**СПРАВКА**

**о совершенствовании системы непрерывного повышения квалификации педагогов в Камчатском крае**

Не требует аргументации тезис о том, что основная задача современного образования – обеспечение высокого качества образовательных результатов.

Качество образовательных результатов, с точки зрения потребителя образовательной услуги – это соответствие полученного результата ожиданиям потребителя.

В январе 2016 года Агентством по внутренней политике Камчатского края проведен социологический опрос населения. При опросе жителей края фиксировались все комментарии и высказывания респондентов, что в последующем помогло составить общую картину удовлетворенности населения деятельностью органов местного самоуправления в конкретно взятом муниципальном образовании по ряду направлений, в том числе и в сфере образования.

Удовлетворенность населения качеством общего образования в целом по Камчатскому краю – 34,7 %, показатель остался на уровне предыдущего года в рамках статистической погрешности (32,6 %). Удовлетворенность населения качеством дошкольного образования детей в целом по Камчатскому краю – 39,6 %, что выше на 11,1 % показателя предыдущего года (28,5 %).

Тем не менее, среди отрицательных оценок системы образования были следующие высказывания: учителя плохо объясняют предметы в школе, отправляют к репетиторам (Вилючинский ГО, Елизовский МР); качество преподавания в школах низкое, некомпетентные учителя (ПКГО).

Главный резерв достижения высоких образовательных результатов учащихся заключается в повышении уровня профессиональной компетентности учителя. Результаты проведенного в 2015 году Камчатским институтом развития образования исследования: «Уровень профессиональной компетентности учителя как одно из условий качества образовательных результатов» свидетельствуют о том, что чем выше уровень профессиональной компетентности педагога, тем выше результаты обучающихся, полученные в ходе государственной итоговой аттестации и выпускных проверочных работ в 4-х классах.

Основной путь, способный существенно повлиять на повышение уровня педагогического мастерства это постоянное и системное повышение квалификации в различных формах.

В соответствии с п.5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года.

В Камчатском крае созданы условия для реализации данного права в полном объеме. В частности, повышение квалификации педагогических работников Камчатского края финансируется из средств краевого бюджета в рамках государственного задания краевому государственному автономному учреждению дополнительного профессионального образования «Камчатский институт развития образования» и за счет мероприятий государственной программы Камчатского края «Развитие образования в Камчатском крае на 2014 -2020 годы».

Достаточно продолжительное время региональная система повышения квалификации была ориентирована на обучение кадров в рамках сложившихся лучших норм и образцов профессиональной деятельности (стратегия воспроизводства) и работала в режиме оперативного реагирования на происходящие в региональной системе образования изменения (стратегия сопровождения).

Это дало свои положительные результаты.

Создана система информационной, методической и консультативной поддержки педагогов Камчатского края.

В Камчатском крае зарегистрировано и успешно работают 22 сетевых предметных сообществ педагогов. В работе сообществ принимают участие 2699 (48,9%) педагогических работников.

На уровне региона определен порядок работы по обобщению передового педагогического опыта, разработаны методические рекомендации по его распространению.

Обеспечена подготовка педагогов по введению ФГОС начального общего (100% педагогов), основного общего (98 % педагогов), дошкольного образования (100 % педагогов).

Введены элементы модульно-накопительной системы повышения квалификации, которая позволяет сочетать очное обучение с дистанционным, конструировать индивидуальный образовательный маршрут и обучаться в удобное для себя время.

Значительно расширилась возможность выбора форм и методов обучения; возросло информационное и научно-методическое обеспечение учебного процесса;

Реализованы мероприятия по совершенствованию учительского корпуса в рамках национальной образовательной инициативы «Наша новая школа».

Иными словами, созданы предпосылки для развития региональной системы повышения квалификации педагогических кадров в опережающем режиме, направленном на создание, проектирование будущего региональной системы образования и региона в целом (стратегия развития).

Вместе с тем, в региональной системе повышения квалификации педагогов наблюдается:

недостаточная преемственность и взаимосвязь между курсовым повышением квалификации и методической работой на уровне муниципального района, образовательной организации.

переоценка возможностей курсовой модели повышения квалификации, недооценка внутрикорпоративной системы повышения квалификации, которая оказывает самостоятельное существенное влияние как на результаты учебно-воспитательного процесса, так и на перспективы его улучшения с помощью усвоенных на курсах знаний.

С этих позиций актуальной для Камчатского края становится совершенствование модели системы непрерывного повышения квалификации педагогов в Камчатском крае.

Среди приоритетных направлений -

совершенствование региональной организационной модели повышения квалификации;

определение требований к организации и осуществлению образовательного процесса, направленного на индивидуализацию программ повышения квалификации;

формирование регионального мониторинга состояния системы повышения квалификации работников образования;

формирование мотивационной потребности педагогов Камчатского края в непрерывном повышении квалификации.

Учитывая региональные особенности, мы полагаем, что функции координатора системной организации процессов повышения квалификации должны быть возложены на Камчатский институт развития образования как наиболее мобильное звено системы непрерывного образования, быстро реагирующее на все происходящие изменения на рынке образовательных услуг.

В рамках совершенствования региональной системы повышения квалификации педагогических кадров значительная роль должна быть отведена определению функций внутрикорпоративной системы повышения квалификации педагогов, муниципальных методических служб и собственно КИРО, а также описанию возможных механизмов взаимодействия.

Процесс повышения квалификации должен в первую очередь быть направлен на ликвидацию профессиональных дефицитов и затруднений педагога. Только в этом случае он приобретает личностный и социальный смысл.

На практике нередки случаи, когда педагог формирует план профессионального развития исходя из принципа доступности, «удобства» или в соответствии со сроками предстоящей аттестации. На уровне образовательной организации зачастую не проводится анализ причин профессиональных затруднений педагога, а ведь в случае комплексности педагогических затруднений и/или сложности их выявления самим педагогом ведущую роль играет внутрикорпоративная оценка профессионального мастерства педагогов на диагностической основе, направленная на конструктивный поиск причин недостатков и путей их исправления, на оказание адресной, повседневной, конкретной помощи педагогу.

Только в случае конкретного запроса появляется возможность ориентации программы повышения квалификации на ликвидацию затруднений педагогического работника. Большим потенциалом в этом контексте обладает модульно-накопительная система повышения квалификации, которая имеет ряд преимуществ: позволяет сочетать очное обучение с дистанционным, конструировать индивидуальный образовательный маршрут посредством выбора модулей, содержание которых представляет интерес для педагога, и обучаться в удобное для себя время.

В Камчатском крае повышение квалификации в рамках модульно-накопительной системы проводится с 2011 г., но, к сожалению, количество слушателей, повысивших квалификацию по этой системе за 5 лет, составляет чуть более 200 человек.

Следует отметить, что на протяжении длительного времени Институт развития образования проводил работу по обеспечению качества содержания и качества организации повышения квалификации. Безусловно не обошлось без разработки оценочных процедур, проводимых по завершению дополнительной профессиональной программы. Конечно же это позволило значительно расширить и модернизировать спектр, реализуемых программ, создать модули по приоритетным направлениям развития российской системы образования, добиться высокой степени удовлетворенности слушателей результатами обучения.

Тем не менее, главным мерилом эффективности повышения квалификации должно стать обеспечение качества образовательных результатов. Поэтому новая модель системы непрерывного повышения квалификации педагогических и руководящих работников должна строится с учётом результатов внешней оценки качества образовательных достижений обучающихся.

Формирование регионального мониторинга состояния системы повышения квалификации работников образования предполагает обеспечение системного сбора и анализа информации об образовательных потребностях педагогических кадров, условиях и результатах их удовлетворения.

Следует отметить, что Институтом ведется региональная персонифицированная база данных о повышении квалификации работников образования Камчатского края. Однако в нее входят сведения о повышении квалификации педагогов в Камчатском институте развития образования. Педагоги края активно повышают квалификацию за пределами края или в иных образовательных организациях региона. В этой связи возникает необходимость модификации уже имеющейся базы.

Формирование мотивационной потребности педагогов Камчатского края в непрерывном повышении квалификации, пожалуй, самый сложный вопрос. По сути он должен стоять во главе всех процессов совершенствования системы непрерывного повышения квалификации педагогов в Камчатском крае.

Анализ региональной персонифицированной базы данных Института о повышении квалификации работников образования Камчатского края позволяет сделать вывод о том, что большая часть педагогов проходят курсовую подготовку непосредственно перед аттестацией; около 20 % педагогов ее вообще не проходят в силу того, что не аттестуются.

В случае отсутствия конструктивных мотивов непрерывного профессионального самосовершенствования, повышение квалификации не способствует совершенствованию каких-либо качеств или навыков педагога, а, следовательно, и совершенствованию качества образовательного процесса. Это приводит к формализму в повышении квалификации педагога, к работе «для галочки».

Ведущая роль в формировании и поддержании конструктивной мотивации к непрерывному самосовершенствованию и профессиональному росту педагогов принадлежит образовательным организациям. В них, по сути, должна быть создана своеобразная развивающая атмосфера, побуждающая к самообразованию, будирующая процесс обмена опытом.

Руководители образовательных организаций должны понимать, что заинтересовать педагогов в профессиональном развитии – это значит обеспечить успех в развитии своей образовательной организации.

Особое значение приобретает формирование мотивации в среде молодых специалистов. В качестве организационного решения данной проблемы могут выступать семинары, курсы повышения квалификации и т.п. по различным аспектам адаптации молодых специалистов, а также специальные курсы подготовки наставников.

Уважаемые коллеги, проблема совершенствования системы непрерывного повышения квалификации педагогов в Камчатском крае актуальная, многоаспектная и многоуровневая задача. Решение ее возможно только при условии как вертикального взаимодействия в системе образовательная организация – муниципалитет - регион, так и горизонтального сетевого взаимодействия в процессе повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров.