

*Наталья Васильевна ПАВЛЮЧЕНКО, заместитель директора по учебно-воспитательной работе гимназии № 11 «Гармония», г. Новосибирск*

## **Повышение квалификации педагогических кадров как необходимое условие осуществления преемственности в ходе реализации федеральных государственных образовательных стандартов**

В статье описан принцип преемственности как передача и усвоение социальных и культурных ценностей в контексте повышения квалификации педагогических кадров.

**Ключевые слова:** повышение квалификации, система образования, принцип преемственности.

*Natalia V. PAVLUCHENKO, vice-principal for educational work, high school № 11 "Harmony", Novosibirsk*

## **Professional Development of Teachers as a Necessary Condition for the Continuity in the Implementation of the Federal State Educational Standards**

The article describes the principle of continuity as a way to pass on and adopt social and cultural values in the context of teachers training.

**Keywords:** training, education system, the principle of continuity.

**С**овременная система образования должна быть адекватна новому времени, стратегическим целям развития России, как заявил президент России В. В. Путин. Одним из главных преобразований в системе отечественного образования является введение федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), продиктованное необходимостью подготовки выпускников к жизни в высокотехнологичном конкурентном мире. Очевидно, что федеральный государственный образовательный стандарт предполагает не только формирование целостной системы универсальных знаний, умений, навыков, но и опыт самостоятельной деятельности и личной ответственности обучающихся, то есть те ключевые компетенции, которые определяют современное качество образования, являющееся показателем целой системы. Кроме этого, важно создание образователь-

ной среды, преемственной по отношению к начальному общему образованию и учитывающей особенности организации основного общего образования, а также специфику возрастного психофизического развития обучающихся на данной ступени общего образования.

Система образования должна опережать развитие общества, потому что образование готовит человека будущего. Именно поэтому основополагающим принципом, который избрал коллектив гимназии, стал принцип преемственности как передача и усвоение социальных и культурных ценностей от поколения к поколению. Он обозначает также всю совокупность действий и традиций.

Когда этот принцип будет работать? Только тогда, когда в коллективе одинаковые установки и подходы; когда все знают содержание и умеют ставить цели, связанные с современным образованием; когда

реализуются современные технологии, помогающие добиваться высоких результатов и качества.

Но для реализации этого процесса необходимо грамотное управление. Об этом же говорит региональный проект «Внедрение модели системы управления качеством образования в образовательных учреждениях Новосибирской области». В основе модели как системы — *кадровая политика и управление развитием персонала*. Чтобы воспитать компетентную личность, нужно развить необходимые компетенции у педагогов.

В нашей гимназии создана модель управления качеством образования в соответствии с требованиями и рекомендациями международных стандартов по менеджменту качества. Мы начали с создания программы работы с кадрами, которая принимается на педагогическом совете с участием Совета гимназии и утверждается руководителем образовательного учреждения. Кроме того, как подзаконные акты разрабатываются комплексно-целевые программы, а именно: методической работы, психологического сопровождения, преемственности.

Это дает следующие преимущества:

- удовлетворенность потребителей;
- полное видение работы с педагогическими кадрами;
- планирование реализации принципа преемственности;
- система мониторинга;
- результативность работы не только коллектива в целом, но и каждого участника в отдельности.

Но необходимо просчитать возможные риски:

- значительное старение коллектива. В нашем образовательном учреждении: моложе 25 лет — 4 человека (5 %), от 25 до 35 лет — 14 человек (18 %), от 35 до 45 лет — 63 человека (60 %), пенсионеров — 14 человек (16 %). Средний возраст в гимназии — 45 лет;
- подверженность стереотипам.

Для того чтобы уменьшить старение коллектива, нужно привлекать молодых специалистов, в этом нам помогает связь с Новосибирским государственным педагогическим университетом. Мы отбираем себе кадры уже во время педагогической стажировки студентов. Если понимаем, что студент нам подходит, то начинаем с ним работать и готовить его для гимназии. На сегодняшний день в гимназии работают семь молодых специалистов.

Для того чтобы исключить второй риск, должен работать механизм определения квалификационных требований к персоналу, его переподготовке и повышению квалификации. А именно:

1) в связи с работой педколлектива в штатном режиме по реализации ФГОС в начальных классах (первый и второй классы) и участию в пилотном проекте по реализации ФГОС основного общего образования (пятые классы), изменены должностные инструкции учителя, школьного психолога, руководителя информационно-библиотечного центра, руководителя центра регуляции

здоровья (школьного врача), педагога дополнительного образования;

2) переработано Положение о работе методической службы;

3) создана электронная база данных о повышении квалификации педагогов;

4) организовано повышение квалификации персонала через внешние источники и внутренние резервы.

В качестве примера внешних источников можно привести участие в дистанционных курсах: «Интернет-технологии в деятельности учителя», «Сетевые сервисы в образовании», «Интел “Путь к успеху”», «Проектная деятельность в информационной образовательной среде XXI века», Всероссийский конкурс лучших сценариев педагогических советов; создание проекта для получения бюджетного сертификата. Отмечается, что ежегодно растет число участников: если четыре года назад это был один человек, в прошлом году участвовало семь — победили четыре, то в этом году участвовало десять — победили восемь человек.

*Внутренние резервы ОУ* повышения квалификации педагогов, а говоря современным языком, — внутрикорпоративное повышение квалификации:

- ежегодные педагогические чтения по проблемам, определенным в ходе анализа по итогам предыдущего учебного года;
- научно-практические конференции учителей;
- психологические семинары по гендерному образованию членов коллектива гимназии;
- ежегодный фестиваль педагогических идей, в котором участвует весь коллектив без исключения;
- практический семинар «В гостях у администрации», когда открытые уроки даются членами администрации для вновь прибывших и молодых педагогов, но могут присутствовать все желающие;
- ежегодное мероприятие «Педагогическая шкатулка»;
- мастер-классы;
- публикации статей в различных методических источниках;
- психологические лаборатории по вопросам современного образования;
- создание собственных сайтов учителей.

В настоящее время 60 % педагогического коллектива повышает свою квалификацию на курсах Центра научно-методического сопровождения деятельности муниципальных методических служб НИПКиПРО «Внедрение федеральных государственных образовательных стандартов» (руководитель — М. Г. Волчек) и в НГПУ по теме «Терапевтическая дидактика как концепция и технология обучения русскому языку» (руководитель — И. Н. Зайдман). Эти мероприятия помогают коллективу гимназии определять общие подходы в повышении качества образования.

Но и в этом случае необходимо предвидеть такие ситуации, как:

- неэффективное использование некоторых форм повышения квалификации;

- неточное планирование курсовой переподготовки;
- неготовность некоторых педагогов меняться вместе с коллективом;
- неадекватность оценок затруднений, которые есть у педагогов.

Иногда учитель не видит эти несоответствия, следовательно, не может выявить слабые стороны в своей деятельности, а администрация не может спланировать деятельность по развитию компетенций учителя.

Помимо уже сказанного, важны механизмы мотивации, вовлечения и поощрения персонала за деятельность по улучшению качества функционирования образовательного учреждения. Этот показатель играет большую роль, так как замотивированный на результат человек — эффективный работник.

Гимназия одной из первых перешла на новую систему оплаты труда и вошла в десятку первых автономных образовательных учреждений. Разработаны Положение о системе оплаты труда и Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам. Согласно локальным актам вопрос о поощрении персонала решается коллегиально: школьным врачом, психологами, социальными педагогами, ведущими предметными кафедрами, заместителями директора по учебной и воспитательной работе. Поощряется только то, что выше нормы по тем или иным показателям.

Но современная система управления требует и морального стимулирования. В нашем образовательном учреждении ежегодно проводятся: бенефис — праздник в честь одного учителя; праздник «Ступени восхождения», где чествуются учителя, принесшие славу гимназии в течение учебного года; награждение педагогов грамотами и благодарностями разного уровня, а также ведомственными и правительственными наградами.

Но ни одна система не будет работать, если потребитель будет неудовлетворен. Поэтому необходимо обеспечение обратной связи и диалога между всеми участниками образовательного процесса. Самое главное в стандартах менеджмента качества — удовлетворенность потребителей. Вот мероприятия, которые для нас уже стали традиционными:

- 1) конференция родителей;
- 2) Совет гимназии, на который приглашаются педагоги при изучении того или иного вопроса. А до этого

вопросы рассматриваются родителями, членами Совета, через посещения мероприятий, беседы с детьми и их законными представителями;

3) открытые педагогические советы, на которые родители являются полноценными участниками процесса. Мы не боимся приглашать основных потребителей образовательных услуг, так как, по нашему мнению, система образования должна быть прозрачной;

4) совместные (родители и педагоги) выездные семинары, проводимые на базе оздоровительного комплекса «Березка», на которых поднимаются вопросы по улучшению качества образования. Это — необычная форма, которая сложилась у нас в коллективе, ей уже пять лет. Из года в год число родителей, желающих принять участие в выездном семинаре, растет. Начинали мы с 50 участников, в этом году участвовали 170 человек;

5) использование методов удовлетворенности потребителей (проведение анкетирования и аналитическая работа по результатам).

Какие риски могут подстергать при решении этой проблемы?

- Методы, направленные на неудовлетворенности потребителей (работа с жалобами и несоответствиями с гарантиями). С жалобами родителей необходимо работать, потому что в жалобах зачастую есть разумные идеи.

- Метод анкетирования показывает индекс неудовлетворенности потребителей. Иными словами, этот метод позволяет определить рейтинговую шкалу удовлетворенности.

- Внешний аудит, исследования, которые заказываются извне.

Не надо бояться использования этих методов, так как они позволяют усовершенствовать работу по повышению качества.

Таким образом, принцип преемственности — это основополагающий принцип в системе управления качеством образования. Реализуя этот принцип, необходимо помнить, что мы, управленцы, начиная от первого руководителя до учителя, работаем с личностью. Как говорил Э. Мунье, французский философ XX века, «личность — единственная реальность, которую мы познаем и которую одновременно возделываем изнутри».



## ЕДИНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКЗАМЕН

В первый день работы «горячей линии» Общественной палаты по вопросам ЕГЭ поступило более 2500 звонков. «Честно говоря, мы не ожидали такого вала звонков на пятый год проведения ЕГЭ», — поделилась первый заместитель председателя Комиссии по развитию образования Любовь Духанина. Чаще всего звонили из Алтайского края, Москвы, Краснодара, Карачаево-Черкесии, Дагестана, Орловской и Волгоградской областей.

С самого раннего утра начала поступать информация о возможности скачать в Интернете и правильные ответы, и реальные КИМы. Все данные оперативно передавалась в Рособрнадзор для принятия соответствующих мер. Было много вопросов от выпускников прошлых лет, которые хотели бы сдать экзамен в этом году, от ребят, которые вернулись из армии и хотят продолжить образование, а также от детей с ограниченными возможностями здоровья.