

Анализ работы по организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей образовательных организаций муниципального образования Темрюкский район

Целью деятельности по организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей образовательных организаций было создание условий для непрерывного развития профессиональных компетенций руководителей посредством организации взаимодействия, координации и интеграции деятельности образовательных организаций по перспективным направлениям.

Система работы по прохождению курсов повышения квалификации обеспечила взаимодействие между:

- 1) методической службой ИРО КК;
- 2) организациями дополнительного профессионального образования городов Москвы, Санкт-Петербурга, Екатеринбургa, Омска и Краснодара;
- 3) организациями высшего профессионального образования (ФГБОУ «Кубанский государственный университет» филиал в г. Славянск-на-Кубани, «Пятигорский государственный университет»);

В качестве одной из основных стратегий государственной политики в области образования определяется постоянное повышение квалификации педагогов с целью углубления и усовершенствования имеющихся профессиональных знаний, повышения качества профессиональной деятельности. Повышение квалификации должно носить опережающий характер, обеспечивать профессионально-личностное развитие руководителя, непрерывно улучшать его профессиональные качества и способности.

Важным показателем результативности деятельности руководителя образовательного учреждения является обеспечение качества образовательных услуг. В этом большое значение имеет повышение квалификации руководителей через курсовую переподготовку.

Курсовая подготовка руководящих кадров в 2018- 2020 годах осуществлялась в соответствии с планом управления образованием и планом образовательных услуг, сформированном на качественном анализе потребности педагогических и руководящих работников образовательных учреждений в курсовой подготовке и современных требований, предъявляемых к руководителю в связи с переходом на новые стандарты.

Закономерным является итог за 3 года: показатель повышения квалификации руководителей вырос на 11 % и составляет 92,3 %.

В настоящее время модель повышения квалификации предполагает возможность выстраивания педагогом индивидуальной образовательной траектории на основе накопительной системы учета образовательных достижений. Разработаны и используются различные формы и технологии повышения квалификации: сетевое обучение, стажировка, очно-заочное с дистанционной поддержкой, обучение по индивидуальному плану, с частичным

отрывом и без отрыва от работы и т. п., обучаются на выездных курсах по месту жительства. Межкурсовая методическая поддержка руководителей осуществляется через семинары, конференции, выставки, ярмарки образовательных услуг, консультации и др.

Общая цель - удовлетворить образовательные потребности руководителей через курсы повышения квалификации.

Основные задачи:

- обеспечить своевременное прохождение курсов повышения квалификации всеми категориями руководителей. Это позволяет поддерживать компетентность на уровне современных требований;
- обеспечить возможность углубленного теоретического изучения конкретной темы;
- способствовать росту уровней профессиональной готовности и умения эффективно решать проблемы в образовательной практике;

Реализация поставленных задач осуществлялась по следующим направлениям:

- обеспечение выполнения плана обучения на курсах руководящих работников
- разработка и проведение семинаров на базе ИРО;
- повышение квалификации различных категорий руководящих работников образования и формирование ИКТ - компетентности, обеспечение выполнения плана обучения информационным технологиям;
- проведение видеосеминаров (ИРО) с молодыми руководителями;
- обеспечение руководителей консультативной помощью по конкретным профессиональным проблемам;
- участие в конкурсах различных уровней;
- дистанционное обучение педагогических работников.

План повышения квалификации педагогических работников на каждый год составляется на основе изучения заявок ОО с учетом плана ИМЦ. Поэтому внимание уделяется не только текущему плану, но и перспективному планированию.

Всего за 2018-2020 годы повысили свою квалификацию 87 руководителей образовательных организаций, в том числе (см. таблицу):

ОО	Количество руководителей	2018		2019		2020	
		бюджет	внебюджет	бюджет	внебюджет	бюджет	внебюджет
СОШ	33	3	8	1	3	10	8
ДОУ	47	1	12	0	16	0	18
УДО	7		1	1		5	
итого	87	4	21	2	19	15	26
	95,6%	27,47 %		23,07%		45,05%	

Координационно – методическую работу по реализации годового плана повышения квалификации осуществляют методисты МКУ ИМЦ. Контроль за повышением квалификации руководителей осуществляется УО. Планы –

графики прохождения курсов имеются в каждой организации и составлены с учетом образовательных потребностей.

План повышения квалификации:

	2018	2019	2020	Итого
План (чел.)	14	39	38	91
Факт (чел.)	25	21	41	87

Всего за 3 года прошли курсовое обучение 87 человек при плане 91. Кроме того, получили дополнительное образование/профессиональную переподготовку по направлению «Менеджмент в образовании» - 12 руководителей. В 2018- 2 человека; в 2019 – 8 человек в 2020 – 2 человека.

Анализируя цифровые данные, можно сделать вывод, что в течение 3 лет была предоставлена возможность всем руководителям пройти обучение на курсах повышения квалификации и, в большинстве руководителей эту возможность реализовали.

Руководители, прошедшие курсы повышения квалификации, профессиональную переподготовку используют полученные знания в своей деятельности, выступают с сообщениями о курсах на методических объединениях, работают в творческих группах, принимают активное участие в работе конференций. Повышение квалификации способствует росту уровня профессионального мастерства. Так 43 руководителя при прохождении аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности показали хорошие теоретические знания, соответствующие нормативным критериям.

В современном обществе существует разветвленная сеть повышения квалификации. Организация повышения квалификации педагогических работников на уровне района, края в том числе, способствует целенаправленности и систематизации методической работы, что повышает качество и эффективность, позволяет сформировать группу профессионалов по актуальным проблемам образования, предупредить ошибки образовательных учреждений во внедрении передового опыта, инноваций.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что работа с кадрами помогала профессионально-педагогической деятельности руководителей, их готовности осваивать и внедрять инновации.

Тем не менее есть остается ряд вопросов, которые необходимо решать:

1) отсутствие потребности в профессиональном развитии ряда руководителей, в силу сложившихся стереотипов, они становятся не восприимчивыми к нововведениям, имеют порой слабую мотивацию к профессиональному общению, недостаточную ИКТ-компетентность для участия в сетевых Интернет-сообществах;

2) отсутствие заинтересованности в распространении (диссеминации) собственного опыта у руководителей при проведении профессиональных конкурсов.

Главный специалист отдела
общего образования



Г.Н. Скрябина