

**Принято**  
Решением Совета по развитию  
среднего образования  
от « 21 » декабря 2010 года

Протокол №3

Председатель Совета

\_\_\_\_\_ Т.К.Виноградова

**Администрация города Дубны Московской области  
Управление народного образования**

**Целевая программа  
«Непрерывное развитие педагогических кадров  
городского округа Дубна»  
на 2011-2014 г.г.**

# ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА

## «Непрерывное развитие педагогических кадров городского округа Дубна» на 2011-2014гг

### СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. Паспорт Целевой программы «Непрерывное развитие педагогических кадров городского округа Дубна»</b>	
1.1. Цели и задачи Программы.....	2
1.2. Ожидаемые результаты реализации Программы .....	4
<b>2. Характеристика проблемы и обоснование разработки Программы</b>	
2.1. Введение.....	5
2.2. Анализ состояния педагогического образования в г.Дубне, обоснование необходимости принятия программы.....	6
2.3. Новые требования к кадровому ресурсу системы образования.....	10
2.4. Условия для осуществления нового качества повышения квалификации, для непрерывного образования педагогических работников.....	10
2.5. Главные требования к обновлённой системе повышения квалификации.....	12
<b>3. Основные направления реализации муниципальной целевой Программы «Непрерывное развитие педагогических кадров городского округа Дубна»</b>	
3.1. Механизм реализации Программы.....	12
3.2. Аспекты реализации Программы.....	13
3.3. Совершенствование содержания и обеспечение качества непрерывного педагогического образования.....	13
3.4. Роль муниципальной методической службы.....	14
3.4. Аттестация в системе непрерывного педагогического образования.....	14
3.5. Кадровое обеспечение Программы.....	14
<b>4. Система мероприятий по реализации основных направлений Программы</b>	
4.1. Система мероприятий по реализации основных направлений Программы.....	16
Приложение 1. Нормативно-правовое обеспечение Программы.	
Приложение 2. Модель непрерывного повышения квалификации в области информационных технологий.	

**1. ПАСПОРТ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ****«Непрерывное развитие педагогических кадров городского округа Дубна»**

<b>№ п/п</b>	<b>Раздел</b>	<b>Содержание</b>
<b>1.1.</b>	<b>Наименование программы</b>	«Непрерывное развитие педагогических кадров городского округа Дубна» на 2011-2014гг
<b>1.2.</b>	<b>Обоснование Программы</b>	Конституция РФ; Закон РФ № 3266-1 -1992г. «Об образовании»; Закон Московской области «Об образовании»; Национальная доктрина образования РФ до 2025 г.; Национальная инициатива «Наша новая школа»; Государственная программа «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2010-2012 годы»; Приказ Министерства образования Московской области от 28.12.2009 № 280 «Об организации региональной системы повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений Московской области» «Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 годы» (проект). Муниципальная целевая программа «Развитие системы общего образования городского округа Дубна на 2011 - 2014 годы», принятая решением Совета депутатов от 23.12.2010 №15(30)-120/57
<b>1.3.</b>	<b>Государственный заказчик</b>	Управление народного образования Администрации города Дубны Московской области
<b>1.4.</b>	<b>Разработчики Программы</b>	Муниципальное учреждение «Центр развития образования города Дубны Московской области»
<b>1.5.</b>	<b>Основные исполнители Программы</b>	Управление народного образования Администрации города Дубны; Муниципальное учреждение «Центр развития образования города Дубны Московской области» Образовательные учреждения № 1 – 11, лицей «Дубна», коррекционная школа «Возможность»; Муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования детей «Центр детского творчества города Дубны Московской области», «Центр детского и юношеского туризма и экскурсий города Дубны Московской области», «Центр дополнительного образования детей «Дружба», «Специализированная детско-юношеская школа Олимпийского резерва г. Дубны»
<b>1.6.</b>	<b>Цель Программы</b>	Создание современной информационно насыщенной образовательной среды с широким применением инновационных технологий, обеспечивающих качественные изменения в организации и содержании педагогического

		<p>процесса, в характере результатов обучения через формирование мобильной и вариативной системы развития педагогических кадров, обеспечивающей широкий спектр путей повышения квалификации, предполагающей постоянное обновление, индивидуализацию спроса и возможностей его удовлетворения.</p>
<b>1.7.</b>	<b>Задачи Программы</b>	<p>Обеспечение непрерывного характера обучения, общего и профессионального развития, совершенствование профессионализма педагога как условие его активной адаптации к новой модели деятельности.</p> <p>Повышение уровня подготовленности педагогических работников к решению профессиональных задач на новом этапе развития образования.</p> <p>Создание условий, позволяющих педагогу выбрать собственную образовательную траекторию в соответствии со своими образовательными запросами.</p> <p>Развитие системы повышения квалификации на базе муниципального учреждения «Центр развития образования г.Дубны Московской области»;</p> <p>Развитие школьной методической службы, обеспечивающей качественное профессиональное развитие педагогов.</p> <p>Формирование мотивации педагогов на развитие профессиональной компетенции.</p> <p>Эффективное использование механизма аттестации педагогических кадров.</p>
<b>1.8.</b>	<b>Индикаторы и показатели эффективности Программы</b>	<p>Развитие условий для осуществления вариативности образовательных траекторий педагогических работников при повышении квалификации.</p> <p>Становление МУ «Центр развития образования г.Дубны Московской области» как одного из поставщиков образовательных услуг в системе непрерывного образования Дубненского зонального объединения, как центра повышения квалификации и консультирования потребителей образовательных услуг по их образовательным траекториям непрерывного образования.</p> <p>Появление в МСО подготовленных кадров для ведения деятельности в сфере непрерывного образования.</p> <p>Создание пакета образовательных программ и модулей повышения квалификации педагогических работников.</p> <p>Повышение качества знаний обучающихся, качества итоговой аттестации.</p> <p>Увеличение числа педагогических работников, занимающихся научно-экспериментальной деятельностью.</p> <p>Увеличение доли педагогических работников, применяющих инновационные технологии, использующих медиатеки, электронные библиотеки.</p> <p>Увеличение числа педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию.</p> <p>Рост до 100% доли руководителей образовательных учреждений общего образования, прошедших переподготовку по современным программам менеджмента в образовании.</p>

1.9.	<b>Основные направления реализации Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Организационная деятельность по реализации Программы;</li> <li>- нормативно-правовая деятельность;</li> <li>- информационно-методическая деятельность;</li> <li>- деятельность, направленная на превращение работы ГМО в систему профессиональной педагогической поддержки;</li> <li>- ежегодные мероприятия, проводимые в рамках Программы.</li> <li>- деятельность, направленная на развитие материально-технической базы;</li> </ul>
1.10.	<b>Сроки реализации Программы</b>	2011 - 2014 гг.
1.11.	<b>Этапы реализации Программы</b>	<p><b>Первый этап – подготовительный (2010г)</b> Создание условий для построения системы непрерывного образования педагогов в г. Дубне: разработка нормативно-правового обеспечения реализации Программы; разработка предварительного проекта Программы «Непрерывное развитие педагогических кадров городского округа Дубна» на 2011-2014гг с постановкой целей, задач, оценкой ресурсов образовательных учреждений; анализ состояния повышения квалификации в г. Дубне. Учет полученных результатов при планировании системы мероприятий на втором этапе.</p> <p><b>Второй этап – внедрение Программы (2011-2013гг).</b> Создание каждому педагогу в зависимости от его потребностей условий для непрерывного повышения своей квалификации, своевременного получения актуальных для него знаний, умений; поддержку в виде обучения или консультации</p> <p><b>Третий этап – заключительно – обобщающий (2014г).</b> Проведение анализа, систематизации и оценивания результатов деятельности по Программе</p>
1.12.	<b>Финансирование Программы</b>	<p>Финансирование подпрограммы производится за счет средств, предусмотренных на эти цели в местном бюджете. При формировании бюджета каждый участник Программы предусматривает финансирование мероприятий, направленных на непрерывное образование педагогов города. Объем финансирования программы подлежит обязательной корректировке с учетом возможностей бюджета и привлечения дополнительных средств</p>
1.13.	<b>Ожидаемые результаты реализации Программы</b>	<p>Для муниципальной системы управления образованием:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-обеспечение высокой динамики развития образования в том числе через модернизацию муниципальной системы повышения квалификации и переподготовки кадров системы образования;</li> <li>-обеспечение соответствия системы образования требованиям инновационного развития экономики муниципалитета, Московской области, современным потребностям общества;</li> <li>-повышение качества образовательных услуг, предоставляемых жителям г. Дубны;</li> <li>-создание муниципальной системы непрерывного педагогического развития, модели сетевой организации повышения квалификации на муниципальном уровне;</li> <li>-развитие системы повышения квалификации на базе</li> </ul>

		<p>муниципального учреждения «Центр развития образования г.Дубны Московской области»;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-появление муниципального оператора на рынке образовательных услуг в области повышения квалификации педагогических работников и специалистов системы образования;</li> <li>-эффективное взаимодействие общеобразовательных учреждений с отделом развития и методического обеспечения образования, отдела развития и методического обеспечения образования со структурами, занимающимися повышением квалификации;</li> <li>-создание системы научно-методического сопровождения, соответствующей современным требованиям,</li> <li>-повышение эффективности использования бюджетных средств (экономия в результате организации повышения квалификации на базе МУ ЦРО.)</li> </ul> <p>На уровне общеобразовательных учреждений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-массовое повышение квалификации кадров;</li> <li>-рост заинтересованности педагогов в повышении профессиональной компетентности;</li> <li>-повышение профессионального мастерства и качества труда педагогических работников, обеспечивающее рост качества знаний учащихся;</li> <li>-превращение методической работы в ресурс качества образования педагогов.</li> </ul> <p>Для системы дополнительного образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-качественное обновление системы научно-методического сопровождения дополнительного образования, в том числе, разработка и реализация системы методических курсов для педагогов, работающих на базе школ;</li> </ul>
<b>1.14.</b>	<b>Система организации контроля выполнения Программы</b>	Контроль реализации Программы осуществляется Управлением народного образования Администрации города Дубны Московской области.
<b>1.15</b>	<b>Формы предоставления результатов программы</b>	Ежегодные аналитические отчеты о ходе реализации целевой программы «Непрерывное педагогическое образование в г. Дубне Московской области» основными исполнителями Программы.

## 2. Характеристика проблемы и обоснование разработки Программы

### 2.1. Введение

Государственная целевая программа по реализации Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», государственная программа «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2010-2012 годы», Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 годы» (проект) определяют содержательные приоритеты перехода к этапу инновационного развития общего

образования: переход от сложившегося типа образования к принципиально новой системе непрерывного образования.

Непрерывное педагогическое образование обеспечивает формирование профессионально-компетентной личности педагога, способного самостоятельно и творчески решать профессиональные задачи, осознавать личностную и общественную значимость педагогической деятельности, нести ответственность за её результаты; способствует социальной стабильности и развитию общества; определяет качество подготовки кадров для всех сфер функционирования общества и государства.

Программа непрерывного педагогического образования рассчитана на 4 года и отвечает новым требованиям, предъявляемым к кадровому ресурсу системы образования в условиях его модернизации.

## 2.2. Анализ ситуации, обоснование необходимости принятия программы.

Анализ выполнения программы повышения квалификации 2005 – 2010 г. показывает, что в городе Дубне сложилась определённая система повышения квалификации, основой которой является курсовая подготовка, методическая работа в межкурсовый период, работа педагогов по самообразованию. Педагоги ОУ города имели возможность прохождения курсовой подготовки в необходимом для них объеме. Этому способствовало:

- сотрудничество с Университетом «Дубна», на базе которого проводилось обучение работников ОУ информационным технологиям (занятия проводились методистами отдела информационных технологий МУ ЦРО, создавшими программы курсов на основе анализа проблем и запросов педагогов города в сфере информационных технологий и аттестованными на право преподавания), обучение различных категорий учителей-предметников, руководителей ОУ.

За 2007-2008г обучено 23% педагогических работников, за 2008-2009гг - 36%, за 2009-2010 г. - 30%

- сотрудничество с ГОУ Педагогическая академия, что позволяло организовать курсы ПК на базе города (для учителей, классных руководителей, педагогов дополнительного образования, для руководителей ОУ) и обучаться на курсах в Академии.

За 2008-2009 г. обучено – 19% педагогических работников, за 2009-2010 г. - 34%

- сотрудничество с МГОУ в рамках системы РКЦ-ММЦ, участие под руководством МГОУ в проекте Министерства образования МО «Обучение работников ОУ по направлениям «Организация работы, сопровождение и использование информационных ресурсов», «Работа с новыми программными продуктами», «Работа с современным учебным оборудованием».

За педагогических работников 2009-2010 г. - обучено 10,3% педагогических работников

- наличие в городе пилотной площадки НФПК по реализации проектов «Информатизация системы образования» (2007 г.) по направлениям:

-«Внедрение ИТ в практику управления ОУ» - результатом явилось освоение работниками ОУ программного комплекса Хронограф, что актуально сейчас при введении в практику работы ОУ электронных журналов и дневников, (72% педагогических работников).

-«Межшкольные методические центры»

- Наличие в ОУ города учителей – победителей конкурса лучших учителей России в рамках ПНПО, учителей-тьюторов, учителей, обобщивших и систематизировавших свой опыт. Это позволило в 2007-2008 учебном году организовать и провести обучение учителей по модульным программам, получившим положительную рецензию в ГОУ Педагогическая академия (модули по 12, 18, 72 ч.)

№ п/п	Наименование модуля	% охвата учителей
1	«Инновационные технологии в начальной школе»	42%
2	«Современные педагогические технологии в обучении географии»	100%

3	«Содержание и методика преподавания химии»	100%
4	«Применение инновационных технологий в преподавании биологии»	100%
5	«Современные технологии актуальные вопросы исторического и обществоведческого образования в школе»	91%
6	«Обновление содержания и использование инновационных технологий в преподавании русского языка и литературы»	82%
7	«Школьник без стрессов и тревог (в помощь учителю: психологическая подготовка учащихся к ЕГЭ)»	19%

Всего: 24% общего числа учителей.

- Творческой группой учителей информатики во главе с О.В.Щецовой (ОУ №6) в 2008 году была создана и апробирована Программа адаптированного курса Горячева А.В. «Информатика в играх и задачах для 2-4 класса» с компьютерным практикумом. Учителя начальной школы города были обучены для работы по данной программе, эксперимент по преподаванию информатики и ИКТ в начальной школе продолжается.
- Наличие дистанционного обучения, которое позволяет повысить квалификацию и получить дополнительное образование без отрыва от производства. Университет «1 сентября»: За 2008-2009гг обучено 1,9% педагогических работников, за 2009-2010 г. - 4%. В ГОУ Педагогическая академия» внедряется дистанционное обучение в процесс подготовки экспертов и тьюторов по проверке ЕГЭ.

Среди большого количества форм методической работы в межкурсовой период основными по-прежнему является работа педагогов в рамках ШМО, ГМО: это и участие в работе семинаров и конференций разного уровня, в том числе веб-семинаров (при передаче информации, полученной на них, используется каскадный метод), круглых столов, мастер-классов, взаимопосещение уроков; это обсуждение на заседаниях ГМО вопросов методики преподавания предметов, обобщение опыта творчески работающих учителей. Педагоги города принимали активное участие в работе городских семинаров и круглых столов. Ярким событием явились Круглые столы, посвящённые работе с одарёнными детьми (ОУ №1, 5,6,9,11, «Дубна»)

Нетрадиционной формой методической работы в 2009-2010 г. стало проведение муниципального марафона методических находок «Методическая служба - образованию Дубны». Основная цель марафона состояла том, чтобы выявить систему школьной методической работы, работы по повышению квалификации, непрерывному развитию педагогов, увидеть ее инновационные изменения. В марафоне приняли участие все образовательные учреждения города. Наиболее удачно была представлена система методической работы в ОУ № 6, 11, 10, «Дубна», «Возможность».

Участие в работе летних школ для учителей (МГУ – организатор). 18 педагогов побывали в этом году, информация была представлена на ГМО, на педагогических советах в школах

Методистами МУ «Центр развития образования города Дубны Московской области» были организованы и проведены заседания Школы завучей, Школы классных руководителей.

Педагоги города участвовали в конкурсах профессионального мастерства разного уровня: городских, региональных, российских.

В конкурсах в рамках Приоритетного национального проекта «Образование» приняли участие 57 учителей, из них победителями на муниципальном уровне стало 32 человека, на региональном уровне - 29.

В 2009 году в конкурсе лучших учителей «За высокое профессиональное мастерство и значительный вклад в развитие образования» приняло участие 10 педагогов г. Дубны. 6 победителей муниципального этапа конкурса участвовали в областном этапе, стали победителями Всероссийского этапа и вошли в число лучших учителей России.



427 педагогических работников общеобразовательных учреждений приняли участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, проектной деятельности в текущем году. Опыт учителей – участников обобщен в муниципальных сборниках.

8 педагогов города Дубны приняли участие в Первой Московской областной научно-методической конференции «Педагог – исследователь», которая состоялась в 23 октября 2009 года в городе Дмитрове. Опыт их работы опубликован в сборнике, изданном по итогам конференции.

Дважды в 2008г и 2009г проходил городской конкурс «Лидер в образовании». Конкурс направлен на выявление и изучение новых направлений теории и практики управления в области образования, поддержку инновационных разработок и технологий, способствующих развитию системы образования в Дубне и оказывающих эффективное влияние на процесс обучения и воспитания. По различным номинациям были награждены более 50 человек.

В декабре 2009 года была проведена Городская итоговая презентация «Результаты работы педагогического сообщества г. Дубны по использованию ИКТ за 2009 гг.». Были отмечены дипломами, свидетельствами, сертификатами – 101 педагог (17%).

Педагоги Дубны активно участвовали в областных конкурсах с применением ИКТ: Московском областном конкурсе «Компьютер и школа», г. Троицк, выставке – конкурсе на лучший проект (исследовательскую разработку) «Юный исследователь», г. Москва, октябрь 2009. Победителями конкурсов стали 2 педагога, лауреатами – 20 человек.

Педагоги города активно участвовали в городских конкурсах профессионального мастерства («Педагог года», «Я – классный руководитель», «Сердце отдаю детям»). Подготовлен и опубликован ряд сборников, обобщающих опыт педагогов, победителей данных конкурсов. На высоком уровне были проведены мероприятия по распространению и обобщению опыта победителей конкурса лучших учителей России в рамках ПНПО.

Учителя города имели возможность изучить опыт коллег на открытых уроках, внеклассных мероприятиях, мастер-классах, семинарах: организация подготовки учащихся к ЕГЭ и ГИА в новой форме, использование ИКТ, организация проектно-исследовательской деятельности учащихся, сопровождение одарённых детей, организация деятельности по развитию интереса к чтению, использование электронных образовательных ресурсов, организация внеклассных мероприятий и др.

Министерством образования Московской области на территории г. Дубны утверждены два ресурсных центра: муниципальный инновационный комплекс «Школа школ» (лицей №6), муниципальный центр для талантливых (одарённых) детей (лицей «Дубна»).

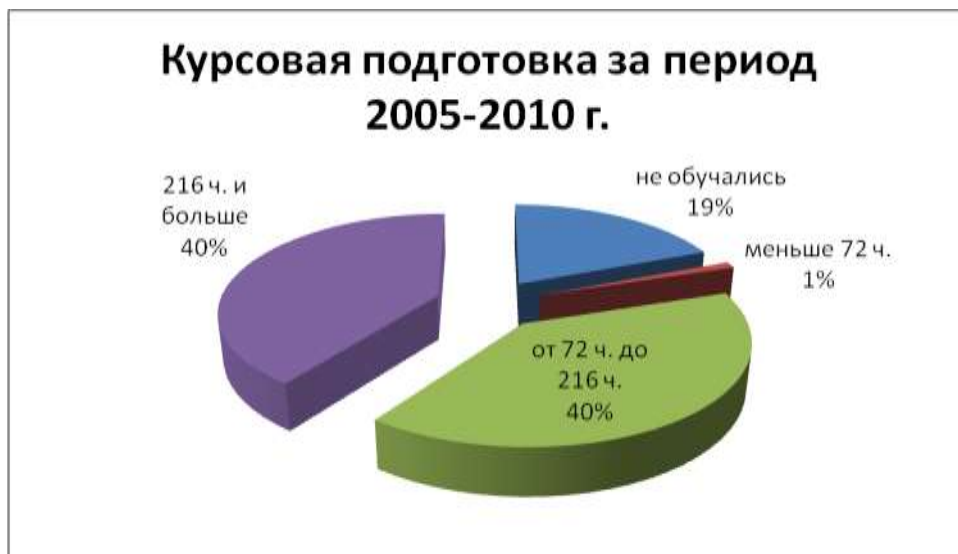
Удельный вес педагогических работников общеобразовательных учреждений, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, проектной деятельности в текущем году, в общей численности педагогических работников составил 99,5%.

Количество учащихся в общеобразовательных учреждениях, вовлечённых в проектную и исследовательскую деятельность 1724 человека (34,4%).

Педагогические работники всех ОУ активно занимались самообразованием согласно Положению о методической теме.

Достигнутые результаты говорят о том, что работа по повышению педагогического образования ведётся достаточно эффективно. Успехи и достижения сообщества педагогов городского округа Дубна можно использовать в качестве стартовых точек роста при работе по выполнению новых задач.

Вместе с тем, несмотря на значительные достижения, имеют место следующие факты: статистический анализ повышения квалификации за 5 лет показывает, что из 627 педагогических работников только 250 повысили квалификацию в полном объёме, что составляет 40% от общего числа; 255 педагогов (40% от общего числа) прошли обучение в объёме от 72 до 216 часов; 7 педагогов (1%) – менее 72 часов, 138 человек (19%) за отчётный период не обучались вообще.



Анализируя соотношение модулей педагогов, имеющих 216 часов (утвержденный стандарт), мы видим, что 3% работников имеют часы только по ИКТ, 11% - только по предмету, 32% - более половины всех часов по предмету, 54% - более половины всех часов по ИКТ.

Данная информация отражает проблемы в организации работы по повышению квалификации педагогов города.

**Ключевая проблема - наличие противоречий между содержанием современного педагогического образования и требованиями, предъявляемыми в настоящее время школой, обществом и государством к уровню профессиональной компетентности педагога.**

Существующая система повышения квалификации не отвечает новым требованиям, которые предъявляет современное общество системе образования, учителю.

- Несоответствие имеющихся возможностей повышения квалификации фактическим результатам (19% педагогов города не повышали квалификацию в течение 5 лет.)
- Бессистемность выбора курсов ПК педагогами, нарушение соотношения курсов по предмету и по ИКТ
- Отсутствие системы выявления потребностей педагогов
- Недостаточно высокий уровень деятельности школьной методической службы
- Недостаточная мотивация части педагогов на развитие профессиональной компетенции.
- Отсутствие мониторинга результатов деятельности педагогов после окончания курсовой подготовки, что делает повышение квалификации формальным и не способствует в должной мере решению новых задач образования.

В данный период муниципальная система образования оказывается перед лицом ряда следующих факторов:

- Обеспечение инновационного характера базового образования: обновление образовательных программ и технологий на всех уровнях, реализация гибких индивидуальных образовательных программ, переход на новые образовательные стандарты;
- реализация Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа»;
- реализация Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2014 гг

Повышение требований к качеству педагогического образования становится насущной проблемой и условием развития системы непрерывного педагогического образования, стимулом обновления содержания педагогического образования на основе принципов фундаментальности, универсальности, интегративности, вариативности, преемственности и его практической направленности.

Разрыв между новыми требованиями к профессиональной компетентности педагога и качеством подготовки педагогических работников в настоящее время позволяет говорить о необходимости Программы, нацеленной на проведение подготовки очередного ряда работ в соответствии с новыми требованиями.

### **2.3. Новые требования к кадровому ресурсу системы образования в условиях модернизации.**

«Новое качество образования невозможно обеспечить без нового уровня квалификации учителей и директоров школ». (*Министр образования и науки Российской Федерации А. Фурсенко, выступление на заседании коллегии Минобрнауки России 19 марта 2010г*)

Школе нужен новый учитель, новый воспитатель, новый руководитель. А это значит, что прежние модели повышения квалификации педагогических и управленческих кадров, которые более или менее справлялись со своими задачами до эпохи модернизации школы, сегодня требуют обновления.

### **2.4. Условия, необходимые для осуществления нового качества повышения квалификации, для непрерывного образования.**

В целях модернизации непрерывного педагогического образования Приказом Министерства образования Московской области от 28.12.2009 № 280 «Об организации региональной системы повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений Московской области», утверждён План перехода на новую региональную модель повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений Московской области. Приказом МУ ЦРО от 12.01.2010 № 01в/1-05 «Об утверждении плана мероприятий по переходу на новую региональную модель повышения квалификации в ОУ г.Дубны» утверждён План перехода на новую региональную модель повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений города Дубны.

В городе Дубне созданы условия для организации перехода на региональную систему повышения квалификации педагогических и управленческих кадров

1. Наличие нормативных правовых документов муниципального уровня, регламентирующих переход на новую региональную модель повышения квалификации. (Приказ МУ ЦРО от 12.01.2010 № 01в/1-05 «Об утверждении плана мероприятий по переходу на новую региональную модель повышения квалификации в ОУ г.Дубны» )
2. Определены новые подходы к развитию профессионализма педагога:
  - Непрерывное развитие профессионализма педагога через создание многоуровневой системы методической работы с учетом педагогического стажа, уровня профессионализма и индивидуальных запросов личности педагога.
  - Повышения квалификации педагога по индивидуальной образовательной траектории на основе кредитно-модульной системы организации учебного процесса и рейтинговой системы комплексной оценки знаний.
  - Согласно плану до 31.12.2015 установлен следующий накопительный объем повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений Московской области: педагогическим работникам на соответствие занимаемой должности - 180 часов за пять лет,

педагогическим работникам на получение первой и высшей квалификационных категорий - 216 часов за пять лет;

руководящим работникам и резерву на руководящие должности - 216 часов за пять лет.

3. Изменена структура учебной деятельности в системе повышения квалификации, что позволяет перейти на очно-заочную систему образования и охватить большее количество слушателей:

33% - времени отводится на лекционно-теоретический материал;

34% - на семинарские занятия, практикумы, лабораторные работы;

33% - самостоятельная работа слушателя.

4. Разработана модель регионального сетевого взаимодействия.
5. Создана единая образовательная сеть повышения квалификации работников образования и удовлетворения спроса каждого педагога на образование по индивидуальной траектории.
6. Создан механизм перехода учреждений – субъектов региональной образовательной сети повышения квалификации на кредитные отношения на основе трансфера кредитов, накопления зачетных единиц, а также балльно-рейтинговой оценки результативности курсовой подготовки слушателя.

Координатором сетевого объединения образовательных учреждений Московской области и региональным оператором базы данных становится ГОУ ДПО МО «Педагогическая академия последипломного образования». В региональное сетевое объединение входят также Академия социального управления, университет «Дубна», МГОУ. Образовательным учреждениям Московской области, входящим в региональную сеть, предписано осуществлять повышение квалификации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений по программам, прошедшим процедуру сертификации в рамках регионального сетевого взаимодействия.

7. Сформирована персонифицированная база данных о повышении квалификации работников образования города Дубны.

8. Функционирует муниципальная методическая служба, осуществляющая методическое сопровождение непрерывного образования педагогов.

9. Разработаны и апробируются вариативные программы второго уровня региональной сети: «Методические основы и технология проведения психолого-педагогической экспертизы образовательной среды» (начальник Управления народного образования Т.К.Виноградова, заместитель начальника Управления Е.В.Рожкова, методист отдела развития и методического обеспечения образования И.Е.Зеленкова); «Подготовка учащихся к итоговой аттестации по математике в форме ЕГЭ» (начальник отдела развития и методического обеспечения образования О.И.Маилкова, учитель-тьютор С.Э.Моисеева). Данные программы прошли сертификацию в Министерстве образования Московской области и вошли в региональный реестр программ.

Программы первого уровня: «Логопедическое сопровождение детей младшего школьного возраста» (методист отдела развития и методического обеспечения образования Е.Ю.Чмырь); «Психология отношений» (методист отдела развития и методического обеспечения образования О.С.Зайцева); «Подготовка учащихся к итоговой аттестации по русскому языку» (методист отдела развития и методического обеспечения образования Г.Н.Бледных, учителя-тьюторы Н.Б.Булычёва, Е.М.Самусенко); «Модернизация методического обеспечения учебно-воспитательного процесса на основе ИКТ в условиях модернизации образования» (начальник отдела информационных технологий, старший преподаватель Н.П.Скиба, методист отдела информационных технологий, старший преподаватель Н.В.Биканова, методист отдела информационных технологий, старший преподаватель Н.А.Замятина); «Формы и методы использования ИКТ в воспитательной работе» (начальник отдела информационных технологий, старший преподаватель Н.П.Скиба, методист отдела информационных технологий, старший преподаватель Н.В.Биканова, методист отдела информационных технологий, старший

преподаватель Н.А.Замятина); «Инновационная и опытно-экспериментальная деятельность учителей-предметников на основе ИКТ в условиях модернизации образования» (начальник отдела информационных технологий, старший преподаватель Н.П.Скиба, методист отдела информационных технологий, старший преподаватель Н.В.Биканова, методист отдела информационных технологий, старший преподаватель Н.А.Замятина) - готовы для повышения квалификации на муниципальном уровне.

10. Методистами ОИТ МУ ЦРО создана и апробируется модель повышения квалификации в области информационных технологий (приложение 2).

11. Произведено лицензирование МУ ЦРО на право ведения образовательной деятельности (реализация программ дополнительного профессионального образования), вхождения в региональную сеть повышения квалификации.

Следовательно, в городе Дубне созданы условия для осуществления непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

## **2.5. Главные требования к обновлённой системе повышения квалификации**

Главные требования к обновлённой системе повышения квалификации - это непрерывность, мобильность и вариативность.

Мобильность системы обеспечивается за счёт оперативности реагирования на меняющиеся образовательные запросы педагогических кадров; прогнозирования возможных потребностей. Вариативность системы создаёт варианты возможных реализаций образовательных потребностей.

Обновлённая система непрерывного развития педагогических кадров ориентирована на следующие результаты: рост мотивации педагогов к достижению нового качества образования, способность реализовывать задачи, возникающие в практической деятельности, овладение способами анализа и мониторинга, овладение инновационными технологиями.

## **3. Основные направления реализации муниципальной Программы непрерывного образования и система мероприятий Программы.**

### **3.1. Механизм реализации**

Программа реализуется в двух направлениях: повышение квалификации педагогических кадров, переподготовка педагогических кадров.

Основная задача Исполнителя Программы: предоставить широкий круг образовательных услуг для того, чтобы педагогический работник города в наиболее комфортном режиме мог удовлетворить свои образовательные запросы.

На первый план в непрерывной системе повышения квалификации выносятся модульно-накопительное обучение. Педагог, осваивая модули, реализует свой индивидуальный образовательный маршрут.

Эффективность процесса повышения профессиональной квалификации педагогов достигается, если его непрерывность обеспечивается самообразованием педагогов; курсовая подготовка и работа по самообразованию в межкурсовой период строятся во взаимосвязи. Ответственные исполнители следят за своевременной реализацией намеченных мероприятий, успешным решением поставленных задач, рациональным использованием выделенных денежных средств.

Ключевая роль в организации реализации Программы принадлежит муниципальному учреждению «Центр развития образования города Дубны Московской области».

МУ ЦРО осуществляет планирование, научно-методическое сопровождение, мониторинг реализации мероприятий программы; организует размещение информации о ходе и результатах реализации программы в сети Интернет на своем официальном сайте.

МУ ЦРО осуществляет научно-методическое руководство опытно-экспериментальной деятельностью в рамках мероприятий программы, подготавливает ежегодно в установленном порядке предложения по уточнению перечня программных мероприятий.

Ежегодно, с учетом выделяемых на реализацию целевой программы средств, уточняются целевые показатели, список, механизмы и затраты по реализации мероприятий, состав исполнителей. Ежегодно готовится открытый доклад по реализации программы.

Городское Управление народного образования координирует деятельность по успешному решению поставленных задач, по рациональному использованию выделенных денежных средств, контролирует реализацию Программы.

Результат непрерывного образования: повышение качества преподавания предметов, разработки новых форм, методов и приемов обучения; публикация статей в периодических изданиях; выработка методических рекомендаций по применению новой технологии; разработка и проведение открытых уроков по собственным, новаторским технологиям; проведение тренингов, семинаров, конференций, мастер–классов, обобщение опыта по исследуемой теме.

### **3.2. Аспекты реализации Программы.**

#### **Мотивационный аспект.**

Формированию мотивации педагога на развитие профессиональных компетенций способствует социальный заказ, осмысление педагогами необходимости выбора своей образовательной траектории на основе рефлексии собственной деятельности.

Итог формирования мотивации — создание учителем **плана профессионального развития**, который включает определение целей и задач собственного профессионального развития, форм и этапов повышения квалификации, описание желаемых профессиональных навыков и умений.

Конкретные шаги достижения поставленных целей: обучение на курсах повышения квалификации; освоение новых технологий; разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса; обобщение и распространение опыта собственной педагогической деятельности; участие в системе городской школьной методической работы; участие в экспертной инновационной деятельности.

**Целевой аспект** способствует движению педагогов от профессионального самоопределения к научно – педагогическому самосовершенствованию, инновационно – педагогической самореализации.

Основная задача Исполнителя Программы: предоставить широкий круг образовательных услуг для того, чтобы педагогический работник города в наиболее комфортном режиме мог удовлетворить свои образовательные запросы.

**Результативный аспект.** В ходе реализации образовательных планов педагогом создаётся портфолио как набор материалов, демонстрирующих умение решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения; накопление и оценка индивидуальных достижений учителя и учащихся в определённый период деятельности, организация рефлексии собственной деятельности с учётом современных тенденций в оценке образовательных достижений учащихся.

### **3.3. Совершенствование содержания и обеспечение качества непрерывного педагогического образования.**

Первостепенными задачами являются:

- Анализ спроса на образовательные услуги, прогноз возможных несоответствий компетентностей педагогических кадров изменениям в системе образования.
- Учет в структуре и содержании программ повышения квалификации по накопительной системе проблем общеобразовательных учреждений, индивидуальных потребностей педагогов.
- Создание единой организационно-методической и информационной системы непрерывного повышения квалификации.

- Разработка программ повышения квалификации по блочно-модульной системе с дальнейшей экспертизой на кафедрах ГОУ Педагогическая академия.
- Поддержка и развитие инновационной и экспериментальной деятельности общеобразовательных учреждений.

Ожидаемый результат:

- Создание муниципальной системы непрерывного педагогического развития.
- Создание банка образовательных Программ, подготовка учебно-методических пособий.
- Модель сетевой организации повышения квалификации на муниципальном уровне.
- Личностно ориентированная образовательная технология обучения, саморазвития и повышения квалификации педагогических кадров.
- Методические рекомендации непрерывного повышения квалификации на основе взаимодействия инновационных педагогических, специфически профессиональных и синергетических идей.

### **3.4. Роль муниципальной методической службы**

Основная задача МУ «Центр развития образования города Дубны Московской области» - обеспечение непрерывного методического сопровождения развития профессионализма педагога через создание многоуровневой системы методической работы с учетом уровня профессионализма и индивидуальных запросов педагога.

Методисты МУ «Центр развития образования города Дубны Московской области» выступают в качестве муниципального оператора региональной персонифицированной базы данных о повышении квалификации работников образования, аккумулируют индивидуальный образовательный спрос педагогов на повышение квалификации, транслируют заказ на образовательные услуги в региональную персонифицированную базу данных, планируют и контролируют профессиональное и личностное развитие каждого педагогического работника; в качестве тьюторов сопровождают работников образования при выборе индивидуального образовательного маршрута, своевременно выявляют проблемные зоны и принимают обоснованные управленческие решения для их устранения.

### **3.5. Аттестация учителя в системе непрерывного педагогического образования.**

Аттестация как оценка уровня профессиональной квалификации неотрывна от повышения квалификации. Аттестация фиксирует ступени профессионально-личностного продвижения учителя, результаты его работы над собой.

Переход учителя на более высокие квалификационные категории по результатам аттестации есть следствие непрерывного педагогического образования. В логическом отношении аттестация является следствием непрерывного повышения квалификации. Учет этого обстоятельства обязывает учителя к систематическому повышению своей квалификации. В мотивационном отношении аттестация выступает стимулом для непрерывного и последовательного наращивания образовательного потенциала. В отношении самооценки педагога аттестация предстает как рефлексивная процедура, под влиянием которой осуществляется выбор содержания и уровня последующего педагогического образования.

Рассмотрение аттестации в системе непрерывного педагогического образования позволяет организовать действительно непрерывное педагогическое образование по индивидуальным образовательным траекториям, ориентируясь на утвержденный приказом Минобрнауки РФ от 26.03.2010 г. № 209 Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных ОУ.

### 3.6. Кадровое обеспечение Программы.

На 2010-2011 учебный год все школы города полностью укомплектованы педагогическими кадрами. Почти все учителя города имеют высшее образование и достаточно высокую квалификацию.

**Таблица квалификационных категорий учителей**

ОУ	Всего учителей	Высшая квалификационная категория	Первая квалификационная категория	Вторая квалификационная категория
1	29	16	9	3
2	21	12	6	3
3	41	33	3	4
4	26	10	6	9
5	28	10	6	10
6	43	32	9	6
7	43	19	9	6
8	25	19	7	2
9	31	11	4	7
10	16	7	8	4
11	39	22	8	6
«Дубна»	23	14	8	1
«Гвоздика»	9	6	1	1
«Возможность»	30	3	16	9
Всего	404	211 (52,2%)	100 (24,7%)	67 (16,6%)

Количество учителей-тьюторов по различным предметам – 7

Количество экспертов ЕГЭ – 41, ГИА – 27.

МУ «Центр развития образования города Дубны Московской области» располагает квалифицированными педагогическими кадрами: 100% из них имеют высшее образование, 1 преподаватель имеет учёную степень кандидата наук, 25% - почётное звание.

Имеется возможность привлечения к консультированию научных работников высшей профильной школы, являющихся социальными партнерами (университет «Дубна», ГОУ «Педагогическая академия», МГОУ, АСОУ и др.).

Ожидаемый результат: обеспечение муниципальной системы высококвалифицированными кадрами, дальнейшее развитие их творческого потенциала