончание таблицы 2

20	Терещенко Людмила Павловна.	Высшее педагогическое, ХГУ, 1997	Педагогика и методика начального обучения	20 лет
21	Шубина Светлана Владимировна.	Среднее специальное, Абаканское педучилище, 1986 Высшее педагогическое, АГПИ, 1991	Учитель начальных классов Педагогика и методика начального обучения	29 лет

Половозрастная структура педагогов отображена в рисунках 1, 2.

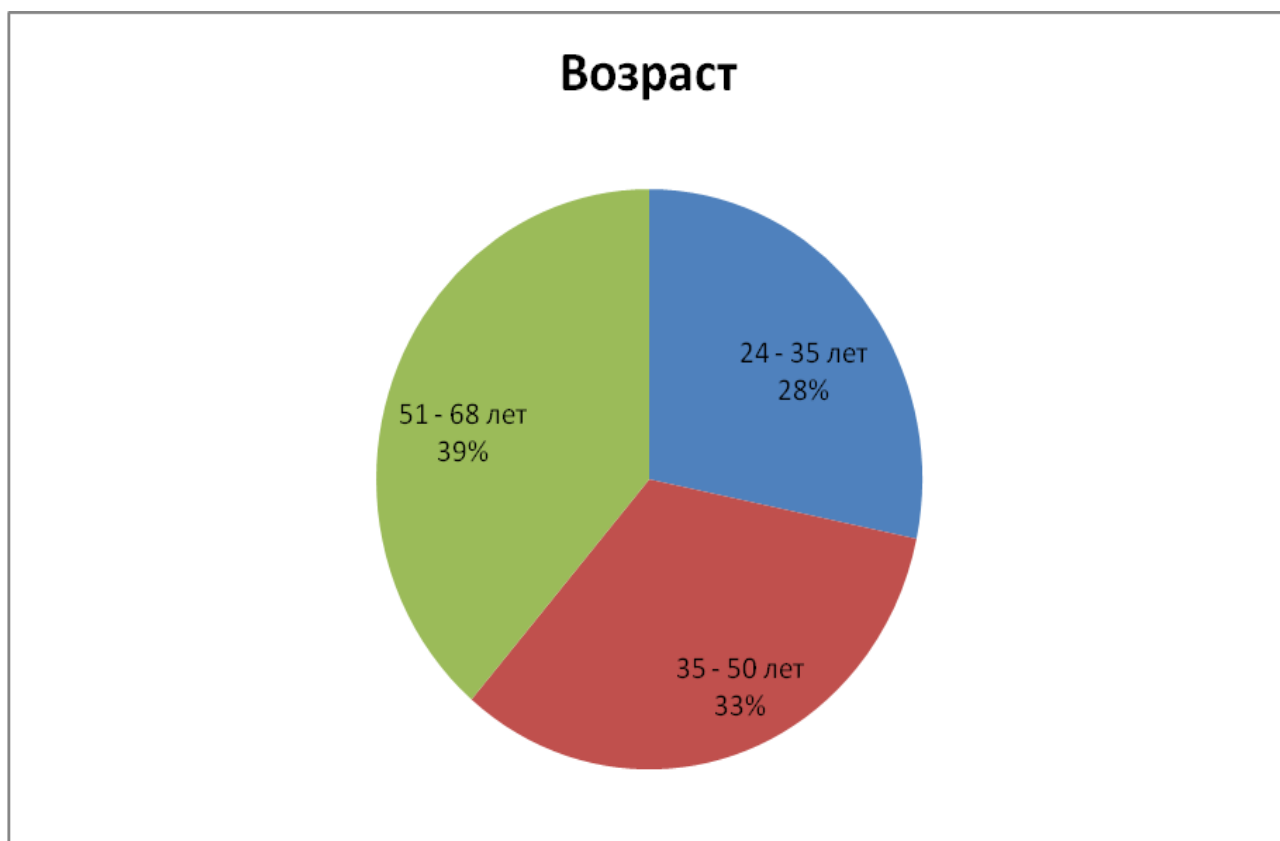


Рис.1. Половозрастная структура педагогов



Рис. 2. Половозрастная структура педагогов

В школе кабинетная система обучения. Для организации воспитательно-образовательного процесса в школе имеются: кабинеты по основным учебным предметам, один компьютерный класс, соединенных в локальную сеть, кабинет ОБЖ, учебные мастерские (столярная и слесарная), один физкультурный зал, стадион с беговой дорожкой и полосой препятствий, спортплощадка, кабинет логопеда, две библиотеки с читальным залом (на 12 мест).

В школе функционирует медицинский кабинет, школьная столовая на 50 мест.

Материально-техническая база школы позволяет эффективно организовывать процесс обучения на современном уровне.

В настоящее время в школе работает 21 педагог, в том числе учитель-логопед, социальный педагог. Среди учителей 8 человек – выпускники школы.

В школе развивается адаптивная образовательная среда, в которой каждый участник образовательного пространства школы может реализовать свои способности, развивать творческие возможности, осваивать

индивидуальные программы и иметь личные достижения. Педагогическая команда Школы успешно работает над общим делом – создание образовательного пространства

2.2. Основные направления повышения профессионального развития школы

Развитие профессиональной компетентности - это развитие творческой индивидуальности учителя, формирование готовности к принятию нового, развитие и восприимчивости к педагогическим инновациям. От уровня профессионализма педагогов, их способности к непрерывному образованию напрямую зависят результаты социально-экономического и духовного развития общества. В соответствии с этими требованиями можно определить основные подходы к развитию профессионализма педагога:

- непрерывное научно-методическое сопровождение развития профессионализма через оказание помощи методическим объединениям, отдельным педагогам в организации деятельности на уровне школы, с учетом педагогического стажа, уровня профессионализма и индивидуальных запросов личности педагога. Главной целью методической работы является – непрерывное совершенствование квалификации педагога, непрерывное содействие повышению его эрудиции и компетентности в области методики преподавания, в связи с корректировкой учебно–воспитательной работы для перспективного развития процессов обучения и воспитания их постоянного саморазвития и самосовершенствования [20, с. 15].

Этот вариант развития профессионализма реализуется через следующие формы работы:

- повышение профессионального и культурного уровня педагога;
- стимулирование его служебной и общественной активности;
- совершенствование знаний в области художественной педагогики;

- обновление и совершенствование знаний в области художественной педагогики;
- совершенствование педагогического и методического мастерства на основе идей педагогов новаторов и творческих работ педагогов;
- совершенствование методов и стиля взаимодействия с учащимися на принципах гуманизации, демократизации, гласности;
- формирование умений и навыков анализа образовательного процесса в целом и самоанализа своей учебно – воспитательной деятельности в частности;
- приобщение педагогов к исследовательской деятельности на основе доступных и понятных ему методик;

Практические формы научно – методической работы: лектории, конференции, научно – методические семинары, научно – практические и проблемные семинары, работа творческих лабораторий и временных творческих групп формального и неформального характера, дискуссии, круглые столы, организационно – деятельные игры, организация курсов повышения квалификации на базе высших учебных заведений, организация и проведение конкурсов профессионального мастерства, работа МО, школы молодого педагога, индивидуальные консультации, признание потенциальных возможностей каждого педагога, адресное планирование повышения квалификации, обобщение опыта индивидуальной работы с каждым педагогом:

- развитие профессионализма через курсы повышения квалификации без отрыва от производства с получением документа государственного образца. Данная форма может быть реализована очно и заочно на основании договоров с учреждениями, имеющими лицензию на повышение квалификации. Такие курсы решают проблему срыва учебного процесса;

- реализация накопительной системы повышения квалификации, учитывающей индивидуальную образовательную программу педагога. Вот

уже второй год проводится фестиваль “Открытый урок”. Он сразу же стал самым массовым педагогическим форумом. Поэтому у всех участников появилась возможность поучиться друг у друга.

2.3. Проблемы профессионального развития

В течение ряда лет школа живет в условиях модернизации образования, которая, по сути, является процессом внедрения инноваций. Особый статус приобретает инновационный процесс в связи с новыми федеральными образовательными стандартами. Необходимое условие их реализации – освоение педагогами новых целевых ориентаций образовательного процесса, развитие и преобразование профессиональной компетентности педагогических работников. В этой ситуации важно определить те проблемы и противоречия, которые сопутствуют реализации инноваций в целом и процессу повышения квалификации педагогических работников в частности. Переход к целевым ориентациям в соответствии с образовательной инициативой «Наша новая школа» все более очевидным ставит необходимость перестройки профессиональных стереотипов, установок, ценностных ориентаций педагогов. Недостаточным вниманием к личностным факторам педагогов, осуществляющих инновации, объясняется то, что школа зачастую не оправдывает ожидания гуманизации образовательной среды.

Одна из важнейших причин затруднений при внедрении новых педагогических технологий связана, на наш взгляд, со способом их передачи в практику. Зачастую используются неадекватные модели формирования профессиональной компетентности педагога, сводимые к информационным. В этом случае, как правило, у субъекта (педагога) инновации возникает угроза на пути достижения профессиональных целей, что приводит к появлению защитных реакций, барьеров на пути реализации инноваций.

«Профилактика» защитного поведения предполагает организацию целостного подхода к формированию профессиональной компетентности педагога, синтез основных блоков: мотивационного, целеполагания, информационного, принятия педагогических решений, организации образовательной деятельности.

Проведенное в ходе выполнения диссертационного исследования О.Н.Коптяевой («Мотивационной готовность педагога к инновационной деятельности», 2009 г.) анкетирование выявило, что повышение компетентности педагогов в условиях реализации инновации осуществляется через организацию лекций (63,7%), семинаров (57,5%), практикумов (39,9%), т.е. преобладают традиционные формы реализации инноваций, которые недостаточно ориентированы на педагога как субъекта инновационной деятельности; практически не используются такие формы как групповое проектирование образовательной деятельности, тренинги и другие активные формы обучения; использование интерактивных методов зачастую вызывает трудности «вписывания» их в практику реальной деятельности педагога. В случае использования активных форм развития профессиональной компетентности, как правило, отсутствует целостный, системный подход к проблеме.

Полноценная инновационная программа в качестве важной составной части должна включать в себя программу по перестройке и развитию профессионального самосознания учителей.

Требуется модернизация во внутришкольной системе повышения квалификации учителей, выбор и внедрение современных методов и форм обучения (организационно - деятельностные игры, анализ и разрешение проблемных ситуаций, проблемно - творческие группы, проектирование образовательной деятельности, экспертные лаборатории и т. д.), что способствует вовлечению всех педагогов в активную инновационную деятельность.

Особые требования, ситуация введения новых стандартов предъявляет к психологической компетентности педагогических работников, поскольку впервые устанавливаются требования не только к результатам обученности, но и к результатам личностного развития обучающихся. Важным ресурсом этой работы может явиться школьная психологическая служба, так как именно практический психолог является специалистом по инициированию и развитию рефлексивных процессов различного типа.

Анализ ситуации выявляет следующие противоречия:

- между необходимостью решения новых образовательных задач в условиях введения и реализации ФГОС и неразработанностью системы методического обеспечения профессионального развития педагогических работников на региональном, муниципальном и институциональном уровне.

- между острой потребностью учителей в повышении квалификации и недостаточно эффективной ее реализацией через традиционные существующие формы повышения, неосвоенностью современных технологий повышения профессиональной компетентности образовательной практикой, включая региональный уровень;

- между растущими требованиями общества к уровню профессионализма учителей и отсутствием у большинства из них системных знаний, умений и навыков развивающего образования; недостаточным владением технологиями развивающего образования в рамках системно-деятельностного подхода;

- между потребностью школы в высоко квалифицированных кадрах и недостаточной разработанностью механизма их профессиональной подготовки в рамках конкретной школы.

- противоречие между актуальным содержанием основных направлений модернизации образования и содержанием индивидуальных и групповых запросов на повышение квалификации. Нередко эти запросы

касаются узких методических аспектов в той или иной образовательной области и не затрагивают ключевых вопросов модернизации образования.

- между требованиями ФГОС и недостаточной готовностью педагогов к решению задач ФГОС;

- между необходимостью командной работы педагогических работников ОУ и неразвитостью данных форм работы в образовательной практике.

Анализ ситуации повышения квалификации выявляет основную проблему, проявляющуюся в отсутствии системного подхода к формированию профессиональной компетентности педагогических работников, неосвоенности, недостаточной укорененности эффективных технологий развития профессиональной компетентности педагогических работников в условиях реализации инноваций, в силу чего результаты часто не соответствуют их целевым ориентациям [48, с. 422].

Важно определить содержание, технологии, организационные формы развития профессиональной компетентности в условиях реализации ФГОС как инновационного проекта.

Важными задачами на пути становления новых моделей развития профессиональной компетентности педагогов являются:

- конкретизация требований к профессиональной компетентности в условиях внедрения ФГОС для разных категорий педагогических работников;

- разработка методических рекомендаций по системно-деятельностному подходу в развитии профессиональной компетентности;

- организация и обеспечение научно-методического сопровождения работы площадок по диссеминации опыта введения ФГОС;

- разработка методических рекомендаций по созданию условий для свободного, многовекторного, личностно-ориентированного и востребованного профессионального роста учителя;

- разработка методических рекомендации по психологическому обеспечению проектирования образовательной деятельности;

- разработка методических рекомендаций по реализации интерактивности, модульности, проектности, дистантности и непрерывности как факторов, обеспечивающих творческий, индивидуальный подход к повышению квалификации.

Процесс повышения квалификации будет эффективным (приведет к системным изменениям профессиональной компетентности), если будет:

- ориентирован на системно - деятельностный подход к формированию профессиональной компетентности, становление мотивационно-ценностного, операционально-технологического, когнитивного и рефлексивно-оценочного ее компонентов;

- базироваться на современных технологиях обучения взрослых, включая групповое проектирование образовательного процесса, группы поддержки и т.п.;

- будет обеспечен современными образовательными программами и методическими материалами;

- будет обеспечен разработкой организационных форм повышения квалификации педагогических работников.

Глава 3. Разработка мероприятий, способствующих управлению профессиональным педагогов в сельской школе

3.1. Основные формы профессионального развития педагогов

Необходимо использовать разные формы для развития творческого потенциала педагога, главное, чтобы этот процесс был непрерывным. Обязателен принцип «сопровождения» профессионального роста учителя на протяжении всей педагогической деятельности. Способов повышения педагогического мастерства учителей довольно много:

- курсы повышения квалификации;
- семинары;
- конференции;
- профессиональные конкурсы;
- грамотно организованная методическая работа в школе.

Но, многие из известных форм и методов профессионального развития сельскому учителю (по крайней мере, удалённых от окружного центра) не доступны. Географически далеки от научных центров, ВУЗов. Школьные и сельские библиотеки с мизерным бюджетом не могут удовлетворить стремительно изменяющиеся потребности современного педагога. «Учитель живёт до тех пор, пока он учится. Как только он перестаёт учиться, в нём умирает учитель». (К.Д. Ушинский). В правоте этих слов педагогическая общественность убеждалась очень много раз. А не успевать в ногу со временем для сельского учителя и вовсе в полном смысле слова смерть. В нашем поселке практически отсутствуют свободные рабочие места.

Таким образом, единственным средством профессионального развития для педагога малочисленной сельской школы остаётся самообразование. Самообразование как самостоятельная познавательная деятельность по

приобретению знаний из различных источников информации, систематизации и обобщению этих знаний. Обнаруживая противоречия между необходимым и реальным запасом своих знаний, недостаточную эффективность используемых форм и методов работы, учителем осознаётся необходимость самообразования. Каждый педагог нашей школы имеет тему самообразования в рамках которой, проводит исследовательскую работу; изучает научно-методическую и учебную литературу; готовит выступления на педсоветы, научно-методические объединения; проводит открытые учебные занятия и посещение уроки своих коллег с целью обмена мнениями по вопросам организации занятий, содержания обучения, методов преподавания; проводит теоретическую разработку и практическую апробацию разных форм уроков, внеклассных мероприятий и учебных материалов. Для организации эффективной работы по теме самообразования педагогами составляется годовой план.

С развитием компьютерных технологий на помощь в самообразовательной деятельности педагогам поселка Добромысловский пришёл Интернет и стал важнейшим педагогическим средством в развитии профессионализма. Открытый и свободный доступ к информации дает возможность каждому педагогу максимально развить свои личностные качества и оперативно получить необходимую ему информацию. Появилась возможность проходить дистанционные курсы повышения квалификации, участвовать в семинарах, конференциях различных уровней, принимать участие в профессиональных и детских конкурсах, фестивалях, олимпиадах и просто пообщаться с коллегами, обменяться мнениями. Огромную помощь педагогам оказывают виртуальные педагогические сообщества в основе большинства, которых лежит идея взаимопомощи. Учитель может разместить на таких сайтах любой, полезный, на его взгляд, материал: от комментария до собственных разработок. Таким образом, Интернет ещё и самый простой способ распространения и трансляции собственного опыта

работы. Ещё один плюс сельскому педагогу - за размещение материала, участие в профессиональных конкурсах администрация сайта высылает дипломы и сертификаты. И пусть не бесплатно, но ценность этого документа стоит того.

В целях систематизации опыта, накапливаемого педагогами и для определения направления профессионального развития, в нашей школе использовался один из современных методов - метод «портфолио». Создать профессиональное портфолио – это одно из важнейших действий, которое необходимо совершить педагогу для достижения успеха. Наряду с сертификатами, грамотами и дипломами портфолио участвует в процессе формирования имиджа педагога в глазах коллег, учеников и их родителей.

Современные технологии позволяют создавать как бумажный так и электронный портфолио. До некоторого времени у педагогов нашей школы пользовалось популярностью бумажный портфолио методического, демонстрационного и отчётного направления. Оформляется портфолио в папке-накопителе с файлами. Каждый отдельный материал, включенный в портфолио, датируется и закрепляется печатью школы с подписью директора. Состав портфолио зависит от конкретных задач, которые ставит перед собой сам учитель. С заметным улучшением качества Интернет - связи в селе педагоги школы стали создавать электронные портфолио – собственные сайты или личные странички на различных педагогических порталах. Электронный портфолио – это ресурс, аккумулирующий образовательную продукцию учителя и отражающий рост его личных достижений. Общепринятой модели портфолио любого вида нет. Портфолио учителя индивидуально. Кроме этого большую роль в формировании портфолио играет специфика учебной дисциплины, в рамках которой оно создается. Важно, чтобы учитель проанализировал свою работу, собственные успехи, обобщил и систематизировал педагогические достижения,

объективно оценил свои возможности и увидел способы преодоления трудностей и достижения более высоких результатов.

3.2. Разработка программы профессионального развития педагогов

Программа модернизации кадрового потенциала школы – это индивидуализированная критериально-ориентированная система, в основу которой положен системно-деятельностный подход к повышению квалификации педагогических кадров. Образовательный процесс проектируется с учетом результатов комплексного анализа и самоанализа кадрового потенциала школы и его образовательной среды. В нашем случае это обычная общеобразовательная школа, каких большинство в области. Программа привлекательна тем, что может быть использована в педагогическом коллективе, в котором сфокусировались многие типовые проблемы педагогических кадров (старение, высокая квалификация педагогов и низкая результативность участия учащихся в предметных и альтернативных олимпиадах и конкурсах, гендерный перекос в пользу женщин, слабый приток молодых специалистов и их недостаточная квалификация, недостаточная осведомленность учителей в области применения современных образовательных технологий и особенно ИКТ, отсутствие психологических знаний в сфере возрастной психологии, этнопсихологии и конфликтологии, низкая профессиональная мобильность и др.) К этим проблемам можно добавить и проблемы слабого социокультурного окружения [36, с. 111].

Чтобы запустить процесс саморазвития педагога, так как именно учитель является ключевым звеном в деле модернизации системы образования в стране. Для этого недостаточно создания концепций, стратегий, планов и программ. Нужны конкретные механизмы их реализации, диагностические комплексы для оценки достигнутых результатов, сравнительный анализ показателей эффективности

используемых для решения тех или иных образовательных задач технологий. Только так можно конструировать оптимальный вариант из имеющихся локальных вариантов. Только «новый педагог» может эффективно и профессионально действовать в условиях «новой школы». Но только понятие «новая школа» у каждой школы свое. Для побуждения педагогического коллектива школы к творческому продуктивному труду, изменения психологического микроклимата, повышения конкурсной активности за пределами школы в качестве главного приоритета мы выбрали создание системы внутришкольного постдипломного обучения педагогов. Молодые учителя заинтересованы в более быстрой адаптации к условиям школы, освоении практических навыков, зрелые кадры – в освоении современных ИКТ. Умелое соединение интересов тех и других в рамках образовательного учреждения как раз и приводит к появлению эффекта. Программа модернизации кадрового потенциала составная часть программы развития школы, ее ключевое звено (таблица 3).

Потребителями программы являются руководители, заместители руководителей, методические службы, педагоги, иные заинтересованные лица.

Таблица 3

Программа профессионального развития педагогов

№	Содержание деятельности	Сроки
Организационные мероприятия		
1	Формирование нормативно-правовой базы	2016-2017
2	Планирование и внедрение новых форм методической работы.	ежегодно
3	Перспективное планирование повышение квалификации педагогов	ежегодно
4	Перспективное и текущее планирование аттестации педагогов.	сентябрь каждого года
5	Утверждение планов самообразования педагогов.	октябрь каждого года

Окончание таблицы 3

6	Курсовая подготовка.	в течении года
Методическая работа.		
7	Методические совещания	1 раз в квартал
8	Профессиональная переподготовка педагогов.	раз в пять лет
9	Участие педагогов в окружных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах педагогического мастерства.	2016-2017
10	Участие педагогов в работе семинаров, научно – практических конференциях. - Организация работы постоянно действующего внутреннего практико-ориентированного семинара для педагогов по теме: «Изучаем и работаем по ФГОС ДО»; - «Особенности современных форм, методов работы в ДОУ по развитию речи дошкольников в условиях ФГОС» - "Современные образовательные технологии для развития речи дошкольников в условиях ФГОС"; - «Организация предметно-развивающей среды в группах для реализации ООП в соответствии с ФГОС ДО»	ежегодно
11	Дистанционное обучение	ежегодно
12	Работа по самообразованию педагогов: -Отчеты педагогов по темам самообразования; -Открытые мероприятия; -публикации; - Обобщение опыта работы; - Организация изучения опыта внедрения ФГОС ДО в других регионах.	2016-2017
13	Создание портфолио	ежегодно
Аналитическая деятельность		
14	Образовательный мониторинг: - мониторинг готовности образовательной организации к введению ФГОС ДО	2 раза в год
15	Проведение самоанализа результатов педагогической деятельности в условиях ФГОС.	2016-2017
16	Самооценка профессиональной компетенции педагога (выявление дефицитов)	2016-2017

Разработанная программа направлена на преодоление имеющихся негативных тенденций в развитии человеческого потенциала работников образовательных учреждений, обеспечение условий для самовыражения талантливых учителей, роста их профессионального мастерства, предоставление равных возможностей для повышения квалификации и совершенствования учебно-методической базы всем педагогическим работникам, расширения поля самостоятельной деятельности, обеспечения профессионального и карьерного роста, сохранения кадров при условии соответствия их подготовки современным квалификационным требованиям.

Организация процесса совершенствования кадрового потенциала школы:

- дистанционное обучение - без отрыва от производства;
- повышение квалификации педагогов-новаторов и управленцев;
- видеоконференции - без отрыва от производства;
- повышение квалификации педагогов-предметников и управленцев;
- краткосрочные очные курсы повышения квалификации - без отрыва от производства (не нарушают естественного хода образовательного процесса);
- повышение квалификации всех педагогов по графику;
- курсы переподготовки и повышения квалификации на базе учреждений постдипломного образования педагогов - с отрывом от производства на время сессии;
- повышение квалификации кадрового резерва и педагогов, стремящихся к овладению смежными специальностями;

Механизм внутришкольного постдипломного обучения педагогических кадров.

Принципиальным является сохранение привычных форм взаимодействия педагогов, которые наполняются новым содержанием и проводятся с использованием новых образовательных технологий и

технических средств. Тем самым снимается психологический барьер в отношении предлагаемых инноваций. Они органично входят в сознание педагогов, становясь частью их опыта. В практику работы прочно вошли разнообразные формы внутришкольного взаимодействия, перечень которых представлен в таблице.

Формы внутришкольного взаимодействия:

- выставки;
- конкурсы;
- круглые столы;
- мастер – классы;
- открытые занятия;
- дистанционные курсы;
- деловые игры и тренинги;
- наставничество и коучинг;
- самоподготовка и самообразование;
- научно – практические конференции;
- предметные методические объединения;
- внутрифирменные практикоориентированные семинары;
- видеоконференции, виртуальное взаимодействие;
- краткосрочные курсы повышения квалификации на базе школы;
- совместная творческая деятельность в межпредметных творческих группах.

Описание эффектов, достигаемых при использовании программы.

Предлагаемая программа позволит существенно оптимизировать процесс обновления качества образования с учетом внедрения федеральных государственных образовательных стандартов.

Вооруженный новыми знаниями и освоивший новые профессиональные навыки учитель сможет оптимизировать организацию системы поддержки одаренных детей. Многие педагоги школы после

обучающего семинара, посвященного проблемам одаренных детей в массовой школе, выбрали индивидуальные методические темы, связанные с поддержкой одаренности.

Реализация программы позволит существенно оптимизировать современную образовательную инфраструктуру.

Оптимизировать систему здоровьесберегающей деятельности педагогического коллектива можно только при условии, что педагоги будут знать, как это делается на практике. В рамках проекта реализуется конкурсная деятельность учителей – это ежегодные тематические фестивали открытых уроков.

Пропаганда работы педагогов на конкретный осязаемый социально и лично-значимый результат. Очень важно поменять ментальные установки работников школы, показать, что не так страшен волк, как его малюют. И непонятные ИКТ становятся новой возможностью общения с родными и близкими, решают проблему отставания болеющих учеников, дают возможность пообщаться с коллегами по цеху из других регионов. Только так, пошагово, поэтапно можно решать кадровые вопросы, примирить традиции с новациями, вместо того, чтобы противопоставлять их.

Преращение «возрастного тромба» в «золотой фонд». Когда наши опытные педагоги познакомятся с новыми педагогическими технологиями, то увидят знакомые дидактические элементы и черты, а главное осознают, что освоение инноваций позволяет экономить время, а для них время – это дни, часы, минуты жизни, а не просто отработанные уроки. Более того инновационная деятельность учителя предотвратит появление синдрома профессионального выгорания, учителя откроют web-страницы на школьных сайтах.

Межпредметная интеграция. Система внутришкольного обучения способствует появлению новых межпредметных творческих замыслов и проектов, она оживит профессиональные контакты внутри школы, придаст

им новый импульс. Система внутришкольного обучения стала универсальным интегратором профессиональных знаний умений и навыков, преобразования их в базовые профессиональные компетентности.

Обновление внутришкольной образовательной среды. Вооруженные новыми знаниями и умениями педагоги школы постепенно меняют окружающую действительность. Исчезают с поля зрения рукописные документы, постепенно формируется система электронного документооборота. Выступления на круглых столах, педсоветах и конференциях сопровождаются электронными презентациями. Полезные памятки и алгоритмы для слушателей разрабатывают руководители практико-ориентированных семинаров с тем, чтобы закрепить полезные навыки. Теперь учителя сами могут разрабатывать тестовые задания и проводить тестирование в режиме реального времени, смогут создавать сайты, изобретать интерактивные задания, вести учет достижений учащихся с использованием рейтингово-накопительной системы.

Учение в течение всей жизни. Система внутришкольного обучения запустит и этот механизм. Учитель теперь понимает, что знания могут стать товаром, если упаковать их в проектный продукт и пытается создавать такие продукты.

Опережающее развитие. Многие компетенции, которые осваивают педагоги в процессе внутришкольного обучения, дадут им возможность быстрее адаптироваться в других учебных заведениях, в реальном и виртуальном общении с коллегами, в новом бытовом и социальном окружении.

Повышение квалификации учителей. Новые квалификационные характеристики для работников системы образования и новый порядок аттестации педагогических кадров не вызовут отторжения в педагогическом коллективе, поскольку профессиональные умения педагогов будут находиться на порядок выше требований к педагогу, изложенных в этих документах.

Таким образом, можно с уверенностью утверждать, что именно работа по развитию кадрового потенциала образовательных учреждений является залогом успешной реализации намеченных целей социально-экономического развития страны, так как качество человеческого капитала оценивается его компетенциями и квалификациями. А развитие компетенций и квалификаций педагогического персонала, требуемых для решения задач в конкретном образовательном учреждении – это одна из первостепенных задач руководства именно этого учреждения.

Практическим результатом реализации программы будет:

- увеличение количества педагогических кадров вовлеченных в инновационный процесс, экспериментальную, исследовательскую и диагностическую деятельность;
- увеличение количества авторских программ, созданных педагогами школы;
- увеличение количества методической продукции, дидактических материалов и учебных пособий;
- увеличение количества педагогов, дающих открытые занятия, мастер – классы и мастерские;
- результативное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня;
- повышение уровня конкурсной активности педагогов и их воспитанников;
- результативное сетевое взаимодействие педагогов в реальном (кластер, район, область) и виртуальном образовательном пространстве (Россия, международное педагогическое сообщество);
- инициирование педагогами организации и проведения различных мероприятий на уровне школы;
- повышение категорий, увеличение количества публикаций о передовом педагогическом опыте.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Повышение квалификации – это получение дополнительных знаний по базовой специальности и совершенствование профессиональных умений на основе осмысления собственной деятельности в свете полученных знаний.

При модернизации образования, усложнении профессионально – педагогической деятельности возрастает роль повышения квалификации кадров, так как именно от этого зависит развитие образования. На современном этапе от педагога требуется высокая культурная самоорганизация и высокий уровень профессионализма для развития ценностно-смысловой сферы сознания ребёнка.

Смысл непрерывности образования заключается в постоянном удовлетворении развивающихся потребностей личности и общества в образовании и предоставлении каждому возможностей реализации собственной системы получения образования. Ключевой фигурой в осуществлении любых преобразований в учреждениях дополнительного образования детей является педагог.

Высокие требования к качеству работы педагога, конкурентоспособность на внутреннем рынке образовательных услуг побуждают работников учреждения систематически улучшать качество своей работы и повышать свою квалификацию. Для более эффективного решения обозначенных выше проблем создана программа по повышению квалификации педагогов дополнительного образования.

Ожидаемый результат повышения квалификации:

- обеспечение оптимального вхождения работников образования в систему ценностей современного образования;
- принятие идеологии ФГОС ООО и СОО;
- освоение новой системы требований к структуре основной образовательной программы, результатам её освоения и условиям

реализации, а также системы оценки итогов образовательной деятельности обучающихся;

- овладение учебно-методическими и информационно-методическими ресурсами, необходимыми для успешного решения задач ФГОС.

Одним из условий готовности образовательного учреждения к введению ФГОС основного общего образования и среднего общего образования является создание системы методической работы, обеспечивающей сопровождение деятельности педагогов на всех этапах реализации требований ФГОС.

Однако ключевой особенностью современной школы должен стать учитель, который «сам определяет, что, когда и в какой форме ему делать, дабы измениться самому и повлиять на результаты своего труда» (М.М.Поташник, «Управление профессиональным ростом учителя в современной школе»). При таком подходе профессионально-личностный рост учителя становится главным, а методическая работа становится одним из средств обеспечения этого роста.

Организация методической работы.

Мероприятия:

- семинары, посвящённые содержанию и ключевым особенностям ФГОС;

- тренинги для педагогов с целью выявления и соотнесения собственной профессиональной позиции с целями и задачами ФГОС;

- заседания методических объединений учителей по проблемам введения ФГОС;

- конференции участников образовательного процесса и социальных партнёров ОО по итогам разработки основной образовательной программы, её отдельных разделов, проблемам апробации и введения ФГОС;

- участие педагогов в разработке разделов и компонентов основной образовательной программы образовательного учреждения;

- участие педагогов в разработке и апробации оценки эффективности работы в условиях внедрения ФГОС и Новой системы оплаты труда;

- участие педагогов в проведении мастер-классов, круглых столов, стажёрских площадок, «открытых» уроков, внеурочных занятий и мероприятий по отдельным направлениям введения и реализации ФГОС.

Перспективный план повышения квалификации педагогических кадров. При этом используются различные образовательные учреждения, имеющие соответствующую лицензию, сформированные на базе образовательных учреждений общего, профессионального и дополнительного образования, а также дистанционные образовательные ресурсы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений. Приказ Минобрнауки РФ, 2014.
2. Концепция модернизации Российского образования на период до 2020 года.
3. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», Москва, 2010.
4. Некрасова Г. Н., Новикова Н. Н. Дистанционный педагогический форум как проблемная площадка информационной среды технологического образования // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016
5. Статьи научно-практического журнала «Управление современной школой», Москва, 2014.
6. Материалы Интернет – сайтов:
<http://vestnik.omskedu.ru/index.php?cat=35&arttext=723>
http://krip.kbsu.ru/pd/op_lek_6.html
<http://festival.1september.ru/articles/570434/>
<http://pedsovet.su/forum/36-1974-1>
7. Ломов А.И. Формы получения образования // Директор школы. 2014. – № 5. 10.
8. Матвеев В.Ю. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в вопросах и ответах// Юридический журнал директора школы. – 2013. – № 5
9. Татьянченко Д.В., Воровщиков С.Г. Приоритеты образования в муниципальных средних общеобразовательных школах. //Научно-практический журнал «Завуч». 2013- №2
10. Синягин Ю., Ушаков К.М. Управленческая команда как способ самореализации руководителя. //Сентябрь. «Директор школы». 2012-№6

11. Скок Г.Б. Основы технологии коррекции педагогической деятельности преподавателей. Автореф. докт. дисс. Л.: ЛГУ, 1988 -32 с.

12. Абдуразаков М. М., Дзамыхов А. Х., Темирджанова М. А. Формирование профессионально направленных ИКТ-компетенций будущего учителя в условиях реализации требований нового ФГОС // Научные ведомости. Серия Гуманитарные науки. – 2014. – № 13 (184). Выпуск 22. – С. 268-272.

13. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. N 2765-р.

14. Некрасова Г. Н., Новикова Н. Н. Дистанционный педагогический форум как проблемная площадка информационной среды технологического образования // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016

15. Некрасова Г. Н., Новикова Н. Н. Этапы проектирования сетевого сообщества учителей технологии // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. Педагогика и психология. Киров, 2011. – № 4(3). – С. 105–108.

16. Воронцова И. В. Сетевые педагогические сообщества как форма повышения профессиональной компетентности учителя // Молодой ученый. – 2015. – № 18. – С. 444–449.

17. Кубышева М.А. Надпредметный курс «Мир деятельности» – недостающее ключевое звено формирования универсальных учебных действий у учащихся/ М.А. Кубышева // Профессионализм педагога: сущность, содержание, перспективы развития: Научные труды международной научной конференции, 17-18 марта 2015, Москва

18. Петерсон Л.Г., Кубышева М.А. Первые итоги и перспективы внедрения в российской школе системно-деятельностного подхода / Л.Г. Петерсон, М.А. Кубышева // Европа и современная Россия. Интегративная функция педагогической науки в едином образовательном пространстве:

Материалы XI Международной научной конференции, 14-24 августа 2014, Прага- Марианские Лазани. – М.: МАНПО, 2014. – С.180–186.

19. Воровщиков С.Г. Развитие учебно-познавательной компетенции учащихся (опыт проектирования внутришкольной системы учебно-методического и управленческого сопровождения). - М.,2011

20. Едуш И.Д. Молодцова Т.Д. Педагогическая поддержка профессионального роста учителя // Современные исследования социальных проблем. - 2012, № 2. – С.13-16.

21. Бражник А.В. "Культура видится на расстоянии. И по Сети...". Научно-практический электронный альманах "Вопросы информатизации образования" №17.

22. Владимирова Л.П. "Современные информационно-коммуникационные и педагогические технологии в образовании". RELARN-2013.

23. Волкова О.В. "Самообразование педагога". Журнал "Справочник заместителя директора школы" №2, 2011 года.

24. Ганин Е.А. "Педагогические условия использования современных информационных и коммуникационных технологий для самообразования будущих учителей". "ИТО-2013".

25. Статирова О. И. "Информационно-коммуникационные технологии как средство самообразования педагогов в системе повышения квалификации".

26. Концептуальные основы разработки и внедрения многоуровневой системы непрерывного повышения квалификации профессионально-педагогических кадров [Текст]: моногр. / В.В. Латюшин, В.В. Базелюк, Р.С. Димухаметов, Л.И. Дудина. — Челябинск: ООО «Издательство РЕКПОЛ», 2009. — 189 с.

27. Матушанский Г.У. Проектирование моделей деятельности, личности и профессиональной подготовки преподавателей высшей

школы [Текст] / Г.У. Матушанский, А.Г. Фролов. — Казань: Казанский государственный энергетический университет, 2004. — 11 с.

28. Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 годы

29. Костюченко Л.А. Роль методической службы в организации инновационной деятельности образовательных учреждений // Методист, 2011

30. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования / М-во образования и науки Рос. Федерации – М., 2010.

31. Алехина Н.В., Кораблева Г.В. инновации в образовательном процессе системы повышения квалификации преподавателей высшей школы // Современные наукоемкие технологии. – 2011. – № 1. – С. 108-110;

32. Байдурова, Л.А. Внутрешкольная модель научно-методического сопровождения педагогов как условие развития учительского потенциала [Текст] / Л.А. Байдурова // rudocs.exdat.com/docs/index-560215.html

33. Новосёлова, Л.В. Развитие инновационного потенциала педагогического коллектива. Методическое сопровождение педагогов в межаттестационный период [Текст] / Л.В. Новосёлова // festival.1september.ru/articles/536992/

34. Советова, Е. Педагогическая мастерская. Эффективная форма развития учительского потенциала / Е. Советова // Управление школой [Текст] : методический журнал для школьной администрации / учредитель «ООО «Чистые пруды». – 2012, май. – С. 47-51.

35. Управление разработкой и реализацией персонифицированных программ повышения квалификации

36. Андреев, В.И. Педагогика творческого саморазвития. Инновационный курс. Кн.1. - Казань: Изд-во Казан. Ун-та, 2012. - 552 с.

37. Бабанский, Ю.К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований. Дидактический аспект/ Ю.К. Бабанский. - М.: Педагогика, 2013. - 192 с.

38. Концептуальные основы разработки и внедрения многоуровневой системы непрерывного повышения квалификации профессионально-педагогических кадров: моногр. /В.В. Латюшин, В.В. Базелюк, Р.С. Димухаметов, Л.И. Дудина. - Челябинск: ООО «Издательство РЕКПОЛ», 2011. - 189 с.

39. Мангер, Т.Э. Диверсификация системы непрерывного образования в социокультурной сфере: дис. д-ра пед. наук / Т.Э. Мангер. - Тамбов, 2012

40. Возгова З.В. принципы непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников // Современные проблемы науки и образования. – 2011. – № 3.;

41. М.М. Поташник. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. — М., 2009.

42. Пономарева Г.М. Руководителю образовательного учреждения о работе с персоналом // Библиотека журнала «Директор школы». - № 6. – 2011.

43. Лепешова Е. Мотивационный инструментарий руководителя школы // Директор школы. - № 4. – 2012.

44. Мотивация персонала: методические рекомендации / составитель В. А. Дубровская. - Кемерово: Изд-во КРИПКиПРО, 2009.

45. Бондаревская Е.В. Теория и практика личностно-ориентированного образования. Ростов-на-Дону, 2012

46. Киселёва Р.А. Развитие у руководителей сельских школ управленческих знаний и умений по проектированию адаптивной образовательной среды. Автореф. Дисс. соиск учен, степени к.п.н. М., 2011

47. Блинов В.И., Батрова О.Ф., Факторович А.А. Разработка проф-стандартов в области образования и науки // Дополнительное профессиональное образование в стране в мире. 2013, №4 (4).

48. Профессиональный стандарт педагога. Обсудим? [Электронный ресурс] – URL: www.youtube.com/watch?v=aP2T55rX51A.

49. Ямбург Е.А. Что принесет учителю новый профессиональный стандарт педагога? М.: Просвещение, 2014. 175с.

50. Комплексная программа повышения профессионального развития уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (Распоряжение Правительства РФ; Письмо министерства образования и науки РФ от 16 апреля 2014г. № НТ-406/08)