

ПЕРСОНИФИЦИРОВАННАЯ ПРОГРАММА, КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОУ

Аннотация. 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.

Ключевые слова: персонифицированная программа, повышение квалификации.

Annotation. The main principles of building and improving the system of advanced training are currently: the state nature of the system of advanced training; determinism of socio-political and economic development of society; the relationship between the professional development system and teacher education systems; the continuity of the professional development process throughout the

entire period of pedagogical activity; integrity of the content of professional development.

One of the forms of development of professional competence of pedagogical workers of a preschool educational organization is a personified professional development program.

Key words: *personalized program, training.*

Под персонифицированной программой (далее ПП)- система мероприятий, направленных на реализацию повышения квалификации и переподготовки педагогов дошкольного образовательного учреждения, стратегический инструмент профессионального образования педагогов, позволяющий активизировать творческую инициативу сотрудников, направить интеллектуальную и духовную энергию человеческих ресурсов на эффективную реализацию миссии образовательного учреждения.

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, ориентированная на конкретного педагога, его потребности и осознанные дефициты профессиональных компетентностей.

Персонификация-это многосмысловое понятие. Это понятие права раз в три года (согласно Закону «Об образовании в РФ») повысить свою квалификацию в той области, в которой осознаются дефициты. ПП разработана в соответствии со структурой, требованиями к содержанию персонифицированных программ педагогических и руководящих работников в сфере образования. Нормативно-правовыми основаниями проектирования Программы являются: Федеральный закон от 29.12.2012. №273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015) гл. 5 ст.47, 48; Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель); Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (Утверждена 28 .05. 2014 г. №3241п-П8); Приказ Минобрнауки России №1155 от 17 октября 2013 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования; Письмо Министерства образования и науки Челябинской области от 02.07.2015 г. №03/55 64 «О направлении информации» (материалы общественно-профессиональной оценки качества образования) и Рекомендации для использования инструментов при проведении общественно-профессиональной оценки качества дошкольного образования.

Разработка ПП является прерогативой образовательного учреждения. Образовательное учреждение определяет степень необходимости формирования программ, их количества, структуру и объем персонифицированных программ.

Педагог, реализующий ПП, несет ответственность за выполнение сроков реализации каждого из выделенных этапов персонифицированной программы,

реализацию содержания программы, подготовку отчетности по этапам реализации программы в установленном порядке.

Разработка ПП основывается на следующих основных принципах:

-принцип ориентации содержания повышения квалификации на обеспечение перспективных потребностей системы общего образования, образовательного учреждения с одной стороны, и решение конкретных проблем педагогического работника с другой стороны;

-принцип командного обучения педагогов, объединенных общей системой деятельности, направленных на решение единой проблемы;

-принцип открытости системы повышения квалификации, обеспечивающий возможность освоения программ повышения квалификации в разных учреждениях переподготовки и повышения квалификации;

-принцип выбора педагогическим работником содержания и форм обучения;

-принцип включения в систему повышения квалификации инновационных образовательных учреждений и инновационного опыта лучших учителей;

-принцип тьюторского и проектного сопровождения деятельности педагогических работников в после- и межкурсовой период;

-принцип сетевого и дистанционного взаимодействия как способ по совместному использованию ресурсов повышения квалификации;

-принцип реалистичности качественного освоения программы повышения квалификации за отведенное время с помощью наиболее эффективных методов.

ПП разрабатывается для молодых специалистов, для педагогов, претендующих на повышение квалификационной категории и испытывающих определенные затруднения в профессиональной деятельности, для педагогов-потенциальных участников конкурсов профессионального мастерства, для педагогов с прерванным стажем педагогической деятельности и

испытывающий определенные затруднения в профессиональной деятельности, также для педагогов, поменявшие тип образовательного учреждения.

Педагогом, осваивающим ПП, может быть только штатный работник образовательного учреждения. Инициировать разработку ПП могут как администрация образовательного учреждения, так и сам педагог.

Направление работы по формированию и разработке ПП закреплено функционально за одним из сотрудников образовательного учреждения. Он формирует группу разработчиков персонифицированных программ. В группу могут входить руководитель образовательного учреждения, работник, отвечающий за методическую работу, педагогические работники, работники.

Регламент работы также определятся нормативным документом (приказом).

ПП разрабатываются на основе результатов мониторингов и системы внутриучрежденческого контроля, выявления затруднений педагогов, организации маркетинговых исследований в сфере предоставления образовательных услуг в рамках повышения квалификации.

В ПП фиксируются все виды деятельности, которые реализует участник программы. Они должны соотноситься с проблемами, которые стоят в профессиональном развитии участника программы и обеспечивать их эффективное разрешение.

Сроки персонифицированных программ формируются до 3-х календарных лет с учетом:

- объема содержания конкретной ПП,
- квалификации педагога и получения первой или высшей квалификационной категории.

В ПП определяются конкретные результаты по каждому промежуточному этапу программы и формы отчета по ним, а также итоговый

результат и формы отчета о выполнении программы педагогическим работником.

Работник, курирующий вопросы реализации ПП оказывает помощь (консультирует) в разработке персонифицированных программ с учетом выявленных в ходе мониторинга затруднений, проблем и продвижений педагогов с целью осуществления лично-ориентированной методической поддержки педагога; отвечает за содержательную часть ПП в части внутриучрежденческой системы повышения квалификации, выполнение персонифицированных программ, качество их реализации, курирует участие педагогов во внешних формах повышения квалификации в соответствии с персонифицированной программой; обеспечивает методическую поддержку и сопровождение реализации программы.

Контроль реализации ПП повышения квалификации является действующим механизмом обеспечения обратной связи по фактической реализации персонифицированной программы.

Два направления контроля реализации ПП:

- контроль для оценки полученного результата;
- контроль для принятия мер по корректировке существенных отклонений от плана реализации персонифицированных программ либо корректировке самого плана реализации.

Субъектами контроля реализации ПП являются педагоги, лица, курирующие реализацию персонифицированных программ. Объектами контроля являются: процесс разработки ПП, их качество, выполнение графика их реализации, целесообразность использования финансовых ресурсов, качество системы повышения квалификации, обеспечивающей реализацию персонифицированных программ.

Виды контроля реализации персонифицированных программ педагогических работников:

-предварительный контроль. Осуществляется до фактического начала работ по реализации ПП. Средства осуществления-реализация определенных правил, процедур и линий поведения. Используется по отношению к человеческим (анализ профессиональных затруднений педагогов, их продвижений в плане роста профессиональной компетентности), финансовым (составление бюджета реализации персонифицированных программ) ресурсам;

-текущий контроль. Осуществляется непосредственно в ходе реализации ПП. Базируется на измерении фактических результатов, полученных после выполнения работ (контролируются сроки реализации персонифицированных программ, выполнение плана-графика). Для осуществления контроля аппарату управления необходима обратная связь;

-заключительный контроль. Значимость вида контроля заключена в том, что завершающий контроль реализации ПП дает руководителю информацию, нужную для планирования дальнейшего пути управления. Эта картина контроля содействует мотивации, определяет достигнутую результативность.

Таким образом, персонифицированная программа-это, с одной стороны, система мероприятий, направленных на реализацию повышения квалификации и переподготовки педагогов дошкольного образовательного учреждения, с другой стороны, – стратегический инструмент профессионального образования взрослых, позволяющий активизировать творческую инициативу сотрудников, направить интеллектуальную и духовную энергию человеческих ресурсов на эффективную реализацию миссии образовательного учреждения.

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.