

Организационные аспекты разработки персонифицированных программ повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации

Конева И.А.

ФГБОУ ВПО «Южно - Уральский государственный гуманитарно - педагогический университет» факультет учителей начальных классов

Челябинск, Россия

Organizational aspects of developing personalized training programs for teachers of preschool educational organizations

Koneva I.A.

VPO "South Ural state humanitarian and pedagogical University"
faculty of primary school teachers

Chelyabinsk, Russia

Аннотация: статья посвящена описанию разработки персонифицированных программ повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации.

Ключевые слова: дошкольная образовательная организация, квалификация, повышение квалификации педагога, персонифицированная программа, делегирование полномочий.

Внедрение личностно-ориентированного подхода в педагогическую теорию и практику выдвигают актуальность персонифицированной системы обучения, в том числе при повышении квалификации педагогов. В рамках персонифицированного подхода возможна организации эффективного непрерывного образования педагогических кадров образовательной организации.

При формировании персонализированных программ непрерывного образования в условиях свободного рынка образовательных услуг системы дополнительного профессионального образования (ДПО) руководитель образовательного учреждения должен в первую очередь надлежащим образом

организовать реализацию этих программ [1].

Разработчики программы обязаны предоставить необходимое и достаточное количество материала, который педагог должен освоить, чтобы эффективно решать проблемы, возникающие в определенный период времени, правильно определять базовую и вариативную часть для каждой персонифицированной программы.

Специалисты должны обеспечить точный расчет ресурсов: экономических, материальных, технических, человеческих ресурсов - определить сроки реализации персонализированной программы, сформулировать план - программу для ее реализации, наиболее эффективные способы ее выполнения.

Финансовая поддержка персонифицированных программ оказывается за счет бюджетных средств, а также за счет средств, полученных из неэкономических источников. Общий объем финансирования программ, персонифицированных на текущий календарный год, определяется руководителем учебного заведения и представительным органом государства – местной администрацией.

Распределение полномочий и ответственности между специалистами является одним из важных звеньев в управлении реализацией персонифицированных программ.

При рассмотрении вопроса о распределении полномочий и ответственности между специалистами по вопросу реализации персонифицированных программ, следует сосредоточиться на уточнении полномочий должностных лиц образовательной организации, которые обеспечивают управление реализацией персонифицированных программ непрерывного образования педагогов.

Целью управления реализацией персонифицированных программ непрерывного образования педагогов является оказание управленческой помощи педагогическому коллективу в повышении профессиональных навыков.

Задачи управления реализацией персонифицированных программ непрерывного образования:

1. Определение ресурсов, доступных для реализации персонифицированных программ,
2. Анализ, оценка и прогнозирование ресурсов внешней и внутренней среды для реализации персонифицированных программ,
3. Обеспечение комплексного подхода к управлению ресурсами (внешний и внутренний),
4. Поставка ресурсов для персонифицированных программ непрерывного обучения (финансовые, материальные, технические, методические);
5. Мониторинг ресурсной поддержки для реализации персонифицированных программ [2].

Современное учебное заведение - мощный и сложный механизм. Один человек не может решить все управленческие задачи. Поэтому управление требует совместной работы многих людей и разделения труда между ними. В результате такого разделения в системе управления образовательным учреждением создаются специальные организационные структуры. Каждое должностное лицо и каждое структурное подразделение несут ответственность за выполнение определенных функций. Конкретные структурные подразделения наделяются определенными правами и между ними устанавливаются определенные взаимоотношения. Результатом такого разделения является организационная структура управления.

В зависимости от того, как управленческая работа распределяется между должностными лицами и подразделениями, могут быть сформированы различные типы управленческих структур. Простейшим типом организационной структуры управления является линейная структура. Эта структура характеризуется наличием двух или более иерархических уровней управления, на каждом из которых группа сотрудников подчиняется руководителю, а отношения между руководителем и подчиненными строятся по принципу индивидуального управления. Содержательное наполнение

функций каждого участника в этой структуре гарантирует достижение целей и задач с точки зрения управления реализацией персонифицированных программ. непосредственные руководители могут быть уполномочены решать любые проблемы, возникающие в результате деятельности подчиненной группы [3].

Заведующий образовательного учреждения обеспечивает нормативную базу для поддержки ресурсов для реализации персонифицированных программ, координирует деятельность своих заместителей. Заместители заведующего дошкольного образовательного учреждения несут ответственность за организацию работы по научно-методическому и методическому обеспечению реализации персонифицированных программ повышения квалификации. В том, случае, когда в организации только один заместитель заведующего, то все полномочия находятся в его ведении.

Полномочия и обязанности по управлению ресурсами для реализации персонифицированных программ непрерывного образования педагогического коллектива распределяются между заведующим и лицом, ответственным за эти вопросы, в дошкольном образовательном учреждении. В соответствии с этим необходимо внести дополнения в должностные инструкции упомянутых выше лиц.

Перейдем к определению полномочий и обязанностей руководителя дошкольной образовательной организации.

Директор лично или один из его заместителей организует разработку и реализацию персонифицированных программ непрерывного образования, а также оказывает их методическую поддержку.

Он оказывает помощь педагогическому совету, во время заседаний, на которых рассматриваются вопросы, связанные с реализацией персонифицированных программ, качеством работы педагогов, удовлетворением ими доступными образовательными услугами, предлагаемыми извне; принимает решение о предоставлении финансовой поддержки для реализации персонифицированных программ.

Директор обеспечивает условия непрерывного обучения работников образовательного учреждения в рамках реализации персонифицированных программ: научных, методических, методологических, информационных, материально-технических. Устанавливает отношения с образовательными учреждениями дополнительного образования с целью реализации персонифицированных программ непрерывного образования для педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Сегодня заведующий ДОО не может самостоятельно решить все возникающие управленческие проблемы, даже те, которые непосредственно входят в его обязанности, поскольку их много, они разные и специфические, а его знания, опыт и доступное время ограничено. Поэтому, сохраняя развитие стратегии, контроля и общего управления, он делегирует полномочия по решению ряда проблем и ответственность подчиненным, обладающим знаниями, опытом и интересами, необходимыми для участия в управлении. Следовательно, в рамках организационной структуры управления происходит «разделение» и рациональное перераспределение прав, обязанностей и ответственности между его субъектами [3].

Передача полномочий по управлению реализацией персонифицированных программ непрерывного обучения осуществляется на основе описания обязанностей заместителей заведующих, в которых вводятся положения по управлению реализацией персонифицированных программ.

Заместитель заведующего, курирующий реализацию персонифицированных программ, оказывает помощь (советует) в разработке персонифицированных программ с учетом трудностей, проблем и успехов педагогов, выявленных в ходе мониторинга, с целью оказания методической поддержки, ориентированной лично на педагога; несет ответственность за содержание персонифицированной программы с точки зрения внутрисистемного повышения квалификации, реализации персонифицированных программ, качества их реализации, контролирует

участие педагогов во внешних формах повышения квалификации в соответствии с персонифицированной программой; осуществляет методическую поддержку и поддержку реализации программы.

Заместитель заведующего также отвечает за установление контактов с учреждениями профессионального образования, исследовательскими центрами и организациями по вопросам организации и проведения экспериментальных и научно-практических исследований в образовательном учреждении, а также привлечения преподавателей к исследовательской деятельности в соответствии с содержанием персонифицированных программ; управляет инновационными проектами, экспериментальной деятельностью преподавателей, разработкой инновационных методических продуктов.

Полномочия и обязанности лица, курирующего реализацию персонализированных программ, рационально уточнить и гарантировать в должностной инструкции.

Таким образом, реализации персонифицированного подхода повышения квалификации требует комплексного подхода со стороны администрации и педагогического коллектива дошкольной образовательной организации.

Список литературы

1. Бобиенко, О.М. Проблемы проектирования дополнительных профессиональных программ / О.М. Бобиенко, Н.Ю. Посталюк // Педагогика. Психология. Философия. – 2017. – №4 (08). – С.15-20
2. Джахбаров, М.А. Моделирование персонифицированной программы повышения квалификации учителя / М.А. Джахбаров, Л.Н. Харченко //Новая наука: от идеи к результату. – 2017. – №3. – С.42-46.
3. Чечель, И.Д. Директор школы и его команда: стратегия и тактика коллективного профессионального развития / И.Д. Чечель. – М.: Национальный книжный центр, ИФ «Сентябрь», 2016. – 192 с.