

Фрагмент из сборника рекомендаций «Формирование инновационного ресурса педагогических кадров системы образования через развитие системы повышения квалификации»

Общие требования к модели переподготовки кадров для трех целевых групп

Как уже говорилось выше, проведенный анализ позволил нам разработать оптимальные модели повышения квалификации работников образования для руководителей и специалистов системы управления учреждений общего образования, руководителей общеобразовательных учреждений и учителей.

Представленные в настоящем разделе модели повышения квалификации включают:

1. Описание структур (имеющихся; модернизированных; тех, которые необходимо создать заново) составляющих систему повышения квалификации с обозначением их сфер ответственности и функционала.
2. Способов разработки образовательных программ, ориентированных на различные целевые группы слушателей, которые включают основные базовые характеристики.
3. Требования к учебно-методическому сопровождению (механизмы отбора учебных пособий (материалов), технологий работы и преподавателей системы).

Именно это мы и будем называть моделью переподготовки.

Таким образом, разработанные модели повышения квалификации работников образования (образовательные программы ими реализуемые) рассматриваются нами прежде всего как способ (механизм) развития системы, ее инновационный ресурс. Каждая модель, ориентированная на конкретную целевую группу, должна обеспечивать реализацию образовательных программ повышения квалификации, содержащих:

- федеральный компонент, содержание которого определяется требованиями к квалификации работников системы в среднесрочной перспективе и обеспечивается за счет учебно-методического обеспечения подготовки работников системы повышения квалификации, способных обеспечить реализацию таких программ;
- описание процедур формирования регионального, муниципального и индивидуального компонентов содержания программ повышения квалификации работников образования;
- описание способов формирования и описания (каталоги) учебных программ и методических материалов (включая механизм их отбора из числа успешно реализуемых);
- механизмы выявления «точек роста» (поиск «баз» обучения), их органичного и эффективного включения в работу по повышению квалификации;
- показатели результативности для определения эффективности реализуемых программ переподготовки.

Структурная схема повышения квалификации работников образования, на базе которой разрабатывались модели, ориентированные на различные целевые группы, приведена на рисунке 2.

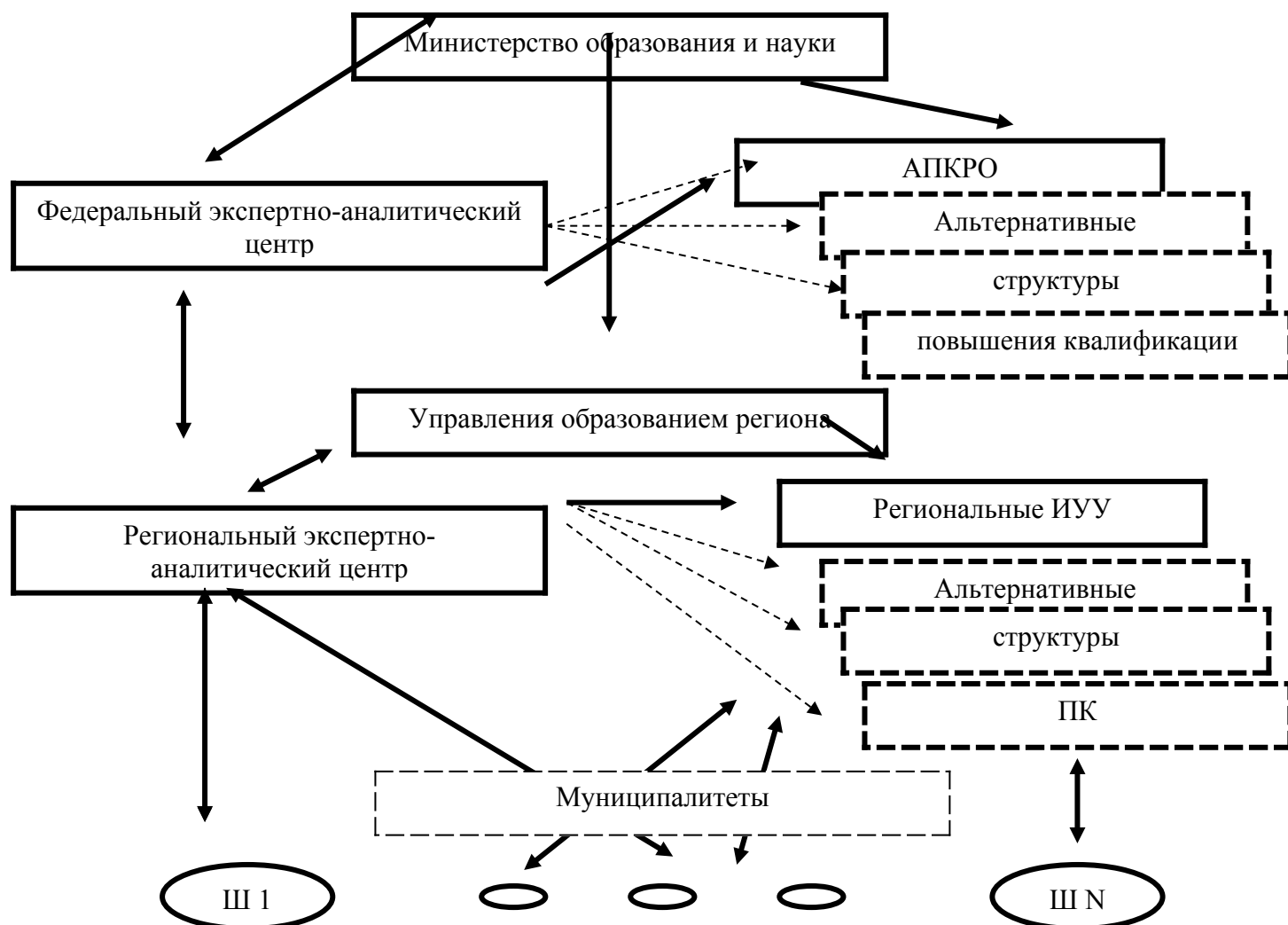


Рисунок 2 — Схема повышения квалификации работников образования

Перейдем, теперь, к описанию моделей, ориентированных на каждую из целевых групп.

Модель повышения квалификации руководителей и специалистов органов управления образованием

Система повышения квалификации призвана поддерживать актуальность действующего персонала на всех уровнях организации профессиональной деятельности. По отношению к работникам управления системами образования это означает подготовку их к превращению задач федерального правительства в задачи федеральных и региональных ведомств управления

образованием, проектированию организации их решения и управлению этим процессом. Специфические задачи регионального развития также требуют специальной подготовки к решению.

Проблема управления в системе образования связана, прежде всего, с дефицитом профессиональных управленцев. Традиционно хороший или предприимчивый педагог становился директором школы, а директор школы — руководителем муниципального органа управления образованием. Что касается уровней государственного управления, то они замещались, как правило, работниками высшей школы со степенями и званиями. В условиях директивной экономики это не имело принципиального значения. Но новая экономическая и социальная организация немедленно расставила все по своим местам — неумение понять и принять основные принципы организации деятельности в условиях конкуренции, и прежде всего, формирования конкурентных качеств человеческого ресурса, диктата потребителя услуг, финансирования по результату, высокой степени самостоятельности и адекватной ответственности, критериального управления не позволяют кардинально изменить ситуацию в отрасли, сделать ее ресурсом социально-экономического развития регионов и страны в целом. Система все еще готовит завтрашних граждан к вчерашней стране.

Низкая эффективность базовой подготовки и последующей в системе повышения квалификации связана со следующими обстоятельствами:

1. Отсутствует анализ кадрового потенциала отрасли с позиции соответствия его поставленным перед отраслью задачам.
 2. Несоответствие содержания подготовки кадров поставленным перед ними задачам.
 3. Отсутствует система формирования заказа на повышение квалификации и переподготовку кадров на всех уровнях организации отрасли.
 4. Неэффективны применяемые в системе повышения квалификации образовательные технологии.
 5. Отсутствует экспертиза качества работы системы повышения квалификации. Судить можно сегодня по отсроченным результатам — заявленные в Концепции развития образования до 2010 г. задачи чрезвычайно медленно и непрофессионально решаются.
 6. Управленческие кадры, как правило, не имеют специальной подготовки.
- Управление — это специальный вид деятельности, никак не связанный с педагогической практикой или научной работой. Поэтому управленческий корпус в массе своей видит ведомственные ситуационные задачи и не умеет обеспечить обслуживание внешних целей — развития региона, секторов экономики, новых экономических стратегий и т.д.
7. Система повышения квалификации не обеспечивает обязательность федеральных программ на региональном уровне.

8. Устройство системы повышения квалификации не допускает введение сетевой организации с использованием ресурсов различных образовательных структур.

Повышение квалификации руководителей и работников системы управления отраслью имеет два базовых основания:

- освоение новых принципов, стратегий и практик управления;
- подготовка в целях стратегического развития отрасли.

Первый позволяет поддерживать общий уровень профессиональной культуры, второй формирует готовность к разрешению проблем отраслевых изменений.

Эффективная работа системы ПК в сфере образования требует специальной организации инфраструктуры и финансовых отношений, нормативно-правового обеспечения взаимодействия всех элементов инфраструктуры, включая региональный уровень.

Принципы организации

Продуктивная организация кадрового обеспечения должна быть устроена так, чтобы стратегии государства через задачи отрасли превращались в составляющие качества кадрового потенциала, необходимые для решения этих самых задач.

Подобную логику может поддерживать определенная конструкция управления.

1. Ведомство формулирует свои задачи в обслуживание стратегических целей государства.

2. Федеральный орган управления образованием предлагает федеральный компонент заказа на кадровое обеспечение стратегии. Он формулируется на языке тех изменений в квалификациях персонала, которые обеспечивают профессиональное решение поставленных задач.

3. В обеспечение этих изменений создаются обучающие программы.

4. Необходимо принять двухкомпонентную образовательную программу ПК — федеральный и региональный — в соответствии с двумя уровнями задач, решаемых образовательной системой.

5. Федеральный компонент формируется для подготовки действующего персонала отрасли к решению общих стратегических и тактических задач.

Он ориентирован на различные целевые группы и обязателен к введению во всех регионах.

6. Федеральный компонент формируется как учебная программа федеральным ведомством и передается для реализации региональным органам управления образования.

7. Учебные программы готовятся в модульном исполнении. Создается федеральная библиотека модулей.

8. На федеральном уровне организуется подготовка региональных тьюторов к освоению технологий учебной деятельности на основе модульной организации программ.

9. В субъектах федерации формируется система ПК, транслирующая федеральные программы и организующая региональную составляющую подготовки.

10. Субъекты федерации создают условия для поддержания высокого уровня управленческой культуры через специальные образовательные циклы в системе повышения квалификации руководителей и работников органов управления образования в регионе.

11. Вводится экспертиза эффективности системы ПК.

12. Содержание и формы аттестации кадров контролируют освоение основных компетенций специалистами на всех уровнях управления, заявленных федеральным и региональным органами управления как условия решения базовых задач развития образовательных систем.

13. Система ПК выполняет экспертные функции оценки результатов работы базовой системы подготовки педагогических кадров.

Модель повышения квалификации директоров школ

Перспективные направления модернизации системы повышения квалификации руководителей школ

Данные направления определены на основе анализа развития региональных систем повышения квалификации руководителей школ и управленческих задач, которые предстоит решать в ближайшей и среднесрочной перспективе.

Существенно повысить эффективность системы повышения квалификации руководителей школ возможно при нескольких условиях, которые должны быть созданы за рамками системы дополнительного профессионального образования. К ним относятся: реальное повышение самостоятельности школ в использовании своих финансовых, материальных и кадровых ресурсов; повышение ответственности школ за результаты своей деятельности не только перед управленческими структурами, но и перед родителями, а также местным социумом; повышение требований к уровню квалификации руководителей школ при их аттестации; использование прозрачных процедур для выявления и оценки уровня квалификации руководителей школ.

Вместе с тем, как показывает опыт ряда регионов, уже сейчас, в существующих условиях возможно модернизировать систему повышения квалификации руководителей школ.

Можно выделить следующие перспективные направления такой модернизации:

- переход от дополнительного профессионального образования, ориентированного на повышение уровня профессиональной компетентности различных категорий работников образования в специфических для них сферах деятельности, к дополнительному

профессиональному образованию, ориентированному на опережающую подготовку всех категорий работников образования к решению общих для них задач (с учетом специфических функций каждой категории работников образования);

- разработка образовательных программ для системы повышения квалификации работников образования, включающих федеральный, региональный и школьно-индивидуальный компоненты; утверждение федерального и регионального компонента соответствующими органами управления образованием;

- переход от образовательной деятельности центров повышения квалификации руководителей образовательных учреждений, ориентированной преимущественно на познавательные результаты, к внедренческой деятельности, ориентированной на реальное изменение управленческой практики;

- переход от информирования об управленческих задачах и способах их решения к формированию способности формулировать управленческие задачи и освоению научно обоснованных способов их решения;

- переход в образовательном процессе от установки на должные решения к установкам на возможные решения, соответствующие конкретной ситуации; выявление в связи с этим достижений руководителей школ в решении управленческих и педагогических задач;

- отказ от жесткого варианта учебного плана, предусматривающего набор учебных предметов и распределение времени на их изучение; расширение возможностей для выбора обучающимися образовательных модулей и составления на этой основе индивидуальных учебных планов, разработка образовательных и учебных программ, адресованных непосредственно обучающимся и дающим достаточно полное представление о содержании образовательной деятельности и ожидаемых результатах;

- включение в структуру учебного плану наряду с лекционными и практическими занятиями групповых и индивидуальных консультаций, в том числе проводимых на "рабочих местах» слушателей, а также форм дистанционного обучения; предоставление образовательным центрам права самостоятельно определять соотношение числа часов между указанными видами учебной работы, исходя их нормы учебных часов на одного слушателя;

- изменение характера документов о повышении квалификации, в которых должно быть указано, не что изучал слушатель, а чему он научился;

- создание структур, обеспечивающих внутреннюю и внешнюю оценку результатов образовательной деятельности центров повышения квалификации.

Содержание модели системы повышения квалификации руководителей школ, которое раскрывается в данном документе, соответствует изложенным выше направлениям модернизации указанной системы.

Оптимальная модель переподготовки и повышения квалификации учителей

Эффективное решение проблем российского образования невозможно без дальнейшей профессионализации тех, кто разрабатывает образовательную политику, а также изменения роли, задач и функций управленцев системы образования (администраторов, менеджеров и учителей как участников образовательного процесса) на всех уровнях, что в свою очередь предполагает кардинальные изменения в их подготовке и переподготовке. Но что еще более важно — это изменение образа мышления, отказ от устаревших стереотипов и у потребителей образовательных услуг, и у тех, кто их предоставляет, и у тех, кто принимает решения по вопросам образовательной политики на всех уровнях от конкретной школы, до ведомства и сферы в целом. Все участники образовательного процесса должны освоиться с новыми функциями, приоритетами и ориентирами. Это является необходимым условием новой образовательной политики.

Движение в этом направлении станет возможным и реалистичным, если удастся преодолеть узковедомственный взгляд на образование; если удастся преодолеть предметоцентризм; если удастся преодолеть взгляд на учителя и ученика как на неизменные функции от трансляционного воспроизводящего процесса*.

Все это является основанием для обращения к понятию и действительности ***образовательного пространства*** как принципиального для нового взгляда на систему отношений субъектов образовательных взаимодействий и на устройство образовательных институтов.

Использование категории «образовательное пространство» в подходах к проектированию, построению и развитию современного образования означает специальную объективацию основного противоречия современного образования, которое состоит в том, что потребности современного детства существенным образом расходятся с установками современных образовательных институтов. Это означает, что динамика взросления и динамика предметного обучения и определенных традиционных форм ученичества не просто не совпадают, а оказались радикально противопоставлены друг другу. Это противоречие обуславливает два полюса существования образовательного института и его функциональных характеристик: один — возрастное движение ребенка; второй — вневозрастное устройство учебно-предметной логики.

Отсюда появляется пространство совместной работы взрослых и детей как специально устроенное для разрешения этого противоречия. Задача состоит не в том, чтобы, обнаружив поляризованность, специально противопоставить друг другу вневозрастные и возрастные характеристики образовательной действительности, а в том, чтобы их соотношение было

* Качественные изменения состава педагогических и управляющих кадров

обустроено совместной деятельностью взрослых и детей как единое, но многообразное пространство возможностей разных движений к общим целям*.

На наш взгляд возможны, как минимум, две модели повышения квалификации:

Первая модель. Инициатором заказа на повышение квалификации выступает сам педагог (при этом решающим обстоятельством не является необходимость повышения категории в рамках аттестации педагога). Ключевой мотив педагога — развитие собственных компетентностей. Действие педагога в этом случае не нуждается в согласовании с руководителем ОУ и предусматривает возможность самостоятельного определения структуры и места ПК. Результатом ПК для такого педагога является универсальная компетентность.

Вторая модель. Инициатором заказа выступает образовательное учреждение, формулируя заказ на повышение квалификации на основе индивидуальной образовательной программы педагога, при этом важен этап согласования задач повышения квалификации, планируемый результат и его влияние на изменение образовательной практики, либо образовательных результатов ОУ.

На наш взгляд вторая модель является универсальной, так как при определенных условиях, она может включать в себя элементы первой модели.

Организация информирования и набора слушателей

Набор слушателей осуществляется на основе заявки руководителя ОУ и добровольном согласии преподавателя, команды педагогов ОУ. В заявке руководитель ОУ формулирует заказ на предполагаемый результат курса повышения квалификации. Спектр курсов ПК определяется возможностями и ресурсами структур ПК: по предмету; по уровню преподаваемой дисциплины (базовый, профильный, классы с углубленным изучением предмета); по инновационным образовательным технологиям и т.д.

Структуры ПК совместно с Департаментами образования осуществляют системное взаимодействие с органами и учреждениями образования по удовлетворению запросов, интересов и трудностей педагогических работников.

Механизм принятия решения об участии учителя в повышении квалификации

Возможны следующие варианты принятия решения об участии учителя в повышении квалификации:

1. Руководитель ОУ — инициатор повышения квалификации педагога. Руководитель согласует с педагогом заявку на повышение квалификации.

Этот механизм предусматривает наличие в образовательном учреждении *перспективного плана повышения квалификации педагогов*, на основании которого школа

* Научно-методологический компонент

оформляет заявку в муниципальную методическую службу в конце каждого учебного года. Таким образом, не реже одного раза в пять лет каждый педагог школы проходит курсы повышения квалификации, что соответствует аттестационным требованиям.

2. Педагог является инициатором заявки на повышение квалификации. Педагог согласует с руководителем ОУ заявку на повышение квалификации. В основе данного механизма лежит индивидуальная образовательная программа педагога (ИОП). Возможный формат ИОП:

1. Фамилия, имя, отчество.
2. Анализ повышения квалификации за последние 2-3 года (форма повышения квалификации, место, дата, результаты).
3. Успешные направления работы педагога (в преподаваемом предмете, в методике ведения уроков, в работе с родителями, в воспитательной работе, в чем-либо еще).
4. Трудности в работе педагога (в преподаваемом предмете, в методике ведения уроков, в работе с родителями, в воспитательной работе, в чем-либо еще).
5. Задачи на учебный год.
6. План повышения квалификации на 3 года относительно поставленных задач (самообразование: чтение специальной литературы, посещение уроков других учителей, пр.; курсы повышения квалификации, мастерские, семинарские занятия; работа в творческой группе; совместная работа с куратором, что-либо другое):

Формой подведения итогов повышения квалификации могут быть выступления на педагогических советах, конференциях, семинарах, оформление статьи, выставки, пр.

Мотивация на написание ИОП возникает в том случае, когда учитель в соответствии с образовательной программой школы планирует перейти на новый УМК, вести новый элективный курс, осваивать инновационные технологии и т.д. Педагог понимает, что ему необходимо пройти обучение для эффективной работы с новым содержанием образования. В современных условиях для реализации новой образовательной программы требуется подготовить учителей, которые будут вести новые учебные курсы, внедрять новую методику или технологию обучения. Если в структуре ПК нет курсов повышения квалификации по данным проблемам, то составляется план **индивидуального обучения педагогов, стажировка** их в других образовательных учреждениях.

Набор слушателей на курсы повышения квалификации осуществляется в соответствии с Уставом ИПКРО по заявкам муниципальных органов управления образования (муниципальных методических служб) и на основании личных заявлений слушателей.

Особые условия и требования к набору слушателей

На курсы повышения квалификации зачисляются педагогические работники с высшим профессиональным или средним профессиональным образованием, имеющие диплом по данной специальности, никаких ограничений по стажу, возрасту не существует.

Начальная подготовка слушателей предполагает наличие реальной педагогической или психологической практики.

Наличие сертификата об освоении базового уровня является особым условием для повышения квалификации на более сложном уровне. Например, особым условием для освоения проектной деятельностью является опыт написания или участия в образовательных проектах, т.е. опыт проектировочной деятельности. Или для того чтобы повышать квалификацию по направлению преподавания учебного предмета с использованием ИКТ, необходимо владеть пользовательским уровнем работы с компьютером.

Цели и задачи повышения квалификации

Основной целью системы ПК является формирование *ключевых компетентностей педагога, удовлетворение образовательных запросов и предоставление ресурса для восполнения дефицитов ОУ, информирование и разработка методики внедрения в образовательную практику проектов в сфере образования и науки*¹.

Система повышения квалификации направлена, прежде всего, на формирование и развитие профессиональной компетентности педагогических работников в соответствии с профессиональными требованиями. При этом профессиональная компетентность рассматривается нами как обобщенные и глубокие сформированные качества личности, ее способность наиболее универсально использовать и применять полученные знания и навыки. Это также совокупность знаний, умений и навыков, позволяющих субъекту приспособиться к изменяющимся условиям и способность личностной самореализации, способность действовать и выживать в данных условиях, совокупность смысловых ориентаций, необходимых для продуктивной деятельности.

Основная проблема, решаемая через ПК

Рефлексия современных процессов в образовании позволяет констатировать актуальную **проблему**, суть которой состоит в преодолении противоречия между возрастающей потребностью современной образовательной практики в педагогах, готовых к развивающей, инновационной деятельности и дефицитом данной готовности среди довольно значительной части учительских кадров.

¹ Основанием для определения целей являются нормативные документы: Типовое положение, Устав ГОУ РК «ИПКРО», Положение об организации образовательного процесса в ГОУ РК «ИПКРО» и др.

Следует обратить внимание на ряд принципиально важных моментов в осуществлении повышения квалификации педагогов:

- технологичность, возможность переноса теоретических знаний в практическую деятельность педагога;
- осознание собственной деятельности и педагогических эффектов нового (содержания, технологий, отношений и т.п.) путем применения рефлексивных технологий;
- вариативность образовательных программ и организационных форм их освоения педагогами, что позволяет гибко и мобильно учитывать запросы слушателей и их квалификацию.
- модульное построение образовательных программ и их отдельных блоков (с обязательной обратной связью со слушателями и возможностью корректировки их образовательного маршрута);
- введение интегративного содержания, «выход» в смежные области знаний;
- создание комфортной образовательной среды, основанной на глубоком уважении к участникам образовательного процесса.

Содержательная идея программ ПК*

Ключевой задачей ОУ является достижение высоких результатов образовательной деятельности. Способом решения поставленной задачи является использование эффективных методов преподавания и воспитания учащихся, внедрение в образовательную практику новых информационных технологий и инноваций. Программы повышения квалификации должны решать следующие задачи:

- подготовить педагога, способного ориентироваться в современной социокультурной ситуации, способного к самореализации, саморегуляции, самоопределению и выработке на этой основе жизненной позиции;
- обеспечить высокий уровень профессиональной компетентности педагога по процессуальным и результативным показателям;
- воспитать мотивационно-ценностное отношение педагога к целостному педагогическому процессу, способность к коллективной совместной деятельности в рамках решения задач, поставленных ОУ;
- сформировать потребность в педагогическом поиске, целенаправленном переводе школы в качественно новое состояние на основе овладения логикой и методами педагогического исследования.

Базовые принципы образовательных программ ПК

* Качественные изменения содержания ПК

Следует обратить внимание на ряд принципиально важных моментов в осуществлении повышения квалификации педагогов:

- технологичность, возможность переноса теоретических знаний в практическую деятельность педагога;
- осознание собственной деятельности и педагогических эффектов нового (содержания, технологий, отношений и т.п.) путем применения рефлексивных технологий;
- вариативность образовательных программ и организационных форм их освоения педагогами, что позволяет гибко и мобильно учитывать запросы слушателей и их квалификацию.
- модульное построение образовательных программ и их отдельных блоков (с обязательной обратной связью со слушателями и возможностью корректировки их образовательного маршрута);
- введение интегративного содержания, «выход» в смежные области знаний;
- создание комфортной образовательной среды, основанной на глубоком уважении к участникам образовательного процесса.

Компетентности учителя, повышаемые (развиваемые) при ПК*

В ходе повышения квалификации активный, мотивированный слушатель ставит перед собой задачу восполнения дефицитов знаний, развитие своих компетентностей, в предметной, информационной, коммуникативной, управленческой областях, а именно:

- специальная компетентность в области преподаваемой учебной дисциплины;
- методическая компетентность в области способов формирования знаний, умений и навыков у учащихся;
- психолого-педагогическая компетентность в сфере образования;
- дифференциально-психологическая компетентность в области мотивов, способностей, направленности обучаемых;
- рефлексия педагогической деятельности;
- умение проектировать и исследовать.

В современных условиях происходит неизбежное повышение требований к результатам и способам осуществления профессиональной педагогической деятельности.

Развитию профессиональной культуры и профессиональной компетентности способствует то, что через образовательные программы, реализуемые в структуре ПК, распространяются и доводятся до учителя основные концепции и технологии. Прежде всего:

- концепции, в которых излагаются основные целевые ориентиры образовательной политики РФ и РК (Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года,

* Качественные изменения к требованиям профессиональной подготовки учителя

Приоритетные направления развития образовательной системы РФ, Комплекс мероприятий по реализации приоритетных направлений развития образовательной системы РФ, Федеральная целевая программа развития образования на 2006-2010 гг., Концепция региональных целевых образовательных программы и пр.);

- концепции, в которых излагаются вопросы совершенствования и обновления содержания образования (например, Концепция профильного обучения);

- новые учебно-методические комплекты по общеобразовательным предметам;

- региональный (национально-региональный) компонент государственного стандарта общего образования;

- проекты и инновации в сфере образования (например, проект ИСО, проект возрастной школы, технологии личностно-ориентированного и развивающего обучения, методы интерактивного и проблемно-рефлексивного подходов, метод проектов и пр.).

Формы организации повышения квалификации учителей

Институциональными формами ПК традиционно принято считать очную, очно-заочную и дистантную формы обучения. Эти формы организации повышения квалификации имеют уже сложившийся правовой статус.

В представленных материалах пилотных регионов представлены примеры таких форм организации ПК как интенсивы, модули, тренинги и т.д.

В рамках предлагаемой модели организации ПК значимыми становятся следующие формы: ИОП педагога, интернатура как структура ОУ, сетевое взаимодействие. Данные формы основаны на инициативе и заинтересованности педагогов в решении профессиональных проблем, на формирование компетентности педагога. Привлекательность этих форм связана с возможностью педагога участвовать в реальных проектах, проводить самостоятельные исследования, планировать траекторию собственного педагогического роста с учетом реальной образовательной практики конкретного ОУ.

Ключевая характеристика этих форм:

ИОП — индивидуальная образовательная программа педагога. ИОП составляется педагогом с фиксацией основных трудностей собственной педагогической практики, формулировкой задач, планированием этапов реализации замысла, оценкой необходимого ресурса и прогнозом ожидаемого результата.

Интернатура — структура повышения квалификации ОУ. Данная структура создается на базе тех образовательных учреждений, которые имеют признанный педагогическим сообществом опыт эффективной результативной деятельности. Решение о создании интернатуры принимается ИПК по представлению региональных структур образования. ИПК определяет наличие имеющегося в ОУ ресурса и принимает решение о выделении

необходимого ресурса. Деятельность интернатуры строится с учетом специфики ОУ и направлена на решение стратегических задач в рамках программы развития ОУ.

Сетевое взаимодействие — форма организации ПК, направленная на консолидацию ресурсов и способствующая созданию общего поля для обсуждения педагогического опыта. Участниками сетевого взаимодействия в первую очередь могут стать Интернатуры и ресурсные центры. Координатором организации сетевого взаимодействия выступает ИПК.

Локальные проекты в области образования. Институт повышения квалификации педагогов является государственным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования (лицензирование, государственную аттестацию и государственную аккредитацию). Учредителем Института является Департамент образования. Отношения между Департаментом образования и Институтом определяются договором, заключенным между ними в соответствии с законодательством Российской Федерации. ИПК является определяющей структурой Региональной системы повышения квалификации педагогических работников находится в ведении субъекта РФ в соответствии со ст. 29 Закона РФ «Об образовании» (Ст. 29. Компетенция субъектов Российской Федерации в области образования. П. 16. Организация подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников). Основная функция ИПК состоит в анализе запроса на повышение квалификации, определение источника ресурсного обеспечения полученного заказа, при необходимости (отсутствие ресурса в ИПК) заключает договор с инновационными и экспериментальными площадками, институтами, ОУ, локальными проектами. При этом ИПК является носителем основных идей модернизации и инноваций в образовании.

Педагогические профессиональные институты, имеющие лицензию на право осуществления образовательной деятельности, инновационные и экспериментальные площадки, школьные интернатуры, ОУ, локальные проекты в области образования являются базовыми для организации образовательной деятельности в рамках повышения квалификации.

Школа (иное ОУ) как место повышения квалификации в регионе. В России сложилась успешная практика поддержки и развития инновационных и экспериментальных школ. В настоящий момент во всех регионах страны осуществляют образовательную деятельность школы, которые являются Федеральными экспериментальными площадками, школы — победители Национального проекта «Образование», школы — ресурсные центры проекта ИСО, школы, участвующие в проекте «Гражданское образование», школы развивающего обучения и др. В этих ОУ накоплен большой опыт по внедрению в образовательную практику инновационных проектов. Именно эти школы на современном этапе должны стать базовыми площадками для повышения квалификации. Такие школы имеют достаточное количество ресурсов для создания в них Интернатур как ведущей формы повышения квалификации данной модели.

Содержание и формы работы

Опираясь на ведущие цели повышения квалификации, а именно — формирование ключевых компетентностей педагога, удовлетворение образовательных запросов и предоставление ресурса для восполнения дефицитов ОУ, информирование и разработка методики внедрения в образовательную практику проектов в сфере образования и науки, в качестве основных принципов можно выделить следующие:

- учет основных тенденций развития образования в России и за рубежом. Программы разрабатываются в соответствии с запросами государства, общества, личности.
- актуальность, научность, конкретность (связь с жизнью), гибкость, практическая направленность. Программы разрабатываются в соответствии с заказом ОУ.

Обязательная и вариативная части программ ПК

В обязательную часть программ ПК входят курсы повышения квалификации, заложенные в учебный план структуры ПК, прохождение которых позволяет педагогу получить сертификат о повышении квалификации государственного образца. К обязательным дисциплинам учебного плана относятся общепрофессиональные дисциплины, такие, как:

- Нормативно-правовые основы образовательной деятельности;
- Общество и образование (Философия образования);
- Педагогика;
- Психология;
- Современные образовательные технологии
- и часть специальных профессиональных дисциплин:
- Теоретические основы курса учебного предмета;
- Содержание общего (дошкольного и т.д.) образования, программы, УМК;
- Совершенствование методики преподавания предмета.

При этом общепрофессиональные и специальные профессиональные дисциплины могут содержать и вариативный компонент.

К вариативной части программ повышения квалификации относятся такие формы ПК, которые предусматривают линию развития педагога (исследовательская, проектная деятельность). Такие программы позволяют педагогу реализовывать собственные проекты, способствуют развитию универсальных способностей педагога. В качестве примера можно привести разработку проектов учебных занятий с использованием ИКТ, моделирование физических явлений, составление задач в формате PISA и др.

Организация и основные задачи сетевого взаимодействия

Принципы организации сетевого взаимодействия в рамках структур ПК:

- установка на формирование сетевых структур разрабатывающих и реализующих образовательные проекты, взаимосвязь «сетей»;

- открытость для Интернатур ОУ и институтов повышения квалификации города, края, России, ориентация на установление партнерских отношений.

Внутри сети идет обмен ресурсами. Использование площадок партнеров для проведения обучения педагогов, а так же предоставление своей площадки по запросу из других структур ПК, Интернатур ОУ. Взаимодействие происходит посредством форумов, конференций и других очных или дистанционных форм.