

Опыт работы по теме: «Разработка персонифицированных программ,  
как фактор повышения квалификации педагогов ДОУ»

Модернизация кадрового обеспечения образовательного процесса дошкольного учреждения в рамках ФГОС дошкольного образования направлена на последовательный переход от традиционного образовательного процесса к деятельностному, и вопрос методического сопровождения на сегодняшний день особо актуален, так как является неотъемлемой составляющей единой системы непрерывного образования, системой повышения профессиональной компетентности педагогических кадров.

Как показывает практика, нередкими являются ситуации, когда педагог, имеющий достаточно большой профессиональный потенциал, не владея навыками самоорганизации, не способен организовать собственную деятельность таким образом, чтобы максимально раскрыться в своих профессиональных качествах. Проблемой можно считать ситуацию, когда педагог с большим стажем работы не видит (или не принимает) изменений, происходящих в современном образовании, не испытывает потребности в изменении уровня собственного профессионального мастерства. Формальное отношение к повышению уровня профессионального мастерства, воспринимаемое как однократное за пять лет прохождение курсовой подготовки также не способствует достижению задач, определяемых государством перед педагогами.

Данные противоречия определяют проблему поиска таких форм повышения уровня профессионального мастерства и их сочетаний, которые в максимальной степени будут способствовать становлению профессиональных качеств, ключевых компетенций педагогов, которые обеспечат соответствие уровня профессионализма педагога современным требованиям, реализации его внутреннего потенциала и, в конечном счете, повышения уровня его профессионального мастерства.

Изучение литературы позволило сделать вывод о том, что достижение

педагогом уровня профессиональной компетенции, соответствующего требованиям профессиональных стандартов и квалификационных характеристик возможно посредством проектирования и реализации персонифицированных программ повышения квалификации.

Персонифицированная программа – это прогнозирование профессионального роста и развития педагога, определение перспектив и обозначение новых профессиональных достижений.

Определила для себя тему самообразования: «Разработка персонифицированных программ, как фактор повышения квалификации педагогов ДООУ».

Цель работы: разработка и реализация персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников.

Задачи: *(представлены на слайде)*

- управление реализацией персонифицированных программ повышения квалификации;
- выявление имеющихся ресурсов для реализации персонифицированных программ;
- анализ, оценка и прогнозирование ресурсов внешней и внутренней среды для реализации персонифицированных программ;
- осуществление методического сопровождения реализации персонифицированных программ.

В основу разработки персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников нами положены методические рекомендации ГБУ ДПО ЧИППКРО, с учетом которых нами разработан ряд организационных мероприятий, алгоритм проектирования и структура программы.

Персонифицированная программа состоит из двух частей: общей и вариативной.

В общую часть входит пояснительная записка, где раскрыты актуальность, нормативно-правовые документы; личная карта педагога,

которая содержит основные сведения о педагоге, цели обучения и учебные задачи: такие как

- Осуществление этапа диагностирования
- Организация психолого-педагогических, материально-технических, финансово-экономических условий.
- Выполнение подборки теоретического и практического материала для восполнения дефицита потребности
- Разработка плана по самообразованию деятельности
- Разработка плана карьерного роста
- Тиражирование педагогической продукции (издание статей, пособий)

Вторая часть называется: «Содержание обучения педагогического работника», (структурирована по модулям с указанием времени которое отводится программой на его основе). Включает:

- Набор рабочих учебных модулей
- Учебно-тематический план реализации персонифицированной программы повышения квалификации, где, индивидуальный образовательный маршрут педагога разрабатывается, учитывая самооценку профессиональной педагогической деятельности.
- План карьерного роста педагога (представления опыта работы в ДОУ и на ГМО, участие в конкурсах профессионального мастерства, публикации в методических сборниках)
- План повышения квалификации: курсовая подготовка по программам ГБУ ДПО ЧИППКРО, и ИКТ-технологии.

Персонифицированная программа разрабатывается на срок 3-5 лет, в течение установленного срока педагог может вносить изменения в программу.

Работа по проектированию персонифицированных программ в детском саду строилась следующим образом:

1. Изучение нормативных документов *(представлены на слайде)*.

- 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 РФ 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 мая 2014 г. № 3241п-П8).
- [Приказ Минобрнауки России № 1155 от 17 октября 2013 г. «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».](#)
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 7 апреля 2014 г. № 276 г. Москва "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- Письмо Министерства образования и науки Челябинской области от 02.07.2015 г. № сз/55 64 «О направлении информации» (материалы общественно-профессиональной оценке качества образования) и Рекомендации для использования инструментов при проведении общественно-профессиональной оценке качества дошкольного образования.
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.05.2015 № 536 «Об организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по разработке и применению профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015-2018 годы»

2. Изучение затруднений и потребностей педагогов в повышении квалификации.
3. Изучение ресурсов образовательного учреждения для повышения квалификации педагогических работников.
4. Систематизация результатов изучения затруднений и потребностей педагогов и ресурсов для их повышения квалификации.
5. Формирование рабочей группы по разработке содержания и форм повышения квалификации педагогических работников.
6. Проведение собеседования для выстраивания возможного образовательного маршрута для каждого педагога.

Для разработки персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников была создана творческая группа, утвержденная приказом заведующего. В состав группы вошли: заведующий ДООУ, старший воспитатель, педагог-психолог.

Далее проведена комплексная диагностика профессиональных затруднений каждого педагога. За основу наш детский сад взял карту

самодиагностики профессионального мастерства педагога ДОУ, предложенную ГБУ ДПО ЧИППКРО. Диагностика проводилась путем самооценки самого педагога, наблюдения старшего воспитателя за деятельностью педагогических работников. Обработку результатов мониторинга проводил педагог-психолог.

При проведении диагностики исследовали следующие области профессиональных затруднений:

- Общепедагогические.
- Научно-теоретические.
- Психолого-педагогические.
- Методические.
- Коммуникативные

Многообразие материалов, полученных при проведении диагностического исследования профессиональных затруднений и потребностей педагогов, были систематизированы, сформулированы индивидуальные образовательные цели.

Индивидуально с каждым педагогом была выстроена система повышения квалификации. Ее основными формами стали следующие:

- изучение научно-методической литературы по определенной проблеме;
- посещение НОД и мероприятий, связанных с темой самообразования;
- посещение семинаров, конференций, связанных с проблемой;
- проведение открытого мероприятия (занятие, мастер-класс);
- обобщение своего опыта;
- консультирование, наставничество;
- представление (презентация) своего опыта (в работе опорной (базовой) площадки, выступление на ГМО, участие в конкурсах педагогического мастерства, подготовка публикаций, прохождение аттестации на первую или высшую квалификационную категорию).

После разработки содержательной части персонифицированных программ рабочей группой были определены сроки прохождения курсовой подготовки по определенной тематике, формы и сроки представления результатов работы.

Важной составляющей реализации персонифицированных программ повышения квалификации является процедура методического сопровождения со стороны старшего воспитателя, педагога - психолога и самого педагога.

Методическое сопровождение со стороны старшего воспитателя и педагога - психолога включает в себя:

- разработку сводного плана - графика повышения квалификации работников образовательного учреждения;
- осуществление контроля хода реализации персонифицированной программы (ежеквартально);
- организацию процедуры диагностирования достижения планируемых результатов повышения квалификации работников (1 раз в полугодие);
- внесение изменений в персонифицированную программу (по согласованию с работником по итогам диагностических процедур).

Со стороны педагога необходимыми аспектами реализации персонифицированной - программы является:

- участие в мероприятиях, предусмотренных планом работы персонифицированной программой повышения квалификации;
- представление опыта работы на различных уровнях: внутри детского сада, муниципальном, федеральном.
- формирование портфолио.

Таким образом, было выявлено, что система, сформированная в учреждении обеспечивающая разработку и реализацию персонифицированных программ повышения квалификации, позволяет педагогическому персоналу эффективно распределить свое время, рационально и самостоятельно осуществить выбор из всего разнообразия предлагаемых тем и форм профессионального роста.