

УПРАВЛЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОУ НА ОСНОВЕ ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ

***Аннотация.** Новые цели системы российского образования увеличивают традиционные и ставят абсолютно новые требования к профессии педагога, к его уровню профессионально-педагогической работе в целом. При сохранении наилучших традиций обучения учителей и воспитателей нужно развивать их иные профессиональные качества в соответствии с Профессиональным стандартом педагога в деятельности касавшейся области обучения, воспитания и развития детей.*

***Ключевые слова:** персонифицированная программа, управление.*

***Annotation.** The new goals of the Russian education system increase the traditional ones and set completely new requirements for the profession of a teacher, for his level of professional pedagogical work in general. While maintaining the best traditions of teaching teachers and educators, it is necessary to develop their other professional qualities in accordance with the Professional standard of a teacher in activities with regard to the field of education, upbringing and development of children.*

***Key words:** personalized program, control.*

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273
ФЗ от 29.12.2013, Федеральные государственные образовательные стандарты

дошкольного образования (Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 №1155), Федеральные государственные стандарты общего образования определили требования и долгосрочные цели развития образовательных организаций и дошкольных образовательных организаций: переход на системно-деятельностный (компетентностный) подход, введение к 2022 году федеральных государственных образовательных стандартов всех уровней общего образования (в том числе инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья), введение целого спектра новых нормативно-правовых и финансово-экономических регуляторов.

Новые цели системы российского образования увеличивают традиционные и ставят абсолютно новые требования к профессии педагога, к его уровню профессионально-педагогической работе в целом. При сохранении наилучших традиций обучения учителей и воспитателей нужно развивать их иные профессиональные качества в соответствии с Профессиональным стандартом педагога в деятельности касаясь области обучения, воспитания и развития детей.

В.А. Сухомлинский писал, что «нравственно развитая, интересная, интеллектуально своеобразная личность и в воспитанниках своих уважает и воспитывать неординарную личность, безликость же обезличивает и питомцев, сеет вокруг себя убогость» [34, с.39]. Правильное развитие ребенка, успешное усвоение им жизненных правил, реализации в жизни, полностью зависят от родителей и учителей. Педагог должен владеть современными знаниями, быть профессионально подготовленным для передачи этих знаний, что требует ежедневной работы над повышением своей квалификации.

Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16) — программа по повышению качества образования, которая призвана ускорить модернизацию российского образования, результатом которой станет достижение современного качества

образования, адекватно меняющимся запросам общества и социально-экономическим условиям.

В нацпроекте заложено два основных механизма стимулирования необходимых для системных изменений в образовании. Во-первых, это выявление и приоритетная поддержка лидеров - "точек роста" нового качества образования. Во-вторых - внедрение в массовую практику элементов новых управленческих механизмов и подходов.

В соответствии с требованием национального проекта «Образование» и Федерального проекта «Учитель будущего» в РФ должна быть внедрена национальная система учительского роста (НСУР), в основе которой лежит более усовершенствованная форма аттестации учителей на основе единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ). Новая система аттестации предполагает и присвоение новых квалификационных категорий в соответствии со сферой образовательной деятельности педагога. Все это требует профессионального роста через повышение квалификации на разном уровне.

Основными принципами построения и совершенствования системы повышения квалификации в настоящее время являются: государственный характер системы повышения квалификации, детерминированность социально-политическим и экономическим развитием общества, взаимосвязь системы повышения квалификации и систем педагогического образования, непрерывность процесса повышения квалификации на протяжении всего периода педагогической деятельности, целостность содержания повышения квалификации.

Одной из форм развития профессиональной компетентности педагогических работников дошкольной образовательной организации является персонифицированная программа повышения квалификации. Персонифицированная - это значит адресная, направленная на конкретного педагога, его потребности и осознанные дефициты профессиональных

компетентностей. Персонификация - это многосмысловое понятие. Это понятие, дает право раз в три года (Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. От 31.07.2020) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. В силу с 01.09.2020) ст. 76) повысить свою квалификацию в той области, в которой осознаются дефициты. С другой стороны, это и ответственность перед работодателем за реализацию тех задач, которые руководитель дошкольного образовательного учреждения ставит перед педагогом, ответственность за предоставление по результатам ожидаемого продукта.

Под персонифицированной программой следует понимать, систему мероприятий, которая направлена на реализацию повышения квалификации и переподготовки педагогов дошкольного образовательного учреждения, а также, стратегический инструмент профессионального образования взрослых, позволяющий активизировать творческую инициативу сотрудников, направить духовную и интеллектуальную энергию человеческих ресурсов на эффективную реализацию миссии образовательного учреждения.

Обновленные цели системы российского общего образования повышают традиционные и создают новые требования к уровню профессиональной педагогической деятельности в целом. Но в настоящее время имеются проблемы в системе подготовки, переподготовки и повышении квалификации педагогических кадров, наличие разрыва между содержанием, внедрением новых инновационных технологий и результатами педагогической деятельности с детьми дошкольного возраста. Любая деятельность педагогов требует методической поддержки.

Цель методической работы в ДООУ в условиях введения ФГОС ДО может быть сформулирована следующим образом: повышение профессиональной компетенции педагогических работников для реализации ФГОС ДО через создание системы непрерывного профессионального развития каждого педагогического работника.

Методическое сопровождение – это правильно организованные действия (процесс) по организации введения ФГОС в образовательном учреждении. Это – процесс, направленный на разрешение актуальных для педагогов проблем профессиональной деятельности: актуализация и диагностика существа проблемы, информационный поиск возможного пути решения проблемы, консультации на этапе выбора пути, конструирование и реализация плана. Поэтому, перед методической службой образовательного учреждения, всегда стоит вопрос об организации разных моделей повышения профессионального уровня педагогов в локальной образовательной системе, возможность различных комбинаций, адресности и роста с учетом возможностей, желания и направленности групп детей, посещающих дошкольную организацию: общеразвивающие, комбинированные, компенсирующие группы.

Выстроить систему работы по повышению профессионального мастерства педагогов можно только на основе анализа результатов образовательного процесса, уровня педагогического мастерства и квалификации педагогов, зрелости и сплоченности педагогического коллектива, конкретных интересов, потребностей и запросов воспитателей и отражения этих данных в персонифицированной программе каждого педагога. Необходимо рассмотреть основные составляющие профессиональной компетентности педагога:

- методологическую,
- психолого-педагогическую,
- коммуникативную,
- исследовательскую,
- презентационную,
- акмеологическую,
- ИКТ-компетентность.

Матричная организационная структура методической работы дошкольного учреждения позволяет включить большое количество педагогов в изучение, реализацию, корректировку и обобщение инновационных подходов в работе с детьми. Для этого организуются индивидуальные формы общения, временные или постоянные творческие группы, творческие мастерские, использующие современные формы обучения педагогов, имеющих затруднения в той или иной области дошкольного воспитания или для обобщения положительного опыта работы: форсайт-проекты, технологические дорожные карты, проектировочные и рефлексивно-оценочные сессии и мастерские, медиа-проекты, аналитический практикум, портфель с презентационными материалами, информационные карты, самоанализ деятельности.

Используемая модель методического сопровождения педагогов с фиксированием затруднений, путей их решения или качественное описание опыта работы в персонифицированных программах через индивидуально-дифференцированный подход к каждому педагогу, наиболее эффективна в условиях введения ФГОС ДО, повышения профессионального мастерства педагогических кадров и отслеживания «точек роста» каждой категории педагогических работников.

Таким образом, развитие системы образования страны всегда напрямую связано с проблемой профессионального развития педагогов. В том числе и дошкольного учреждения. Современные повышенные требования к личности и содержанию профессиональной деятельности воспитателя, учителя-дефектолога, учителя-логопеда, педагога-психолога ДООУ предполагают наличие у него умений эффективно работать в постоянно меняющихся социально-педагогических условиях. Отсюда усложняются и задачи методической службы образовательного учреждения, как структурного элемента системы непрерывного образования. От методической службы требуется качественное решение возникающих проблем в повышении

квалификации, только тогда можно влиять на профессиональное развитие педагога, обеспечивая достаточно быстрые темпы его профессионального развития.

Список литературы:

1. Белая, К.Ю. Методическая работа в дошкольном учреждении [Текст] / К. Ю. Белая. - М.: Педагогика, 1989. – 140 с.
2. Взаимосвязь общей и профессиональной культуры педагога как фактор повышения педагогической квалификации [Текст] // Сб. науч. трудов. – СанктПетербург, 1992.- 90 с.
3. Девятова, Л.А. Интеграция методической работы с повышением квалификации кадров в дошкольных образовательных учреждениях [Текст]: [О деятельности Ин-та повышения квалификации педагогов г. Южноуральска Челябин. обл.] /Л.А. Девятова // Актуальные проблемы управления образованием в регионе. - Челябинск, 1998. - Вып. 4 (8). - С.45-52
4. Дошкольное образование. Словарь терминов [Текст] / Сост. Виноградова Н.А. и др. – М.: Айрис-пресс, 2005. – 400 с.
5. Дружинина, В.Н. Психология общих способностей [Текст] / В.Н. Дружинина. - М.: ,1995. – 149 с.
6. «Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций»/ утв. Правительством РФ 28 мая 2014 г. N 3241п-П8. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Система Консультант Плюс.
7. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: утвержден Приказом Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Система Консультант Плюс.