

УДК 377.8

## РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВНЕДРЕНИЯ ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОЙ МОДЕЛИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

*Саитбаева Э. Р.*

**Аннотация:** В статье представлен опыт проектирования системы оценки персонифицированного процесса повышения квалификации руководителей образовательных организаций в Институте повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Оренбургского государственного педагогического университета.

Разработанные критерии, показатели, уровни сформированности управленческой компетентности руководителей образовательных организаций, а также соответствующий инструментарий позволяют выявлять эффективность деятельности системы повышения квалификации за счет фиксации индивидуальных изменений в уровне профессиональной компетентности работников образования.

Причины несформированности профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций автор видит в несовершенстве ресурсного обеспечения курсов повышения квалификации (нормативно-правовому, мотивационному, кадровому, научно- и учебно-методическому, информационному, материально-техническому и финансово-экономическому).

Исходя из этого определяются пути устранения причин проблем и рисков с акцентом на персонификацию.

**Ключевые слова:** качество дополнительного профессионального образования; оценка эффективности повышения квалификации руководителей образовательных организаций; ресурсное обеспечение курсов повышения квалификации.

---

## RESOURCE SOFTWARE IMPLEMENTATION Personalized MODELS OF TRAINING TEACHING STAFF

*Saitbaeva E.R.*

**Abstract:** This paper presents an evaluation of the system design process, experience personalized training heads of educational organizations at the Institute of advanced training and retraining of workers of education of the Orenburg State Pedagogical University.

The developed criteria, indicators, levels of formation of administrative competence of heads of educational institutions, as well as the appropriate tools allows

---

to identify the effectiveness of the training system by fixing the individual changes in the level of professional competence of educators.

Reasons unformed professional competence of heads of educational institutions the author sees the imperfection of resource provision of training courses (legal, motivational, personnel, scientific and educational, informational, logistical, financial and economic).

Based on this determined way eliminate the causes of the problems and risks with an emphasis on personalization.

**Key words:** quality of supplementary professional education; evaluation of professional development of heads of educational institutions; resource providing refresher courses.

---

В Программе развития института повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Оренбургского государственного педагогического университета (ИПКиППРО ОГПУ) [1] определена цель его деятельности: создание условий (т.е. ресурсов и способов их применения) для формирования и развития жизнеспособной личности современного работника образования, готового воспринимать и реализовывать модернизационные идеи, заложенные в образовательном стандарте нового поколения, способного определять не только личностные цели и смыслы своей деятельности, но и формулировать свой заказ на повышение квалификации, рассматривать себя как субъекта деятельности и субъекта развития изменений.

Количественные результаты работы кафедры управления образованием ИПКиППРО ОГПУ, приведенные в таблице 1, свидетельствуют о положительной в целом динамике контингента слушателей – руководителей образовательных организаций (ОО) – главным образом за счет реализации региональной модели повышения квалификации (ПК), особенности которой были раскрыты нами в другой публикации [2].

Таблица 1

**Характеристика контингента слушателей (руководителей ОО) по видам курсовой подготовки, чел.**

Виды курсовой подготовки	2012-2013гг.	2013-2014гг.	2014-2015гг.
Профессиональная переподготовка (664 час.) 1 курс	78	83	
Профессиональная переподготовка (664 час.) 2 курс	29	68	76
Профессиональная переподготовка (280 час.)			242
Региональная модель ПК, первый год обучения (рук. ОО)		498	403
Региональная модель ПК, первый год обучения (зам. рук. ОО)		490	356
Региональная модель ПК, второй год обучения (рук. ОО)			456
Региональная модель ПК, второй год обучения (зам. рук. ОО)			449
Курсы базового ПК	166	58	
Проблемные курсы «Управление внедрением ФГОС общего образования»	967	429	
Проблемные курсы «Управление внедрением ФГТ дошкольного образования»	134	66	
Другие виды проблемных курсов			170
Итого	1374	1692	2153

Однако качественные результаты повышения квалификации руководителей образовательных организаций оставляют желать лучшего. При этом критериальная база оценки квалификации руководителя ОО создавалась нами с учетом требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Федерального государственного образовательного стандарта общего образования (кадровые условия реализации образовательных программ);

• Проекта Профессионального стандарта руководителя образовательной организации и других документов.

Опыт проектирования критериев, показателей, уровней сформированности управленческой компетентности руководителей ОО, а также соответствующего инструментария представлен в соответствующей главе коллективной монографии ученых ИПКиППРО ОГПУ, разработавших персонифицированную модель повышения квалификации педагогических и управленческих кадров [3].

Так, инструментарий для измерения базовых компетенций руководителей ОО (региональная модель) включал:

- собеседование – на «входе»;
- наблюдение; оценку компетенций на основе выполнения техник развития критического мышления («Бортовой журнал», «Перекрестная дискуссия» и др.); оценку практических работ и проектной деятельности – в ходе реализации модуля «Проектирование внутришкольной системы оценки качества образования»;
- защиту практико-ориентированных продуктов, включающих проектирование блоков модели внутришкольной системы оценки качества образования (ВШСОКО) и ресурсов модели внедрения ВШСОКО на «выходе».

В ходе диагностики были выявлены компетенции, сформированные на высоком, среднем и низком уровнях. Остановимся на характеристике компетенций, сформированных на низком уровне. Это:

- Умение анализировать опыт других ОО по внедрению внутришкольной системы оценки качества образования (ВШСОКО) и выделять идеи для диссеминации.
- Осмысление управленческих проблем и умение находить эффективные управленческие решения при внедрении ВШСОКО.
- Предоставление продуктов для диссеминации в региональном педагогическом сообществе и др.

Причины несформированности компетенций мы видим в несовершенстве ресурсного обеспечения курсов повышения квалификации (нормативно-правового, мотивационного, кадрового, научно- и учебно-методического, информационного, материально-технического и финансово-экономического). Исходя из этого определяются и пути устранения причин проблем и рисков с акцентом на персонификацию. Приведем пример подобной аналитической работы по одному из ресурсов – информационному.

Проблема: работа по созданию банка и адресов инновационного опыта в региональной системе образования поставлена на недостаточном уровне. Самих руководителей ОО с большим трудом удастся привлечь к выделению идей для диссеминации и их диссеминации в педагогическом сообществе Оренбуржья.

Пути устранения проблемы:

- Региональную модель повышения квалификации сделать площадкой для предъявления идей для диссеминации в педагогическом сообществе Оренбуржья. Для этого привлечь руководителей школ к реализации дополнительной профессиональной образовательной программы через систему стажерских площадок, организованных на базе ОО.
- Организовать работу по обобщению и распространению инновационного опыта в области проектирования ВШСОКО в региональной системе образования. Для этого разместить на сайте ИПКиППРО опыт разработки нормативной документации и других продуктов, подготовленных слушателями.
- Продолжить работу по презентации результатов опытно-экспериментальной апробации нововведений в региональной системе образования в научных изданиях.
- Использовать аналитические сессии как новую форму взаимодействия с потребителями услуг дополнительного профессионального образования для выявления проблем, связанных с практическим применением полученных в ИПКиППРО знаний.

Предложенные пути устранения проблем и предупреждения рисков были включены преподавателями ИПКиППРО ОГПУ в индивидуальные планы на 2015-2016 учебный год (в виде соответствующих мероприятий), что положительно повлияло на результаты повышения квалификации руководителей образовательных организаций.

### Список литературы:

1. Персонифицированная модель повышения квалификации работников образования в современных социально-экономических условиях: колл. монография / Под ред. Н.К. Зотовой. 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ФЛИНТА : Наука, 2014. - 368 с.

2. Саитбаева Э.Р. Обновление системы оценки эффективности повышения квалификации руководителей образовательных организаций в условиях реализации персонифицированной модели обучения взрослых / Э.Р. Саитбаева // Вопросы дополнительного профессионального образования: научно-практический журнал. – 2014. - № 2(2). [Электронный ресурс] URL: <http://www.orenipk.ru/nauka/jour/v2-2014%20Saitb.pdf>

3. Саитбаева Э.Р. Обновление системы оценивания в условиях персонифицированной модели повышения квалификации педагога // Персонифицированная модель повышения квалификации работников образования в современных социально-экономических условиях: коллективная монография / Под ред. Н.К. Зотовой. - Москва : ФЛИНТА : Наука, 2012. - С. 224-242.

Сведения об авторах:

**Саитбаева Эльвира Равильевна**

Доктор педагогических наук, профессор

Оренбургский государственный педагогический университет

Профессор кафедры управления образованием

г. Оренбург, Российская Федерация

[esaitbaeva@mail.ru](mailto:esaitbaeva@mail.ru)

**Saitbaeva Elvira Ravilevna**

Doctor of pedagogical Sciences, Professor  
Orenburg state pedagogical University  
Professor, Department of education management  
Orenburg, Russian Federation  
[esaitbaeva@mail.ru](mailto:esaitbaeva@mail.ru)