Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

Институт технологий открытого образования

Кафедра управления персоналом и психологии

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК

Зав. кафедрой УПиП _____
(подпись)

_____ Ю.А. Токарева
(Ф.И.О.)

«_____»_____2020 г.

Совершенствование системы непрерывного образования персонала ГКУ СО «Ирбитский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

Магистерская диссертация

Пояснительная записка

38.04.03 «Управление персоналом»

Руководитель, доц., к.пед.н. Е.О. Гаспарович

Нормоконтролер, уч. мастер З.Н. Матвеева

Студент гр. ГИЗМ-372801-д Н.В.Фомичева

Екатеринбург

2020 г.

РЕФЕРАТ

На выпускную квалификационную работу: Совершенствование системы непрерывного образования персонала ГКУ СО «Ирбитский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

Данная ВКР выполнена на 75 листах (формат А4, шрифт Times New Roman, кегль 14, интерлиньяж 1.5) без учета приложений.

Количество таблиц – 6 (без учета приложений).

Количество рисунков – 1 (без учета приложений).

Ключевые термины: непрерывное образование персонала.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух частей, заключения, библиографического списка, приложений.

В теоретической части представлены основные понятия, структура непрерывного образования, его формы, методы и функции, описана модель системы непрерывного образования персонала.

В практической части описывается общая характеристика исследуемого учреждения, актуальные задачи непрерывного образования персонала Ирбитского ЦППМСП, проведён анализ эффективности реализуемой модели системы непрерывного образования персонала в условиях Центра. На основе полученных данных разработаны предложения по совершенствованию системы непрерывного образования персонала.

В заключении подведены итоги в соответствии с поставленными задачами.

СОДЕРЖАНИЕ

Задание на магистерскую диссертацию……-
РЕФЕРАТ 3
ВВЕДЕНИЕ..... 5
1 Теоретические основы непрерывного образования персонала 11
1.1 Общее представление о системе непрерывного образования персонала 11
1.2 Функционирование современной системы непрерывного образования персонала в России 20
1.3 Модель системы непрерывного образования персонала 30
2 Практические аспекты совершенствования системы непрерывного образования персонала Ирбитского ЦППМСП 40
2.1 Анализ деятельности, структуры, основных характеристик персонала Ирбитского ЦППМСП..... 40
2.2 Актуальные задачи организации непрерывного образования персонала Ирбитского ЦППМСП..... 47
2.3 Реализация модели системы непрерывного образования персонала в условиях Ирбитского ЦППМСП 57
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 74
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК……..79
ПРИЛОЖЕНИЯ…….....89

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования.

В настоящее время идея непрерывного образования персонала является одной из ключевых идей государственной политики Российской Федерации в сфере профессионального развития и становления специалистов различных сфер деятельности. В современных условиях стремительного развития науки и техники, появления новых технологий, возрастающего притока информации специалистам необходимо постоянно развиваться и обучаться, быть готовыми к принятию и созданию новых идей, отклоняющихся от традиционных схем мышления, для того, чтобы обеспечить развитие предприятий, учреждений, организаций различных форм собственности как гаранта развития государства и общества. В сложившейся экономической ситуации актуальным становится развитие системы непрерывного образования через разработку и внедрение профессиональных стандартов, создание нормативной и организационной базы для независимой оценки квалификации работников, развития и обучения персонала организаций. А это, в свою очередь, влияет на формирование потребностей людей в непрерывном образовании на протяжении жизни, чтобы быть востребованными на рынке труда, обществом.

В системе образования Российской Федерации за последние 7-8 лет так же, как и во всех сферах деятельности, произошли значительные изменения, что повысило уровень требований к специалистам. Так, с принятием в 2012 году Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ [2] (далее - Закон об образовании) в России стала формироваться единая система оказания психолого-медико-педагогической и социальной помощи (далее ППМС-помощи), в становлении которой особую роль играет её обеспечение высококвалифицированным персоналом. Во исполнение Закона об образовании, в соответствии с рекомендациями Минобрнауки России Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, было принято решение с января 2016 года на базе бывшего Ирбитско-

го детского дома создать Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи (далее – Ирбитский ЦППМСП, Центр).

В условиях реорганизации и становления деятельности учреждения на первый план вышла одна из основных задач управления персоналом – развитие системы непрерывного образования сотрудников Центра. Центру необходимы профессионалы разного уровня, готовые постоянно развиваться и обучаться - квалифицированные специалисты, способные решать поставленные задачи по оказанию ППМС-помощи, служащие, обеспечивающие выполнение законодательства по различным направлениям деятельности, рабочие, обеспечивающие безаварийное и бесперебойное функционирование учреждения, его оборудования.

Степень теоретической разработанности исследования.

Базой исследования послужили работы Горшкова М.К., Ключарева Г.А. [25, 26], Колесниковой И. А. [37, 38], Роботовой А.С. [56], в которых рассматриваются вопросы методологии изучения системы непрерывного образования в России.

Психологические аспекты функционирования системы непрерывного образования, связанные с формированием профессионально-личностных качеств и компетентностей специалистов, рассмотрены в работах Введенского В.Н. [16], Ипполитовой Н.В. [34], Окерешко А.В. [48, 49].

Социологические аспекты системы непрерывного образования рассмотрены Вербицким А.А. [17], Гавриловой И.В., Запрудновой Л.А. [22], Горшковым М.К., Ключаревым Г.А. [25], Горшковой В.В. [27], Закировой В.Г. [32], Нефедовой Г.М. [45], Онушкиным О.Г. [50], Сабировой Г.Б. [59], Харлановой Е.М. [67] и другими авторами. Они рассматривают систему непрерывного образования как интеграцию формального, неформального и информального образования, способствующую социализации личности на разных этапах жизни, с учетом интересов общества, государства и личности, происходящих в обществе изменений.

Диковой Т.В. и Смирновой Е.А.[30] система непрерывного образования раскрыта с точки зрения экономического подхода, который заключается в том, чтобы установить баланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, необходимый для роста экономики России.

Управленческие аспекты системы непрерывного образования персонала, заключающиеся в организационной деятельности руководителей предприятий и организаций различных форм собственности по созданию и обеспечению условий функционирования системы непрерывного образования, представлены в работах Желниной Е.В. [31], Кильпякова И.С. [35], Ковриги В.М. [36], Прикот О.Г. [54], Рыблова А.Н. [58], Соломенниковой О.А. [60], Хуторского А.В. [68], Шевелевой Н.Н. [70].

Противоречие.

Противоречие наблюдается между степенью теоретической разработанности проблемы исследования системы непрерывного образования и недостаточностью практических подходов к его решению в практике деятельности отдельных учреждений, в том числе учреждений, осуществляющих образовательную деятельность и оказывающих услуги ППМС-помощи.

Проблема исследования заключается в совершенствовании системы непрерывного образования персонала Ирбитского ЦППМСП.

Объект исследования: процесс непрерывного образования персонала.

Предмет исследования: система непрерывного образования персонала.

Тема исследования: «Совершенствование системы непрерывного образования персонала ГКУ СО «Ирбитский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи».

Цель исследования: рассмотреть теоретические и практические аспекты совершенствования системы непрерывного образования персонала Ирбитского ЦППМСП.

Гипотеза исследования: совершенствование системы непрерывного образования персонала Ирбитского ЦППМСП будет успешно осуществляться, если:

– разработать модель системы непрерывного образования персонала Ирбитского ЦППМСП.

Задачи:

– Дать общее представление о системе непрерывного образования персонала.

– Изучить функционирование современной системы непрерывного образования персонала в России.

– Провести анализ деятельности, структуры, основных характеристик персонала Ирбитского ЦППМСП.

– Рассмотреть реализацию модели системы непрерывного образования персонала в условиях Ирбитского ЦППМСП.

База исследования:

Государственное казенное учреждение Свердловской области «Ирбитский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» 623850 Свердловская область, г. Ирбит, ул. Пролетраская,16.

Период исследования: январь 2018 – май 2019.

Участники исследования: 27 человек

- Административно-управленческий персонал (4 человека).
- Педагогические работники (11 человек).
- Медицинские работники (3 человека).
- Служащие, технический персонал (9 человек).

Теоретическая значимость исследования.

В диссертации предлагается анализ теоретических аспектов организации и функционирования общей системы непрерывного образования персонала в России. Представлены основные характеристики структурных элементов системы непрерывного образования персонала. Рассмотрены возможные решения по функционированию модели системы непрерывного образования

персонала в отдельном учреждении. Представленный анализ поможет разработке или совершенствованию собственной модели системы непрерывного образования персонала.

Практическая значимость исследования.

Практическая значимость работы заключается в том, что полученные в процессе исследования результаты и основанные на них выводы могут быть использованы образовательными организациями и центрами ППМС-помощи в процессе совершенствования системы непрерывного образования персонала, а также в деятельности Ирбитского ЦППМСП. Результаты исследования будут полезны при формировании кадровой политики учреждения (разработанная на основе анализа Модель системы непрерывного образования персонала учреждения может стать составной частью Программы кадровой политики учреждения), планировании деятельности учреждения по организации работы с персоналом, регламентации деятельности по обеспечению непрерывного образования персонала.

Теоретическая и практическая значимость исследования подтверждена публикациями статей по теме исследования:

1. Фомичева Н.В. Актуальные задачи непрерывного образования и самообразования специалистов центра психолого-медико-педагогической помощи // Дети с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью в современном образовательном пространстве: стратегии психолого-педагогической поддержки: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, 1 ноября 2018 г. [65].
2. Гаспарович Е.О., Фомичева Н.В. Актуальные задачи непрерывного образования и самообразования специалистов центра психолого-медико-педагогической помощи // Актуальные проблемы социогуманитарного образования: сборник статей Уральского государственного педагогического университета [23].
3. Гаспарович Е.О., Фомичева Н.В. Непрерывное образование и самообразование специалистов центра психолого-медико-педагогической по-

мощи // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров: материалы VI Международного экономического форума [24]

Методы исследования:

– теоретические: анализ, обобщение, синтез нормативно-правовых, программно-целевых документов, научной и методической литературы по проблеме исследования;

– практические: опрос (анкетирование), наблюдение, анализ документов, связанных с деятельностью учреждения, интервьюирование.

Структура исследования.

Работа состоит из введения, 2 глав, заключения, списка литературы из 70 источников, 5 приложений.

1 Теоретические основы непрерывного образования персонала

1.1 Общее представление о системе непрерывного образования персонала

Исследовательской задачей данного раздела является определение сущности понятий «непрерывное образование», «система непрерывного образования» персонала на основе анализа имеющегося массива информации по теме исследования.

Для понимания разработанности темы были изучены статьи Роботовой А.С., Колесниковой И.А. [56, 37, 38, 52, 47], посвящённые методологическим проблемам понимания сущности непрерывного образования в современных публикациях.

По мнению Роботовой А.С.: «Методология исследования непрерывного образования во многом является до конца не познанной, и в педагогике это область знаниевых лакун…» [56; с.9]. Автор указала, что в большинстве современных публикациях непрерывное образование рассматривается с точки зрения его организации государственными институтами. Мало уделяется внимания отдельному человеку в системе непрерывного образования, его самоорганизации, личностным мотивам и жизненным планам. Роботова А.С. считает, что в непрерывном образовании базовой основой непрерывности является категория преемственности, требующая применения особых методов проведения исследований по вопросам непрерывного образования, в том числе биографического метода. Об этом же пишут Мажейкене Н., Дорелайтене А. [42].

В работах Колесниковой И. А. [37, 38, 52, 47] ставится вопрос о новых методологических основаниях изучения непрерывного образования в современном мире. По ее мнению: «…непрерывное образование человека - явление более глобальное, нежели просто включение взрослых в организованные формы образования <...> непрерывное образование приобретает черты жиз-

недеятельности, а сама жизнь человека - черты непрерывного образовательного процесса» [52].

Для определения сущности основных понятий непрерывного образования персонала был проведён анализ доступной информации в следующих видах источников и литературы:

– нормативно-правовые, программные документы Российской Федерации;

– словари и справочники (универсальные, профессиональные);

– научные статьи и публикации в сборниках материалов конференций, совещаний по профессиональному развитию и образованию специалистов, специальных периодических изданиях в области науки, педагогики, образования, управления персоналом, изданиях ВУЗов, Научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU, электронной библиотеки cyberleninka.ru.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года в разделе 4 «Развитие образования» поставлена задача создания современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров «на основе внедрения национальной квалификационной рамки, системы сертификации квалификаций, модульных программ», что позволит «максимально эффективно использовать человеческий потенциал и создать условия для самореализации граждан в течение всей жизни» [6].

Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года акцентирует внимание на необходимости формирования у граждан важной компетенции инновационной деятельности: «способность и готовность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, стремление к новому» [7]. Стратегией предусматривается развитие механизмов непрерывного образования на базе сети Интернет с помощью дистанционных технологий.

Правительством Российской Федерации в государственной программе «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы» была поставлена задача формирования «гибкой, подотчетной обществу системы непрерывного образования, развивающей человеческий потенциал и обеспечивающей текущие и перспективные потребности социально-экономического развития Российской Федерации и повышение ее глобальной конкурентоспособности» [4].

В Федеральной целевой программе развития образования на 2016-2020 годы [5] была определена необходимость создания непрерывного индивидуализированного образования для всех.

Непрерывное образование в Российской Федерации обеспечивается в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» [2] через реализацию права каждого человека на получение образования различного уровня и направленности в течение всей жизни [2; ст. 5]. В законе так же, как и в предыдущих документах, нет определения «непрерывного образования», но, по мнению Прикота О.Г., доктора педагогических наук Высшей школы экономики, этот закон: «можно смело, на основании содержащихся в нем целого ряда норм, назвать "Законом о непрерывном образовании"» [54; с.43]. Прикот О.Г. перечисляет черты становления института непрерывного образования в России, на которые есть прямые указания в ФЗ-273. На основании проведённого анализа, автор делает вывод, что: «непрерывное образование - всеохватывающее по полноте, индивидуализированное во времени, по темпам и направленности образование, предоставляющее каждому обучающемуся возможность реализации собственной программы его получения» [54; с.43].

Ещё один документ заслуживает внимания. Это проект Концепции развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года, разработанный Минобрнауки Российской Федерации в 2015 году [40]. Концепцией определены функции непрерывного образования взрослых:

– Профессиональная функция, которая обеспечивает формирование необходимых профессиональных компетенций и квалификаций.

– Социальная функция формирует функциональную грамотность взрослого человека в различных сферах (финансовая, бюджетная, языковая, информационная, экологическая, правовая грамотность, грамотность в сфере жилищно-коммунального хозяйства, предпринимательская и другие виды грамотности).

– Личностная функция обеспечивает удовлетворение индивидуальных познавательных потребностей взрослого человека, его интересов, увлечений и, как правило, сопровождает повседневную жизнь.

В Концепции указано, что непрерывное образование осуществляется через формальные, неформальные формы образования и самообразование. При этом утверждается: «Развитие «неформального образования» должно стать значимым приоритетом при формировании системы непрерывного образования взрослых, обеспечивая, с одной стороны, непрерывность профессионального развития взрослого населения, а с другой – интегрируя и развивая ресурсы, находящиеся вне «формального» образовательного пространства» [40; с.4].

Анализ документов показал, что в официальных и программно-концептуальных документах нет определения понятия «непрерывное образование», в них чаще всего используется термин «система непрерывного образования», даются конкретные установки, характеризующие направления развития системы непрерывного образования в России. Это:

– подготовка и переподготовка профессиональных кадров на протяжении всей жизни человека;

– развитие дистанционных технологий;

– индивидуализированное образование для всех, удовлетворение индивидуальных познавательных интересов;

– формирование у граждан профессиональных, социальных, личностных компетенций;

– получение и подтверждение квалификации;

– формирование функциональной грамотности;

– непрерывность профессионального развития взрослого населения;

– приоритетность «неформального образования».

В справочной литературе даны следующие понятия «непрерывного образования»:

– Большой толковый социологический словарь: «Непрерывное образование - принцип организации образования, объединяющий все его ступени и виды (дошкольное, школьное, профессиональное и постпрофессиональное - повышение квалификации и переподготовка) в целостную систему, обеспечивающую возможность обновления и пополнения знаний и навыков на протяжении всей жизни человека - от раннего детства до старости.» [13].

– Педагогический словарь / Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю: «Образование непрерывное - целенаправленное получение человеком знаний, умений и навыков в течение всей жизни в учебных заведениях и путем организованного самообразования. Цель О.Н. - поддержание общественно и индивидуально необходимого уровня культуры, общеобразовательной и профессиональной подготовки» [53; с.93].

Изучение и анализ научных публикаций в журналах и сборниках, монографий по вопросам непрерывного образования помог определить этапы разработки формирования понятия сущности «непрерывного образования».

Лопаткина Е. В. указывает, что «точкой отсчёта в разработке концепции непрерывного образования в России считают 1979 год, когда в Москве состоялся симпозиум на тему "Психолого-педагогические проблемы непрерывного образования"» [41]. Тогда основной целью непрерывного образования было определено формирование активного гражданина общества, способного к творческой деятельности.

На 80-е - 90-е годы XX века пришелся этап становления концепции непрерывного образования. Тогда в работах ведущих исследователей [64] отразился целый ряд подходов к разработке теории непрерывного образования. Непрерывное образование определялось как:

– «стадийный и целостный в своих элементах пожизненный процесс, обеспечивающий поступательное развитие творческого потенциала личности и всестороннее обогащение ее духовного мира…»,- Онушкин В.Г., Огарев Е.И. [50].

– «Систематическая целенаправленная деятельность по получению и совершенствованию знаний, умений и навыков в любых видах общих и специальных учебных заведений и также путём самообразования»,- А.П. Владиславлев [21].

В 1989 г. была разработана «Концепция непрерывного образования», одобренная Государственным комитетом СССР по народному образованию и Всесоюзным советом по народному образованию. В Концепции было написано: «…смысл непрерывности заключается в постоянном удовлетворении развивающихся потребностей личности и общества в образовании, всеохватывающем по полноте, индивидуализированном по времени, темпам, направленности, в предоставлении каждому возможностей реализации собственной системы получения образования» [39].

В современных научных публикациях сформировалось несколько основных направлений определения содержания «непрерывного образования»:

– Непрерывное образование как образование на протяжении всей жизни (с раннего возраста до старости).

– Непрерывное образование как образование взрослых.

– Непрерывное образование как непрерывное профессиональное образование.

В настоящем исследовании сделан акцент на втором и третьем направлении, так как они наиболее близки к теме исследования.

Вербицкий А.А., один из авторов «Концепции непрерывного образования» 1989 г., предложил различать понятия «система непрерывного образования» и «процесс непрерывного образования конкретной личности»: «Система непрерывного образования – это совокупность преемственных образовательных программ разного уровня и направленности вместе с реализующими их образовательными структурами и соответствующими органами управления. Такая система обеспечивает возможности общего и профессионального развития личности в организациях формального, неформального и информального образования» [17; с.50]. Для того чтобы система непрерывного образования взрослых функционировала и развивалась, по мнению Вербицкого А.А.: «<...> необходимо адекватное нормативно-правовое, финансово-экономическое, материально-техническое, организационное, кадровое, информационное, психолого-педагогическое, педагогическое и научно-методическое обеспечение» [18; с.286].

Процесс непрерывного образования конкретного человека представляет собой непрерывное обогащение на каждой ступени системы непрерывного образования его личностного, общекультурного и профессионального потенциала, предполагает наличие у человека высокой познавательной мотивации.

Горшкова В.В. пишет: «Непрерывное образование взрослых можно трактовать как целостный, самостоятельно направляемый процесс обучения, осуществляемый в течение всей жизни человека, благодаря которому человек расширяет своё сознание, приобретает разнообразные знания и умения в трудовой и рекреационной деятельности, успешно адаптируется к изменяющимся условиям новой социокультурной реальности.» [27; с.30].

Пунченко О. П. [55; с.17] обращает внимание, что помимо традиционных форм повышения квалификации (обучение на курсах) непрерывное образование сегодня носит личностно-ориентированный характер и включает широкое развитие постдипломного образования; приобретение высшего образования по второй специальности; целенаправленное личностное исполь-

зование информационных услуг. Это вызвано необходимостью соответствия специалиста требованиям информационного рынка.

Вопросы непрерывного профессионального образования раскрывают в своих работах Борщева Е.А., Дикова Т.В., Смирнова Е.А. [14; 30]. Дикова Т.В., Смирнова Е.А. пишут: «Непрерывное профессиональное образование – это постоянный образовательный процесс, осуществляемый на протяжении всей жизни, с целью постоянного улучшения качества знаний, умений и навыков, профессиональных компетенций, состоящих из множества этапов, осваивая которые человек становится высококвалифицированным, высокоинтеллектуальным и востребованным на рынке труда специалистом» [30; с.109].

Авторы называют современные проблемы непрерывного образования:

– разрыв между знаниями, получаемыми в учебном заведении и практической деятельностью, что требует переучивания и обучения работника в процессе трудовой деятельности;

– получение огромного багажа знаний во время обучения и необходимость поддерживать его в актуальном состоянии;

– «современные технологии эффективны, но агрессивны; ими надо уметь пользоваться» [30; с.108].

Неотъемлемой частью непрерывного образования многие авторы называют самообразование. Аверьянова Н. А. определяет самообразование как: «<...> добровольное приобретение знаний путем самостоятельных занятий <...>. Основой самообразования является систематическая, специально организованная творческая деятельность, направленная на удовлетворение познавательных интересов, потребностей в личностном и профессиональном росте, самосовершенствовании. Самообразование даёт возможность педагогу самому ставить учебные цели и достигать их» [10; с.27].

Сабирова Г.Б., Закирова В.Г.: «Самообразование должно стать эффективным средством, способствующим выработке у личности психологической установки на постоянное обучение в течение всей жизни.» [32].

Данилова Е.Г.: «самообразование представляет собой добровольный осознанный процесс, в ходе которого педагог планирует свою деятельность, направленную на расширение знаний в какой-либо или нескольких областях.» [29; с.20].

Исходя из вышесказанного, непрерывное образование – это комплексное понятие. Шахмарова Р.Р. называет ведущей идеей непрерывного образования: «<...> развитие человека как личности (профессионально-компетентной, конкурентоспособной, мобильной). В качестве приоритетов выделяют активность личности в образовании и самообразовании, привитие интереса к знаниям через индивидуализацию и разнообразие образовательных программ, интеграцию формального, неформального и информального образования» [69]. «Непрерывное образование – не система подогнанных друг к другу образовательных программ, а процесс личностного и профессионального становления человека в течение всей жизни, обеспечивающий соответствие его опыта запросам меняющегося производства и социальных отношений» (А. Лобанова) [44; с.9].

Понятие «непрерывное образование» чаще всего используется в контексте совершенствования профессиональной деятельности человека и обеспечения условий для его профессионального развития и переквалификации на всех жизненных этапах [44; с.9].

На основе проведённого в данном разделе анализа, можно представить понятие непрерывного образования как целенаправленный и систематический процесс роста личностного, общекультурного и профессионального потенциала человека в течение всей его жизни, организационно обеспеченный системой государственных, негосударственных и общественных институтов, индивидуальной познавательной деятельностью (самообразованием), соответствующий потребностям личности и общества. А система непрерывного образования персонала представляет собой совокупность взаимосвязанных, взаимопроникающих структур формального, неформального и информального образования как целенаправленных процессов, результатом которых явля-

ется личностный, общекультурный и профессиональный рост потенциала человека. Для того чтобы система работала, необходимо нормативно-правовое, финансово-экономическое, материально-техническое, организационное, кадровое, информационное, психолого-педагогическое, научно-методическое обеспечение её деятельности.

1.2 Функционирование современной системы непрерывного образования персонала в России

Для создания эффективной модели системы непрерывного образования персонала отдельного учреждения необходимо иметь представление об общей системе непрерывного образования в России. В данном разделе представлены результаты анализа документов и публикаций, посвящённых вопросам функционирования современной системы непрерывного образования. Дано описание различных взаимосвязанных структурных элементов, форм, методов, управленческих функций системы непрерывного образования России, представляющую собой интегрированную систему формального, неформального и информального образования. Показано, что интеграция формального, неформального и информального образования в России реализуется в содержании, формах, методах организации образовательной деятельности.

Система непрерывного образования в России объединяет в себе несколько форм (или моделей, подсистем)[*] образования: формальное, неформальное и информальное образование.

Формальное, неформальное и информальное образование представляют собой интегрированную систему непрерывного образования (об этом в своих работах пишут Гаврилова И.В., Запруднова Л.А. [22]., Нефедова Г.М. [45]). Исследователи сходятся в едином мнении: интеграционность придаёт

[*] В настоящее время в литературе нет единого подхода к названию компонентов системы непрерывного образования (встречаются понятия: формы, модели, подсистемы, но чаще всего они никак не обозначаются)

образованию полноценность и целостность. В настоящее время интеграция процессов формального, неформального и информального образования в России реализуется как в содержании, так и в формах, методах организации образовательной деятельности. Интеграция может представлять собой объединение двух (в любом сочетании) или трёх форм образования.

Для получения представления о том, как устроено непрерывное образование на основе интеграции трёх форм образовательной деятельности, необходимо их разграничить, определяя цели, формы, методы и средства, содержание.

Современная классификация непрерывного образования в России выстроена в соответствии с концептуальным документом международного уровня: Международной стандартной классификации образования (МСКО 2011) [1], принятой на 36-й сессии Генеральной конференции ЮНЕСКО в ноябре 2011 года, основные положения и определения которой предназначены для международного применения, в том числе в России.

Так, в проекте Концепции непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года [40], говорится о том, что непрерывное образование осуществляется через формальное, неформальное и информальное образование.

Согласно МСКО 2011: *«Формальное образование* - это институционализированное, целенаправленное, спланированное при участии государственных организаций и признанных государством частных организаций образование…» [1; с.11].

Основные признаки формального образования в России:

– изначальное определение цели образования сверху: формирование системы знаний, умений, совершенствование опыта практической деятельности, развитие профессиональных (предметных) и общих компетенций в процессе получения или повышения квалификации, или переподготовки;

– участие государства в организации обучения, законодательное закрепление уровней образования в Российской Федерации;

– обучение и сдача промежуточной и итоговой аттестации в государственных или частных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, имеющих лицензию на право осуществлять такую деятельность;

– наличие утверждённых программ, учебных планов в соответствии с государственными образовательными стандартами;

– наличие квалифицированных педагогов;

– долгосрочный (уровневый) характер обучения;

– определённая последовательность перехода от одной ступени образования к другой (детский сад, школа, вуз, повышение квалификации, переподготовка);

– завершение ступени образования выдачей документа об образовании государственного образца с присвоением или подтверждением квалификации.

Согласно МСКО 2011: *«Неформальное образование* - это образование, которое институционализировано, целенаправленно и спланировано лицом или организацией, обеспечивающей предоставление образовательных услуг. Определяющей характеристикой неформального образования является то, что оно является дополнением и/или альтернативой формальному образованию в обучении в течение всей жизни индивидуума.» [1; с.11].

В проекте Концепции непрерывного образования 2015 года неформальное образование представлено как: «обучение (подготовка), в том числе по месту работы (в форме наставничества, стажировки, инструктажа, тренинга, через реализацию различных программ подготовки, обмена опытом и т.д.), а также просвещение в рамках деятельности общественных и иных социально ориентированных некоммерческих организаций» [40].

Основные признаки неформального образования:

– цели заданы образовательными потребностями самих обучающихся (реализация интереса в значимой отрасли знаний, получение дополнитель-

ных знаний, умений, опыта практической деятельности, развитие компетенций, необходимых для социальной, профессиональной деятельности);

– образование по выбору, добровольный характер обучения;

– дополнение или альтернатива формальному образованию;

– обучение в государственных или частных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и вне их (в общественных организациях, клубах, кружках, на рабочем месте, а также во время индивидуальных занятий с репетитором или тренером, <...>);

– обучение при помощи специалистов - не всегда профессиональных педагогов;

– разнообразный характер содержания обучения, связанный, как с личными интересами, так и с трудовыми, направленный на развитие жизненных и трудовых навыков, социальное и культурное развитие;

– вариативность и гибкость обучения (возможность выбирать, выстраивать, изменять содержание, формы и методы обучения);

– как правило, краткосрочный характер обучения;

– основные формы организации: курсы, мастер-классы, семинары, инструктажи, мероприятия по обмену опытом;

– квалификации по итогам обучение либо совсем не присваиваются, либо не признаются квалификациями формального образования или эквивалентами формального образования государственными органами образования;

– необязательность наличия утверждённых учебных программ, планов;

– необязательность аттестации обучающихся;

– завершение обучения либо выдачей документа об обучении негосударственного образца, либо его отсутствием.

Вопросам современного состояния неформального образования в России посвящены работы Букиной Н.Н. [15], Ройтблат О.В. [57], Харлановой Е.М. [67].

Исследовании Ройтблат О.А. показали, что сегодня в России для организации неформального образования широко используются ежегодные социально-значимые мероприятия, такие как конкурс профессионального мастерства, августовский педагогический совет, фестивали, панорамы педагогических идей, всероссийские конкурсы методических разработок, региональные учебно-методические комиссии, стажёрские площадки, рабочие группы, сетевые группы, сетевые сообщества, научные лаборатории, стажировки, мастер-классы, образовательные ретренинги, корпоративное обучение и др.

Принципиальным различием формального и неформального образования является, по мнению Ивановой И.В. [33], то, что, что для последнего характерны следующие черты: добровольность и свободный выбор объёма и темпа освоения образовательной программы, её содержания, обучение по индивидуальному образовательному маршруту; отсутствие единых стандартов.

Следует различать также понятия «неформальное образование» и «дополнительное образование», сегодня это не тождественные понятия.

Дополнительное образование может быть полностью неформальным, а может быть формальным, но содержать признаки неформального образования: право выбора содержания, форм, методов организации, многообразие, вариативность, гибкость программ дополнительного образования и др.

Дополнительное образование можно считать формальным при следующих условиях:

– обучение осуществляется при содействии государственных органов;

– дополнительные образовательные программы разрабатываются в соответствии с федеральными государственными требованиями (ст. 12.14 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

– «лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессио-

нальной переподготовке» (ст. 76.15 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Информальное образование рассматривается МСКО 2011 как целенаправленное или тщательно спланированное, но не институционализированное образование, оно «может включать учебную деятельность в семье, на рабочем месте, по месту жительства и в повседневной жизни, и направленность его определяется самостоятельно, семьёй или социумом» [1; с.12].

Анализ литературы и научных публикаций показал, что в настоящее время нет единого подхода к содержанию понятия «информальное образование», так как информальное образование является сложной и многогранной категорией. Часть авторов трактуют информальное образование как индивидуальную познавательную деятельность, сопровождающую повседневную жизнь и не обязательно носящую целенаправленный характер (Гаврилова И. В., Запруднова Л. А. [22], Окерешко А.В. [49]).

Информальное образование как часть интеграционной системы представлено А.В. Окерешко: «Информальное образование можно определить как индивидуальную познавательную деятельность, сопровождающую повседневную жизнь <...>, которая зачастую создаёт предпосылки для включения в формальное и неформальное образование, результатом чего является непрерывное личностно-профессиональное развитие человека <...>. Главной идеей и целью современной образовательной парадигмы становится идея грамотной и плодотворной интеграции формального, неформального и информального образования для наиболее успешной реализации каждой личности, в том числе и профессиональной реализации» [49; с.78-79].

В настоящем исследовании информальное образование рассматривается как целенаправленная деятельность и неотъемлемая часть системы непрерывного образования персонала. Информальное образование представляет собой индивидуальную познавательную деятельность, осуществляемую человеком в свободное время, как во время получения формального и неформального образования, так и в межуровневый (межкурсовой) период. Оно

обеспечивает непрерывность образования персонала с учетом личных и профессиональных интересов, желаний, потребностей и возможностей.

Основные признаки информального образования:

– самостоятельное определение индивидуумом целей;

– отсутствие процедурных формальностей;

– отсутствие сертификации;

– индивидуальный характер обучения;

– самостоятельный выбор форм и методов образования;

– отсутствие определенной структуры;

– саморегуляция (самоконтроль и самоанализ).

Окерешко А.В. [48] в своей работе, выделяя две категории информального образования: осознанное (целенаправленное), управляемое самообразование и неосознанное (спонтанное) самообразование, к первой категории относит:

– самостоятельный поиск ответов на интересующие вопросы:

– самостоятельный поиск разрешения практически значимых проблем в профессиональной деятельности;

– приобретение новых знаний посредством современных информационных технологий (Интернет, базы данных и т.д., социальные сети, профессиональные сообщества) и через средства массовой информации;

– чтение;

– посещение музеев, библиотек, выставок;

– учение по методу проб и ошибок;

– анализ опыта других специалистов-мастеров и опыта коллег;

– выполнение работы под руководством компетентного специалиста;

– взаимообучение в процессе коллективной работы и межличностного общения;

– занятия творческой деятельностью;

– расширение кругозора через путешествия, туристические поездки.

Рассматривая содержание понятия «информальное образование» Окерешко А.В. подчеркивает, что: «..информальное образование ценно и эффективно только в случае системной интеграции с формальным и неформальным» [49; с.78].

В чём же заключается интеграция трёх форм образовательной деятельности? В рамках интеграции реализуется содержательная часть образования (интегрированные проекты, курсы, программы; интеграция содержательных составляющих различных образовательных сфер – общего и профессионального, профессионального и дополнительного образования, медицинского и педагогического и т.д.).

Можно выделить организационно-технологическую интеграцию формального, неформального и информального образования. Сегодня многие понимают, что для обеспечения качественного непрерывного профессионального образования необходимо, чтобы специалист сам выбирал образовательную организацию и образовательную программу, необходимую ему, определял направления и содержания своего образования и самообразования, исходя из своих потребностей. При этом меняются технологии организации профессионального образования. Традиционные методы формального образования с его классно-урочной системой малопригодны при непрерывном образовании. Более эффективны интерактивные методы, предполагающие высокую мотивацию, самоорганизацию и самоконтроль обучающихся. Об этом пишет Спиров К.М.: «Обучение на протяжении всей жизни должно быть, прежде всего, осознанной потребностью каждой личности, <...>. Именно осознанной потребности в знаниях (информации) не хватает в традиционной образовательной модели. По этой причине она не подходит для организации обучения на протяжении всей жизни» [63; с.365]. В настоящее время всё чаще используются интерактивные технологии; применяются различные технические средства; реализуются как электронное обучение, так и дистанционные образовательные технологии.

В настоящее время используются различные интеграционные (смешанные) формы образовательной деятельности персонала организаций. При этом место проведения образовательных событий часто приближается к месту работы, месту жительства специалиста. Это могут быть стажировка, выездные тематические занятия, обучающие семинары, курсы, в том числе на базе самой организации.

Всё чаще используются формы смешанного обучения [70; с.81]:

– перевёрнутый класс (предполагает самостоятельное изучение материала в онлайн-среде, а затем в рамках аудиторных занятий в интерактивной образовательной деятельности закрепление, актуализация изученного, проведение профессиональных проб, решение кейсов, участие в практикумах и т.д.);

– ротационная форма (получение знаний и приобретение опыта в результате систематической смены рабочего места, работы в микро-группах);

– ротация лабораторий (аудиторные занятия сочетаются с переходом в аудиторию, где используются возможности онлайн-среды, в которой каждый работает по индивидуальной траектории);

– гибкая модель (каждый специалист имеет место обучения, оснащённое современными техническими средствами, и обучается по индивидуальному маршруту, исходя из имеющихся профессиональных дефицитов).

Эффективными формами непрерывного образования являются такие интерактивные формы, как:

– Наставничество.

– Индивидуальный коучинг (наличие тьютора, куратора, консультанта, который помогает разработать индивидуальную образовательную траекторию, направленную на раскрытие потенциальных возможностей человека, развитие его способности к поэтапному достижению личных и профессиональных целей и задач).

– Обучение в рабочих группах.

– Ролевые игры.

– Демонстрация (презентации техники, технологий, обучение правилам работы с ними).

– Моделирование (наблюдение за тем или иным образцом, использование его на практике, обсуждение свойств моделируемого образца и решение поставленной задачи).

– Мозговой штурм (оперативное решение проблемных ситуаций).

– Супервизии (профессиональная поддержка, наблюдение более опытного коллеги за работой специалиста, обсуждение сильных и слабых сторон, исправление возникших ошибок).

Бершадская Е.А., Бершадский М.Е. [12] в своей работе на основе проведённого исследования перечисляют наиболее эффективные с точки зрения работников образования методы и формы повышения квалификации (в порядке снижения эффективности):

1. очные курсы повышения квалификации;
2. семинары, конференции, сетевые объединения;
3. дистанционные курсы повышения квалификации;
4. непрерывное обучение под руководством более опытных коллег;
5. электронные и мобильные курсы повышения квалификации;
6. обучение на базе муниципальных методических объединений;
7. непрерывное обучение под руководством администрации образовательных учреждений.

Управление системой непрерывного образования персонала недостаточно описана в специальной литературе. Анализ публикаций (Желниной Е.В. [31], Кильпякова И.С. [35], Ковриги В.М. [36], Рыблова А.Н. [58]), Соломенниковой О.А. [60], Хуторского А.В. [68], Шевелевой Н.Н. [70] показал, что при выстраивании системы непрерывного образования персонала отдельного учреждения необходимо использовать опыт управленческой деятельности менеджеров разного уровня по развитию и обучению персонала.

Функциями управления системой непрерывного образования являются – анализ, планирование, организация, руководство и контроль.

Итак, анализ публикаций о функционировании современной системы непрерывного образования персонала в Российской Федерации, показал, что непрерывное образование представляет собой интегрированную систему, включающую три формы образовательной деятельности: формальное, неформальное и информальное образование. Для получения представления о том, как устроено непрерывное образование на основе интеграции трёх форм образовательной деятельности, эти формы были разграничены, были определены их основные признаки (цели, формы, методы и средства, содержание, сроки), показаны особенности их интеграции. Большинство авторов публикаций приходят к выводу, что интеграция формального, неформального и информального образования в России реализуется как в содержании, так и в формах и в методах организации образовательной деятельности. Интеграционность придаёт образованию полноценность, целостность и преемственность. Управленческими функциями управления системы непрерывного образования являются функции анализа, планирования, организация руководства и контроля.

1.3 Модель системы непрерывного образования персонала

В данном разделе представлена интегрированная модель системы непрерывного образования персонала, разработанная на основе принципов построения эффективной системы образования, предложенных Желниной Е.В. [31], структурно-функциональной модели развития профессиональной компетентности педагогов, разработанной Соломенниковой О.А., Гладковой Ю.А., Прищепой С.С. [60, 61, 62], модели компетентностного образования Хуторского А.В. [68], модели системы непрерывного образования на основе компетентностного подхода Ангеловской С.К. [11].

Представленная в данной работе интегрированная модель системы непрерывного образования персонала отличается от других моделей тем, что она является не просто многоуровневой системой, включающей в себя аналитический, функционально-целевой, содержательный, результативный, процессуально-технологический блоки. Она одновременно представляет собой циклическую структуру, так как её первые четыре структурных блока являются взаимосвязанными, цикличными, постоянно повторяющимися, направленными на новые качественные изменения в уровне образования, развитии персонала, процессами, а пятый блок обеспечивает организацию и сопровождение этих процессов через ряд условий: материально-технические, организационные, кадровые, психолого-педагогические.

Интегрированная модель системы непрерывного образования персонала отдельного учреждения является частью системы непрерывного образования в России (подсистемой), она обеспечивает протекание процессов отбора, оценки, передачи и усвоения знаний и навыков после начала трудовой деятельности в учреждении. Её отличительной особенностью является тесная связь со сферой деятельности учреждения.

Выделяются основные особенности данной подсистемы:

– нацеленность на индивидуальные потребности персонала, потребности учреждения в непрерывном образовании персонала в зависимости от социального заказа и потребностей государства;

– интеграция формального, неформального и информального образования;

– высокая доля образования, финансируемого самими обучающимися, работодателями и общественными организациями;

– возрастающая значимость виртуального и дистанционного обучения;

– приближение места образования к месту работы, месту жительства персонала.

Разработанная модель интегрированной системы непрерывного образования персонала является многоуровневой циклической системой, вклю-

чающей в себя 5 блоков. Модель представлена в виде схемы (см. Рисунок 1) и аналитического описания.

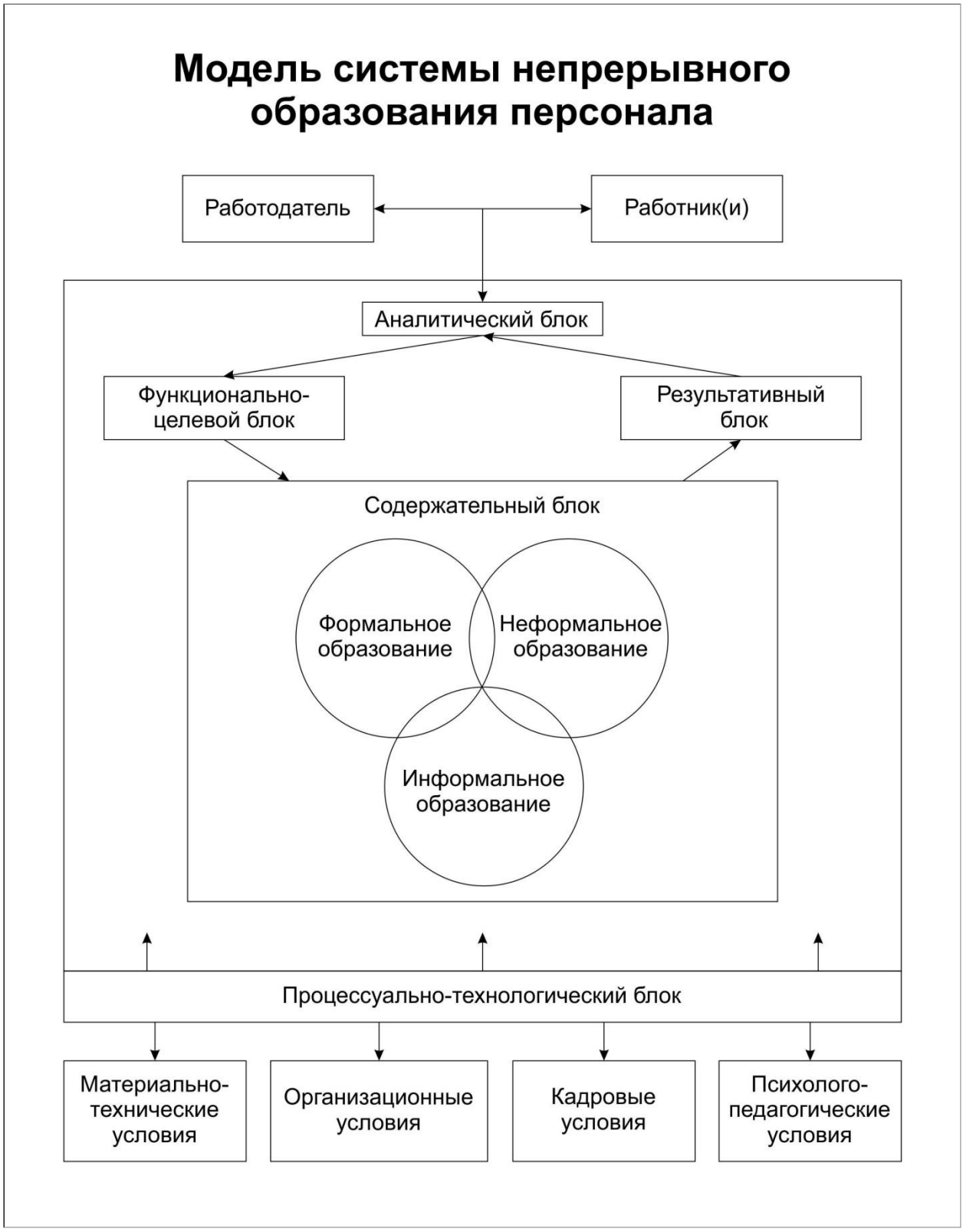


Рисунок 1 - Модель непрерывного образования персонала

Предлагаемая модель непрерывного образования персонала учреждения включает блоки:

I. Аналитический блок.

Предполагает:

– Анализ потребностей общества (социальный заказ).

– Актуальные задачи, поставленные перед специалистами учреждения, на уровне государства, социума, контролирующих органов.

– Анализ профессиональных затруднений, потребностей и запросов персонала.

II. Функционально – целевой блок.

На основе проведённого анализа определяются цель, задачи и принципы непрерывного образования персонала учреждения.

Цели непрерывного образования персонала в учреждении могут быть разными.

– С позиции работодателя это могут быть:

1) Обеспечение эффективности деятельности учреждения.

2) Адаптация и внедрение нововведений в деятельность организации.

3) Овладение персоналом умения определять, понимать и решать возникающие проблемы.

4) Воспроизводство и интеграция персонала.

5) Поддержание на соответствующем уровне и повышение профессиональной квалификации персонала в соответствии с требованиями законодательства, социальным заказом общества.

– С позиции работника:

1. Улучшение материального положения, повышение статуса, престижа, продвижение по службе и т.д.

2. Приращение знаний в сфере и вне сферы основной деятельности.

Принципами эффективной системы непрерывного образования являются: принципы целесообразности, обязательности, научности, прогрессив-

ности, перспективности, комплексности, оперативности, согласованности, развития, заинтересованности, системности, поддержки, оценки.

1. *Принцип целесообразности* обеспечивает отбор содержания, методов, средств и форм непрерывного образования персонала учреждения с учетом степени подготовленности специалиста, необходимости, согласованности целей учреждения и работника.

2. *Принцип прогрессивности* предполагает соответствие содержания непрерывного образования персонала учреждения передовому зарубежному и отечественному опыту в данной сфере. Это реализуется через участие руководителей и специалистов организации в семинарах, научных конференциях, форумах, ознакомление сотрудников с опытом работы успешных организаций, современными научными публикациями.

3. *Принцип перспективности* требует четкого формулирования стратегических и оперативных целей и задач учреждения, которые должны знать и принимать сотрудники.

4. *Принцип комплексности.* Заключается в сочетании различных форм образовательной деятельности, связанных со стратегическими целями и задачами учреждения, в учете изменений внешней и внутренней среды учреждения, личностных характеристик персонала учреждения.

5. *Принцип оперативности.* Заключается в своевременном принятии решений по состоянию и совершенствованию системы непрерывного образования персонала с целью оперативного реагирования при принятии управленческих решений. Для этого должна быть разработана система мер, направленных на выявление недостатков системы, например: проведение опросов сотрудников.

6. *Принцип оптимальности* – получение максимального результата с минимум затрат (временных, материальных, организационных и др.).

7. *Принцип согласованности* включает в себя согласованность содержания непрерывного образования персонала с целями учреждения, задачами и потребностями структурных подразделений, личными и профессиональ-

ными целями, возможностями работников. Кроме того, он предполагает согласованность содержания, места, формы, преподавателя обучения с требованиями организации, персонала к качеству получаемого образования.

8. *Принцип обязательности.* Непрерывное образование персонала необходимо для обеспечения эффективности деятельности организации. Обучаться и развиваться должен каждый сотрудник, иначе на каком-либо этапе работы могут возникнуть затруднения и проблемы. Обязательность непрерывного образования закрепляется в локальных актах учреждения.

9. *Принцип развития.* Развитие сотрудников обеспечивает развитие учреждения.

10. *Принцип прозрачности.* Система непрерывного образования персонала должна быть доступной для изучения сотрудниками учреждения.

11. *Принцип планирования*. Планирование различных форм образовательной деятельности персонала способствует бесперебойности работы системы, формированию атмосферы профессионального роста в учреждении, росту психологической готовности сотрудников к обучению, развитию и нововведениям в учреждении.

12. *Принцип поддержки.* Заключается в моральном и материальном стимулировании сотрудников.

13. *Принцип заинтересованности* заключается в заинтересованности двух сторон: учреждения - в обучении своих сотрудников; самих сотрудников - в собственном обучении, развитии и самообразовании; учреждения и сотрудников - в результатах обучения.

14. *Принцип оценки* предполагает проведение периодической оценки эффективности образования, как отдельных сотрудников, так и системы непрерывного образования персонала учреждения в целом.

15. *Принцип системности*. Система непрерывного образования должна содержать в себе взаимосвязанные структурные элементы, последовательные действия. При любом подходе к системе непрерывного образования персона-

ла учреждения должны затрагиваться вопросы анализа необходимости, планирования, методов реализации и оценки результатов деятельности.

III. Содержательный блок.

Представляет собой интеграцию формального, неформального и информального образования. Определяет содержательные направления непрерывного образования специалистов Центра (для всех специалистов в целом, для группы специалистов, для отдельных специалистов).

3.1 Формы непрерывного образования:

– Формальное образование (обучение по основным профессиональным программам, дополнительным профессиональным программам (повышения квалификации и переподготовки в соответствии с государственными образовательными стандартами)).

– Неформальное образование

a) Вне рабочего места (Обучение по дополнительным образовательным программам по профилю специальности, возложенных функциональных обязанностей, с отрывом от работы или без отрыва, в очной, заочной или дистанционной форме. Лекции, беседы, дискуссии, семинары, проектная деятельность, дистанционное обучение и др. Конкурсы, конференции, форумы. Рабочие группы.)

b) На рабочем месте. По мнению Ройтблат О.В.: «Они включают в себя демонстрацию, наставничество, ротацию видов работ, планомерное приобретение опыта и другие виды личного развития. Эти методы могут быть задействованы через систему неформального обучения как специальные задания на «доучивание», усвоение, приобретение или совершенствование компетенций.» [57; с.134]. Обучение на рабочем месте могут проводить методисты, специалисты - стажисты, руководители структурных подразделений.

c) На рабочем месте или вне его (смешанные формы). Ройтблат О.В. относит к ним: «<...> инструктаж, вопросы и ответы, наблюдения в профессионально-педагогической сфере, методы активного обучения, задания для самостоятельной работы, написание проектов, чтение инструкций, обучение

с использованием компьютеров (электронное обучение), интерактивное видео и обычное видео, мультимедийные проекты.» [57; с.135]. К смешанным формам можно отнести также корпоративные тренинги, мероприятия, рабочие группы.

– Информальное образование

a) Самообразование (самостоятельное изучение специальной литературы, профессиональное общение, получение знаний с помощью информационных технологий (Интернет-ресурсов), решение кейсов и др.). Формы информальной образовательной деятельности подробно описаны в работе Окерешко А.В. [48], могут быть использованы при планировании самообразовательной деятельности.

b) Саморазвитие (участие во всех формах общественной, производственной, методической работы; участие в конкурсах профессионального мастерства, представление опыта работы в профессиональной среде, профессиональной печати, профессиональных сетевых ресурсах, выступления во время мероприятий; ознакомление с профессиональной деятельностью других специалистов, анализ своей работы, разработка собственных продуктов профессиональной деятельности, работа в жюри, комиссиях, в методических объединениях, наставничество и др., участие в аттестационных процессах)

– Смешанные формы (интеграция формального, неформального и информального образования – в любом сочетании форм).

3.2 Направления и темы непрерывного образования персонала (для всех работников, для группы специалистов, для отдельных специалистов).

IV. Результативный блок.

Ценностно-смысловые компетенции. Содержит описание ожидаемых, промежуточных, итоговых результатов реализации модели системы непрерывного образования, систему мониторинга.

4.1 Ожидаемые результаты. Овладение базовыми компетенциями.

– Ожидаемые результаты для организации и персонала.

– Результат овладения персоналом базовыми компетенциями. Предлагается использовать классификацию базовых компетенций Хуторского А.В. [68]. Он выделяет восемь групп ключевых образовательных компетенций: предметные, ценностно-смысловые, культурные, учебно-познавательные, информационные, коммуникативные, социально-трудовые компетенции, компетенции личностного самосовершенствования.

4.2 Системы оценки результатов непрерывного образования персонала.

– Система оценки деятельности.

– Система оценки продукта профессиональной деятельности.

– Система самооценки.

– Оценка результатов эффективности обучения.

I, II, III, IV блоки представляют собой взаимосвязанные, цикличные, постоянно повторяющиеся процессы. Характер непрерывного образования зависит от сложившейся ситуации, когда происходит понимание необходимости её преобразования, решения проблемы, устранения затруднений. Далее ставятся цели, задачи образовательной деятельности, идёт поиск путей вариантов продолжения образования, определяются формы и содержание образования персонала, осуществляется оценка результата, а затем снова начинается новый цикл: проблема, задача, формы, содержание, результат, и т.д.

Непрерывность предполагает постоянство возобновления, а образование – появление чего-то нового, в том числе на базе существовавшего ранее, но потерявшего свою актуальность.

V. Процессуально-технологический блок.

Определяет приоритетные условия обеспечения функционирования системы непрерывного образования персонала.

Включает:

5.1 Материально-технические условия (наличие помещений, компьютерной техники, программных продуктов, информационных ресурсов, сети Интернет).

5.2 Организационные условия (регламентация образовательной деятельности в локальных актах организации, планирование, возложение ответственности, организация, оценка, стимулирование, наличие времени для образовательной деятельности).

5.3 Кадровые условия (кто занимается вопросами непрерывного образования в организации, привлекаемые специалисты, преподаватели, социальные партнёры).

5.4 Психолого-педагогические условия (благоприятный психологический климат, мотивация, выстраивание индивидуальной траектории (программы) профессионального развития).

Таким образом, представленная в данном разделе интегрированная система непрерывного образования персонала является многоуровневой циклической системой, включающей в себя аналитический, функционально-целевой, содержательный, результативный, процессуально-технологический блоки. При этом первые четыре блока являются взаимосвязанными, цикличными, постоянно повторяющимися процессами, а пятый блок обеспечивает организацию и сопровождение этих процессов через ряд условий: материально-технических, организационных, кадровых, психолого-педагогических.

2 Практические аспекты совершенствования системы непрерывного образования персонала Ирбитского ЦППМСП

2.1 Анализ деятельности, структуры, основных характеристик персонала Ирбитского ЦППМСП

Исследование системы непрерывного образования персонала будет проведено на материалах Ирбитского ЦППМСП, поэтому в данном разделе представлены краткая характеристика основных направлений деятельности учреждения, его управленческая структура, анализ кадрового состава, количественно-качественные характеристики персонала, состояние системы непрерывного образования персонала Центра.

Государственное казенное учреждение Свердловской области «Ирбитский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (ГКУ СО «Ирбитский ЦППМСП» - далее Центр) переименовано из Ирбитского детского дома приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 02.12.2015 года № 590-Д.

Учредителем Центра является Свердловская область. Центр находится в ведомственном подчинении главного распорядителя средств областного бюджета Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, которое от имени Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

Центр действует в рамках Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», оказывает услуги по предоставлению психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям, испытывающим трудности в обучении, развитии и социальной адаптации; образовательные услуги.

Центр осуществляет деятельность в пределах десяти муниципальных образований Восточного округа.

Основные задачи Центра:

– проведение комплексного психолого-медико-педагогического обследования несовершеннолетних от 0 до 18 лет с целью своевременного выявления недостатков в физическом и (или) психическом развитии и (или) отклонений в поведении детей;

– оказание информационно-методической помощи организациям, осуществляющим образовательную деятельность, по вопросам реализации основных общеобразовательных программ, обучения, воспитания обучающихся, испытывающих трудности в усвоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации;

– оказание консультативной помощи родителям (законным представителям) детей, работникам образовательных учреждений, учреждений социального обслуживания, здравоохранения, других организаций по вопросам воспитания, обучения и коррекции нарушений развития детей с ограниченными возможностями здоровья;

– осуществление мониторинга эффективности психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, оказываемой организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

В управленческой структуре Центра (Приложение А) выделены следующие подразделения:

– Отдел психолого-педагогического и социального сопровождения (руководит заместитель директора):

1) Коррекционно-диагностическое отделение.

2) Территориальная психолого-медико-педагогическая комиссия.

3) Служба ранней помощи.

– Отдел организационно-информационного обеспечения и проектного сопровождения (руководитель – старший методист).

– Медико-оздоровительный отдел (руководитель - фельдшер).

– Административно-хозяйственная часть (руководитель – заместитель директора по АХЧ).

– Административный отдел (служащие, непосредственный руководитель – директор Центра).

В кадровый состав Центра входят: руководители, педагогические и медицинские работники, служащие, технический персонал, рабочие.

Таблица 1 - Обеспеченность кадрами на 01.06.2019 г.

Категория работников	Количество штатных единиц	Количество занятых штатных единиц	Общее количество работников	Процент обеспеченности
Руководители	4	4	4	100%
Педагогические работники	15	12,5	10 (2 – в отпуске по уходу за ребенком)	83,3%
Медицинские работники	2,45	2,45	6	100%
Служащие	6,8	5,75	7 (1 – в отпуске по уходу за ребенком)	84,5%
Технический персонал, рабочие	14,65	11,4	9 (1 – внутренний совместитель)	77,8%
ВСЕГО	42,9	32,1	36	74,8%

Коэффициент текучести кадров за 2019 год:

КТК* = (УСЖ + УИР) х 100 / СЧ= (3 + 0) х 100 / 36,1 = 8,31% - относительно стабильный коллектив.

* где КТК - коэффициент текучести кадров, УСЖ – количество уволенных сотрудников по собственному желанию, УИР – число уволенных сотрудников по инициативе работодателя, СЧ – среднесписочная численность работников за отчетный период.

Кадровая политика учреждения по организации непрерывного образования персонала осуществлялась по следующим направлениям:

– Подбор, расстановка, обучение и развитие кадров в соответствии с задачами, направлениями деятельности учреждения.

– Осуществление организационно-методической работы по развитию профессиональной компетенции работников Центра.

– Внедрение профессиональных стандартов в практику работы Центра.

– Организация обучения персонала.

– Организация аттестации персонала.

В Центре применяется практика совмещения должностей, расширения зоны обслуживания, возложения дополнительных обязанностей.

Количественно-качественные характеристики персонала представлены в Таблицах 2,3.

Таблица 2 - Количественно-качественные характеристики персонала

№ п/п	Характеристика	Показатель	на 01.01.2018 г., чел.	на 01.01.2019 г., чел.
1.	Трудовой стаж по специальности	до 1 года	1	2
		от 1 года до 3 лет	9	4
		от 4 до 10 лет	9	15
		свыше 10 лет	16	13
		свыше 20 лет	2	2
2.	Пол	Мужчины	5	6
		Женщины	30	30
3.	Категория персонала	Основные работники	31	29
		Внешние совместители	4	7
4.	Возраст	до 25 лет	2	1
		26-35 лет	7	7
		36-55 лет	20	23
		свыше 55 лет	6	5
5.	Образование	Среднее	3	3
		Среднее профессиональное	10	10
		Высшее (специалитет)	21	21
		Высшее (бакалавриат)	1	2
		Прошедших профессиональную переподготовку по направлению деятельности	2	3

Таблица 3 - Результаты прохождения аттестации кадров

Показатели	На 01.01.2019
Численность сотрудников, всего	36
Численность сотрудников, имеющих право пройти процедуру аттестацию на присвоение квалификационной категории, по установлению соответствия занимаемой должности, получение допуска к работе в условиях повышенной опасности	18
Количество сотрудников, прошедших аттестацию	12
Количество сотрудников, которым установлено соответствие занимаемой должности	2
Количество специалистов с первой квалификационной категорией	6
Количество специалистов со второй квалификационной категорией	0
Количество специалистов с высшей квалификационной категорией	2
Количество сотрудников, получивших допуск к работам в условиях повышенной опасности	2

Основные характеристики кадрового состава (выводы к таблицам 1-3):

– В кадровом составе Центра выделяются административно-управленческий персонал, педагогические, медицинские работники, служащие, технический персонал.

– Основным персоналом Центра, оказывающим услуги психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, являются педагогические и медицинские работники. Вопросами оказания ППМС-помощи занимаются заместитель директора по основной деятельности и директор, имеющие педагогическое образование. Организацией и обеспечением доступной среды для людей, имеющих ограниченные возможности здоровья, комплексной безопасности учреждения руководит заместитель директора по административно-хозяйственной части.

– Все специалисты Центра имеют образование, соответствующее занимаемой должности (64% - высшее, 28% - средне-специальное, 8% - среднее).

– Большая часть специалистов Центра имеют стаж работы по специальности от 11 до 20 лет – 42%. Стаж работы от 4 до 10 лет имеют 37%, до 1 года и больше 20 лет – по 6 % сотрудников.

– Средний возраст сотрудников Центра – 42 года, старше 45 лет – 28,5% сотрудника. Средний возраст педагогических работников 39,7 лет.

– Аттестовано 67% специалистов, имеющих право пройти процедуру аттестации: директор Центра (на соответствие занимаемой должности), все медицинские работники (1 – высшая квалификационная категория, 2 - первая), 60% педагогических работников (1 – высшая категория, 4 – первая квалификационная категория, 1 – соответствие занимаемой должности), техник, электромонтёр электрокотельной (получили допуск к работе в условиях повышенной опасности).

– 90% педагогических работников, 90% медицинских работников имеют высшее образование по занимаемой должности, опыт работы по специальности свыше 5 лет.

– 85% служащих имеют высшее образование по занимаемой должности, опыт работы по специальности свыше 5 лет, что позволяет качественно выполнять требования законодательства в различных областях деятельности (финансово-экономической, в области трудового законодательства, комплексной безопасности, информационной открытости, организации доступной среды учреждения).

– Большая часть сотрудников – женщины (83%). Мужчины занимают в основном должности рабочих, 1 - должность инженера – программиста.

Анализ кадровой документации, статистической информации, результатов опроса специалистов Центра показал, с одной стороны, положительные моменты функционирования существующей системы непрерывного образования персонала, с другой стороны, выявил её несовершенство.

Положительные моменты:

– В Центре имеются условия для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования работников Центра. Работники Центра постоянно учатся на курсах, участвуют в обучающих семинарах и вебинарах, конференциях, форумах, образовательных проектах, используют различные формы самообразования.

– В Центре работают стажисты, профессионалы, готовые передавать свой опыт работы молодым специалистам, в том числе через систему наставничества.

– Повышению мотивации педагогических работников к непрерывному образованию и самообразованию способствует включение их в продуктивную профессиональную деятельность, обобщение и представление ими своего опыта на различных уровнях профессионального взаимодействия и общения.

– Часть специалистов апробировали практику разработки и реализации индивидуального плана профессионального развития.

– Достигнут высокий уровень стабильности кадров.

О несовершенстве существующей системы непрерывного образования персонала Ирбитского ЦППМСП можно говорить в связи с тем, что в Центре:

– Не разработан единый стратегический документ по формированию системы непрерывного образования персонала Центра, поэтому процесс непрерывного образования осуществлялся не всегда системно, часто под влиянием внешних факторов (например, когда предложения об обучении персонала поступают из внешней среды – от учредителя, образовательных организаций, некоммерческих организаций и необходимо принимать решения в максимально короткие сроки). В связи с этим была предложена для внедрения в практику учреждения «Модель системы непрерывного образования персонала Центра», за основу, которой взята модель, представленная в разделе 1.3.

– Индивидуальные траектории развития в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, квалификационных характеристик, профессиональных потребностей выстроены только у части специалистов Центра.

– Оценка результативности и эффективности непрерывного образования персонала Центра не осуществлялась.

– Недостаточно развиты корпоративные формы обучения.

Информация, представленная в данном разделе, даёт нам общую характеристику деятельности Ирбитского ЦППМСП, его управленческой структуры, структуры персонала, состояния системы непрерывного образования. На основании анализа документации, статистических данных, опроса сотрудников, сделаны выводы о положительных результатах развития системы непрерывного образования персонала Центра, и о том, на что необходимо обратить внимание в дальнейшем, с целью совершенствования системы непрерывного образования персонала Центра.

2.2 Актуальные задачи организации непрерывного образования персонала Ирбитского ЦППМСП

В данном разделе рассмотрены актуальные задачи, предъявляемые государством и социумом к подготовке и уровню квалификации специалистов центров психолого - педагогической, медицинской и социальной помощи как одно из условий предоставления качественной помощи детям, их родителям и педагогам, работающими с этими детьми. Проанализированы, какие требования предъявляются к специалистам центров в нормативно-правовых, программно-целевых, концептуальных документах, профессиональных стандартах, и насколько специалисты соответствуют этим требованиям. На основе проведённого анализа сформулированы задачи по организации непрерывного образования персонала Ирбитского ЦППМСП, стоящие перед руководителями.

Непрерывное образование персонала центра ППМС-помощи одно из условий предоставления качественной помощи детям, имеющим трудности в обучении, развитии и социальной адаптации, их родителям и педагогам, работающими с этими детьми. В настоящее время происходит модернизация

системы психолого-педагогической, медико-социальной помощи детям с целью формирования и оптимизации условий для обеспечения права каждого ребенка на развитие и качественное образование в соответствии с его возможностями и потребностями, в случае необходимости – на получение своевременной помощи и поддержки, сопровождения специалистами.

Ирбитский ЦППМСП является одновременно ресурсным центром и центром инноваций, поэтому специалисты Центра должны быть компетентными в своей области, находиться в постоянном развитии, совершенствовать свои профессиональных знания, повышать свой квалификационный уровень, чтобы решать поставленные задачи в соответствии с современными требованиями законодательства и потребностями общества.

Перед Ирбитским ЦППМСП стоит задача совершенствования системы непрерывного образования персонала. А для этого необходимо понимание, какие требования выдвинуты государством и социумом к специалистам Центров ППМС-помощи.

Прежде всего, было проанализированы задачи, поставленные перед учреждением в современный период в нормативно-правовых, программно-целевых, концептуальных документах, требования, предъявляемые к персоналу на уровне государства, социума, надзорных и контролирующих органов.

Центры ППМС-помощи получили официальный статус сравнительно недавно, в 2012 году, когда понятие «центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» было впервые юридически закреплено Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Закон определил, что включает в себя психолого-педагогическая, медицинская и социальная помощь детям, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, в том числе несовершеннолетним обучающимся, признанным в случаях и в порядке, которые предусмотрены уголовно-процессуальным законодательством, подозреваемыми, обвиняемыми или

подсудимыми по уголовному делу либо являющимся потерпевшими или свидетелями (ст. 42 №273-ФЗ).

В законе определены основные направления и формы работы, специалисты, которые должны работать в Центрах, указывается, что Центры оказывают услуги как детям, их родителям (законным представителям), так и организациям, осуществляющим образовательную деятельность.

В соответствии с законом специалисты Центра оказывают психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям, осуществляют психолого-педагогическое сопровождение реализации основных общеобразовательных программ в других образовательных учреждениях, предоставляют методическую помощь организациям, осуществляющим образовательную деятельность, осуществляют мониторинг эффективности оказываемой организациями, осуществляющими образовательную деятельность, психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.

Анализ нормативных документов показал, что специалисты, оказывающие ППМС-помощь, должны иметь высшее профессиональное образование (по профилю работы), достаточный опыт, предпочтительно первую или высшую квалификационную категорию, повышать своевременно свою квалификацию.

В приложении 9 к письму Минобрнауки России от 10.02.2015 № ВК-268/07 "О совершенствовании деятельности центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи" [9] определены критерии качества кадрового обеспечения Центров, среди которых обозначены следующие:

– Соответствие уровня квалификации работников квалификационным характеристикам по соответствующей должности.

– Количество специалистов с высшей квалификационной категорией.

– Своевременность прохождения специалистами повышения квалификации.

Вопросы непрерывного образования персонала учреждений ППМС-помощи рассматривались ещё в 1998 году коллегией Министерства общего и профессионального образования РФ от 19.05.98 № 7/2.

Коллегия пришла к выводу: «<...> решение задач, стоящих перед коллективами ППМС-центров, особенно по предупреждению школьной и социальной дезадаптации, детской безнадзорности, требует соответствующей профессиональной подготовки кадров. Многие ППМС-центры включают своих работников в непрерывную курсовую и межкурсовую подготовку, способствуя их поэтапному профессиональному продвижению…» [8].

В рамках Государственного контракта № 08.022.11.0023 от 10.06.2016 «Разработка алгоритма и программы создания и функционирования центра по применению моделей оказания психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям с детьми дошкольного возраста, в т.ч. от 0 до 3 лет» ФГАУ «ФИРО» были определены требования к кадровым ресурсам для выполнения целей и задач центра, описана специфика деятельности и документация специалистов [46].

В предыдущем параграфе был проанализирован количественный и качественный состав персонала Центра. Анализ показал, что все специалисты, кроме одного педагога, по уровню образования соответствуют предъявляемым нормативными документами требованиям. Сейчас перед педагогом стоит задача получения высшего образования в соответствии с профилем работы Центра. Не все специалисты, имеющие право пройти процедуру аттестации на присвоение квалификационной категории, имеют квалификационную категорию, 6 человек аттестацию ещё не прошли. Актуальная задача для них – прохождение процедуры аттестации и получение первой квалификационной категории.

Особое внимание сегодня государство и общество уделяет деятельности психолого-медико-педагогических комиссий (далее ПМПК). На ПМПК –

структурное подразделение Центра, возлагается функция определения образовательной программы, специальных образовательных условий для ребенка в соответствии с его уровнем развития и состоянием здоровья. На специалистов ПМПК ложится большая ответственность, так как от их решения зависит судьба ребенка. Поэтому при постановке задач непрерывного образования членов ПМПК необходимо руководствоваться современными требованиями.

Ресурсным центром по апробации примерных пакетов диагностических методик в деятельности психолого-медико-педагогических комиссий, являющимся структурным подразделением Московского городского психолого-педагогического университета в рамках выполнения проекта «Внедрение программы повышения квалификации специалистов психолого-медико-педагогических комиссий на основе единых системно-методологических подходов к проведению комплексного психолого-медико-педагогического обследования детей, подготовке по результатам обследования рекомендаций по оказанию детям психолого-медико-педагогической помощи и организации их обучения и воспитания, оказанию консультативной помощи родителям (законным представителям), работникам образовательных организаций и другим заинтересованным организациям и лицам по вопросам воспитания, обучения и коррекции нарушений развития детей с ОВЗ или девиантным (общественно опасным) поведением» определены персональные требования к кадровому составу ПМПК [51]:

– наличие квалифицированных специалистов (учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога) с высшим профессиональным образованием (в области специальной психологии и специальной педагогики (по направлениям: олигофренопедагогика, логопедия, тифлопедагогика, сурдопедагогика), высшей или первой квалификационной категорией, достаточным опытом психолого-педагогической деятельности и опытом практического использования диагностических методик;

– наличие квалифицированного социального педагога с достаточным опытом работы в ПМПК;

– наличие квалифицированного методиста.

Не все специалисты ПМПК имеют квалификационную категорию, необходимую специализацию. Поэтому каждым специалистом поставлены индивидуальные задачи по повышению своего квалификационного уровня, при необходимости получения дополнительной специализации с целью прохождения аттестации.

Так как Центр реализует основные и дополнительные общеобразовательные программы, оказывает методическую помощь специалистам других общеобразовательных учреждений по вопросам разработки и реализации адаптированных образовательных программ при постановке задач непрерывного образования персонала Центра необходимо руководствоваться Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральными государственными стандартами, затрагивающих вопросы уровня и качества подготовки педагогических кадров, реализующих образовательные программы различного уровня. В соответствии с современными требованиями педагоги должны глубоко владеть психолого-педагогическими знаниями, понимать особенности развития детей, являться профессионалами в других областях деятельности, способных помочь детям найти себя в будущем, стать самостоятельными, творческими и уверенными в себе людьми.

В связи с внедрением профессиональных стандартов в практику всех хозяйствующих субъектов [3], перед Центром встала задача обязательного применения профессиональных стандартов в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если эти требования установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В перечень должностей, требования к квалификации которых, установлены законом, входят должности работников Центра:

– педагогические работники (гл. 52 Трудового кодекса РФ, ст. 46 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ);

– медицинские работники (ст. 350 Трудового кодекса РФ, ст. 69 Федерального закона от 21.11.2011 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», приказы Минздрава от 10.02.2016 №83н и от 08.10.2015 №707н);

– главные бухгалтеры отдельных организаций и учреждений, бухгалтера, ведущие бухгалтерский учет (ч.4 ст.7 ФЗ «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 №402-ФЗ, п.1 ст. 6 Федерального закона от 21.11.2011№325-ФЗ «Об организованных торгах»).

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена законодательством, применяются Центром в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций.

Анализ действующих профессиональных стандартов и проектов показал, что специалисты Центра должны обладать достаточно высоким квалификационным уровнем:

– педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог – 7 уровень квалификации;

– социальный педагог – 6 уровень;

– врач-невролог, врач-психиатр – 7 уровень;

– бухгалтер, главный бухгалтер – 5, 6 уровень;

– фельдшер – 6 уровень;

– специалист по охране труда, специалист по кадрам – 6 уровень;

– документовед – 6 уровень;

– специалист по лечебной физкультуре – 5 уровень;

– медсестра по массажу – 6 уровень;

– руководители – 7, 8 уровень.

Уровни квалификации в профессиональных стандартах утверждены приказом Минтруда России от 12.04.2013 № 148н. Описание уровня квалификации включает в себя такие характеристики, как полномочия и ответственность, характер умений, характер знаний. Требования к уровню квалификации - это информация для работодателя, который может обеспечить соответствие сотрудников занимаемой должности разными способами от инструктажа до организации повышения квалификации сотрудников.

Обеспечение необходимого уровня квалификации сотрудников — важная задача Ирбитского ЦППМСП, которая эффективно решается через систему непрерывного образования персонала. В документе указываются основные способы достижения требуемой квалификации:

– инструктаж;

– образование определенного уровня по основным образовательным программам;

– дополнительное профессиональное образование;

– практический опыт.

Требования к квалификации определяют уровень профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, и требования к стажу работы, установленных квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждённых постановлением Минтруда Российской Федерации и требованиями профессионального стандарта.

Специалисты ФГАУ «ФИРО» предлагают руководствоваться при определении соответствия квалификации специалистов требуемой профессиональной деятельности рядом документов:

– профессиональными стандартами;

– Трудовым кодексом, методическими рекомендациями, информационными письмами об использовании положений профессиональных стандартов;

– Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждённым Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 (в ред. от 12.02.2014).

В документах часто используются следующие термины: квалификация и компетенция. Их надо различать. Недостаточно иметь необходимую квалификацию, необходимо быть компетентным в профессиональной деятельности. Квалификация отражает уровень профессиональной подготовки специалиста и его готовность к труду в соответствующей сфере. Профессиональная компетенция - способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач.

Эффективность деятельности Центра зависит от профессиональной компетентности персонала. Развитие производственных технологий, стремительное увеличение объёма новой профессиональной информации требуют от персонала Центра постоянной актуализации имеющихся знаний, компетенций. Это относится как к основному персоналу, так и ко всему персоналу в целом. Эффективность деятельности учреждения напрямую зависит от эффективности деятельности всего персонала, перед которым стоят как узкоспециальные задачи, так и более широкие, не связанные с основной должностью. Для того чтобы получить качественный результат по оказанию ППМС-помощи необходимо, чтобы каждый сотрудник, и не только педагог, был нацелен на качество оказываемых услуг, качество обеспечения функционирования Центра, имел соответствующую мотивацию.

Так, в настоящее время перед Центром, как и перед другими учреждениями, на уровне государства поставлены задачи обеспечения доступной среды для людей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, комплексной безопасности (пожарной, санитарно-гигиенической, антитеррористической, информационной и др.). Поэтому весь персонал необходимо вовлекать в систему непрерывного образования учреждения, чтобы они приобретали новые знания, актуализировали имеющиеся.

Нормативная база определяет обязательность повышения квалификации педагогических работников - минимум один раз в три года, медицинских работников - минимум 1 раз в 5 лет, специалистов, занимающихся вопросами охраны труда – 1 раз в 3 года, ответственных за пожарную, дорожную безопасность, гражданскую оборону – 1 раз в 2 года, ответственных за электрохозяйство, работу с теплоустановками – 1 раз в 2 года, для получения группы допуска к работе в условиях повышенной опасности – 1 раз в год. Кроме того, законодательством определены сроки для проведения различных видов инструктажей, обучения персонала на рабочем месте. Нормативные сроки, обязательные для всех работодателей, обеспечивают непрерывность образования персонала, в том числе при смене места трудовой деятельности. Анализ кадровых документов, статистических данных показал, что требования по нормативным срокам обучения специалистов Центра, соблюдаются.

Проведённый анализ соответствия персонала предъявляемым требованиям, показал, что специалисты Центра не в полной мере соответствуют данным требованиям в части образования, квалификации, профессиональной компетентности. Отсюда определяются задачи кадровой стратегии учреждения по созданию условий для непрерывного образования сотрудников [36]:

– Выстраивание системы непрерывного образования персонала исходя из требований, завоженных в нормативных, программно-целевых, информационно-методических документах.

– Планирование непрерывного образования персонала**.** Изучая профессиональные и личностные возможности сотрудников, их потребности, выявляя проблемные места, руководитель может создать неформальную систему проблемных семинаров, творческих групп, организовать обучение персонала Центра на курсах повышения квалификации в соответствии с личностными особенностями и профессиональными потребностями, предложить другие способы получения формального, неформального и информального образования.

– Включение каждого работника в непрерывную курсовую и межкурсовую подготовку, способствуя их поэтапному профессиональному продвижению и развитию.

– Создание условий для потребности специалистов в непрерывном образовании, в том числе в повышении квалификации и самообразовании через систему морального и материального стимулирования.

– Актуализация системы обратной связи с персоналом (их потребности, затруднения, удовлетворенность результатами обучения). Это всегда «западающая» составная часть управленческих функций.

– Формирование команды единомышленников, стремящихся к развитию и совершенствованию.

– Внедрение в практику работу профессиональных стандартов.

Таким образом, в данном разделе проанализированы актуальные задачи, поставленные государством и социумом перед специалистами центров психолого - педагогической, медицинской и социальной помощи, и требования, предъявляемые к уровню их образования и квалификации в нормативно-правовых, программно-целевых, концептуальных документах, профессиональных стандартах. На основе проведённого анализа сформулированы образовательные задачи, стоящие перед специалистами в части получения образования, повышения квалификации, развития профессиональных компетентностей, и задачи, стоящие перед руководителями и специалистами, по организации непрерывного образования персонала Ирбитского ЦППМСП.

2.3 Реализация модели системы непрерывного образования персонала в условиях Ирбитского ЦППМСП

В данном разделе описана реализация Модели системы непрерывного образования персонала, предложенная в разделе 1.3., в условиях Ирбитского ЦППМСП.

Модель непрерывного образования персонала Ирбитского ЦППМСП представляет собой систему взаимосвязанных структурных элементов, процессов, находящихся в тесной связи с внешними и внутренними условиями обеспечения и организации непрерывного образования персонала.

Предлагаемая модель включает аналитический, функционально-целевой, содержательный, результативный, процессуально - технологический блоки. Рассмотрим подробнее, как реализуется данная модель на практике.

I. Аналитический блок

Успешность любой деятельности зависит от поставленных целей и задач. Для того, чтобы их сформулировать необходим анализ ситуации, имеющихся проблем и затруднений. Поэтому Модель непрерывного образования начинается с аналитического блока. На этом этапе необходимо проанализировать анализ потребностей общества (социальный заказ) и государства и сформулировать актуальные задачи организации непрерывного образования персонала Ирбитского ЦППМСП, что и было сделано в начале 2018 года. Результаты анализа представлены в разделе 2.2 «Актуальные задачи непрерывного образования персонала Ирбитского ЦППМСП».

Затем был проведён опрос и анкетирование специалистов Центра с целью выявления отношения их к непрерывному образованию (Приложение Б). В опросе и анкетировании приняли участие 27 человек.

Результаты опроса «Основные мотивы обучения и самообразования» представлены в порядке убывания:

1) Совершенствование знаний и навыков в своей профессиональной деятельности – 100%.

2) Работа / профессиональная сфера требует регулярно повышать квалификацию – 85%.

3) Получение знаний и навыков работы на компьютере, с информационными технологиями, компьютерными программами – 55%.

4) Повышение своего авторитета –27%.

5) Повышение зарплаты – 59%.

6) Освоение навыков, позволяющих подрабатывать в свободное время – 7%.

7) Чтобы с интересом провести свободное время – 19%.

8) Для хобби, увлечений – 15%.

9) Получение или смена профессии, специальности – 5%.

Специалисты при опросе назвали факторы, препятствующие непрерывному образованию (по степени убывания):

1) Нехватка свободного времени – 85%.

2) Трудности планирования повышения квалификации (предложения поступают поздно, приходится менять текущие планы, как личные, так и рабочие) – 67 %.

3) Содержание курсов, обучающих семинаров не всегда, или не в полной мере соответствует профессиональным интересам и потребностям – 56%.

4) Технические трудности («слабый» компьютер дома, неумение работать в дистанционном режиме, несовершенные навыки работы с Интернет-ресурсами, компьютером) – 48%.

5) Отсутствие финансовой возможности – 44%.

6) Проблемы со здоровьем – 19%.

7) Возраст - 4%.

8) Ничего нового не узнаю – 4%.

Применение биографического метода (беседы, анализ личных дел, автобиографий) позволило проанализировать профессиональное развитие специалистов Центра после окончания школы. Выяснилось следующее:

– 27% специалистов (в том числе 15% педагогических работников) получили сначала средне-специальное образование, затем продолжили обучение в ВУЗах, совмещая трудовую деятельность с учебой.

– У 11% педагогических работников первое образование не совпадает по профилю деятельности. У 2 человек первое образование было техническим, у 1 - медицинское. Все специалисты считают, что первое образование помогает им в текущей деятельности. Медицинское, потому что специалист

работает в психолого-медико-педагогической комиссии, и образование является смежным. Техническое образование помогает четко, последовательно выстраивать логические схемы, что необходимо педагогическим работникам при планировании и проектировании профессиональной деятельности.

– Все руководители (100% АУП) прошли курсы переподготовки (100% - по менеджменту, 33,3% – по комплексной безопасности).

– 15% педагогических работников в течение своей профессиональной деятельности получили новую специализацию, обучившись на курсах переподготовки, в том числе 1 специалист прошел переподготовку на 2 курсах с целью получения права осуществления деятельности в области олигофренопедагогики, методической работы, что необходимо ему для выполнения должностных обязанностей.

– Специалисты Центра в случае возложения на них дополнительных обязанностей обучаются на курсах повышения квалификации, используют другие формы образования (инструктажи, вебинары, изучение литературы, нормативных документов, опыта работы других специалистов) не по профилю работы (например, по осуществлению государственных закупок, по охране труда, организации доступной среды, энергосбережению, информационной, комплексной безопасности, по организации технической защиты информации, персональных данных…). Дополнительное образование расширяет их кругозор, повышает уверенность в своих силах, статус в организации, материальное благополучие.

– У всех специалистов имеются профессиональные интересы, совпадающие с личными интересами, которые они развивают с помощью различных форм дополнительного образования и самообразования. У педагогических и медицинских работников – это узкая специализация (например, работа с детьми с расстройствами аутистического спектра, работа с подростками, сенсорная интеграция, прикладной анализ поведения, нейрологические основы поведения), информационные технологии; у технического персонала – цветоводство, техническое обслуживание транспорта, слесарно-

механические работы; у служащих – архивоведение, управление персоналом, техническая защита информации, информационные технологии.

– 55 % специалистов представляли накопленный опыт, приобретенные знания на различных уровнях (в учреждении, в педагогическом сообществе через различные формы профессионального общения – круглые столы, день открытых дверей, конференции, профессиональные конкурсы, публикации в сборниках).

Профессиональные затруднения выделяются индивидуально, объединяются в тематические группы, отражены в содержательном блоке.

II. Функционально – целевой блок.

Система непрерывного образования персонала в Ирбитском ЦППМСП выстроена в соответствии с принципами, указанными в разделе 1.3.

На основе проблемного анализа поставлена цель для руководителя: совершенствовать систему непрерывного образования в Ирбитском ЦППМСП для обеспечения соответствия и повышения профессиональной квалификации и компетентностей персонала в соответствии с требованиями законодательства, социальным заказом общества.

Для достижения цели определены были следующие задачи:

– Расширение форм непрерывного образования.

– Включение каждого работника в непрерывную курсовую и межкурсовую подготовку.

– Развитие мотивации персонала к получению непрерывного образования.

– Обеспечение материально-технических, организационных, психолого-педагогических, кадровых условий в соответствии с задачами кадровой стратегии учреждения по созданию условий для непрерывного образования сотрудников, определенными в разделе 2.2.

Индивидуальные цели и задачи фиксируются в индивидуальных программах профессионального развития специалистов, проговариваются в уст-

ной форме при планировании деятельности по повышению квалификации персонала.

III. Содержательный блок.

Руководство Центром заинтересовано в развитии и совершенствовании системы непрерывного образования персонала Центра. В практике работы используются все формы непрерывного образования специалистов: формальное, неформальное, информальное. В основном они носят интеграционный характер.

В течение 2018-2019 гг. использовались следующие формы непрерывного образования:

– получение высшего профессионального образования по профилю работы (уровни бакалавриата, магистратуры);

– обучение на курсах повышения квалификации, переподготовки;

– участие в обучающих семинарах, вебинарах, конференциях, форумах, в Зимней и Летней школе мастерства;

– прохождение стажировки в Санкт-Петербургском институте раннего развития;

– посещение мастер-классов;

– участие в форсайт – сессии по вопросу моделирования деятельности Службы ранней помощи в условиях Центра ППМС-помощи[*];

– получение супервизий у специалистов прикладного анализа поведения, специалистов ранней помощи;

– участие в профессиональных конкурсах;

– чтение профессиональной литературы, изучение нормативно-правовых документов;

– участие в работе методических объединений;

– общение в профессиональных сетевых сообществах;

[*] Форсайт-сессия – это специальный формат коллективной умственной работы по определению и созданию возможного будущего, представляющий собой мозговой штурм, позволяющий максимально эффективно понять достоинства и недостатки прошлого и учесть это в создании новых технологий.

– изучение и использование Интернет-ресурсов;

– обмен опытом, презентация опыта работы;

– авторские публикации в печатных изданиях (сборниках конференций, съездов);

– наставничество;

– инструктаж,

– обучение на рабочем месте;

– участие в работе рабочих и творческих группах, комиссиях;

– рабочие пробы;

– тренинги.

Основные направления образовательной деятельности спланированы индивидуально, для отдельных групп персонала, для всех работников (Таблица 4).

Таблица 4 - Основные направления непрерывного образования персонала Центра

Направления	Руководители	Педагогические работники	Медицинские работники	Служащие	Технический персонал
Оказание психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям, в том числе детям с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, детям раннего возраста, с расстройствами аутистического спектра, девиантным поведением;		+	+		
реализация дополнительных образовательных программ для детей и взрослых;		+	+		

Продолжение таблицы 4

организации деятельности Службы ранней помощи;	+				
модернизация деятельности ПМПК (информатизация, внедрение АИС «ПМПК», регламентация деятельности);	+	+			+
изменение типа учреждения (переход с казенного на бюджетное), организация деятельности бюджетного учреждения.	+			+	+
организация бухгалтерского учета, хозяйственно-финансовой деятельности;	+			+	
вопросы управления персоналом, соблюдения трудового законодательства, кадрового и архивного делопроизводства:	+			+	
эксплуатация теплоустановок;					+
комплексная безопасность (охрана труда, гражданская оборона, электробезопасность, безопасность дорожного движения; пожарная безопасность, информационная безопасность)	+				+
организация предрейсовых осмотров;					
организация первой доврачебной помощи;	+	+	+	+	+
осуществление государственных закупок, товаров и услуг;	+			+	
техническая защита информации, защита персональных данных;	+	+	+	+	+
организация доступной среды, организация взаимодействия с людьми, имеющими особенности развития и здоровья, инвалидность	+	+	+	+	+

Выбор формы и содержания образовательной деятельности специалистов осуществляется различными способами социального (Приложение В) и межведомственного партнерства:

– На основе договорных отношений с УрГПУ, РГПУ, Центром образовательных технологий (г. Екатеринбург) 64% педагогических работников за счет средств учреждения прошли обучение на курсах повышения квалификации по вопросам оказания ППМС-помощи детям, их родителям и педагогам, организованных на базе Центра. Содержание курсов выбиралось в соответствии с потребностями и интересами педагогических работников.

– На основе договорных отношений с Благотворительным фондом по оказанию помощи детям-инвалидам с аутизмом и с генетическими нарушениями «Я ОСОБЕННЫЙ», некоммерческой организацией «Я-спектрум» 36% специалистов прошли обучение на курсах по прикладному анализу поведения. Обучение проходило в дистанционной форме (online), в тесном контакте с преподавателем и другими слушателями. Обязательным условием было выполнение проектов на каждом модуле под супервизией поведенческого консультанта. 100% педагогических работников участвовали в обучающих вебинарах, проводимых специалистами прикладного анализа поведения, ведущими врачами-психиатрами, неврологами, двух трехдневных семинарах, проведённых поведенческим аналитиком О. Шаповаловой в Екатеринбурге.

– 50% руководителей, 45% педагогов стали участниками международных образовательных проектов «Медиация в образовании», «Социальное здоровье нации», получив возможность обучаться на дистанционных курсах повышения квалификации, самостоятельно изучать нормативно-методические материалы, расположенные на сайтах проектов, участвовать в обучающих вебинарах.

– В рамках участия в пилотном проекте по формированию и совершенствованию системы комплексной реабилитации и абилитации инвалидов, в том числе детей-инвалидов руководители (50%), педагоги (81%) и медицинские работники (66%) Центра обучались на курсах по организации и совершенствованию деятельности ПМПК, Службы ранней помощи, участвовали в обучающих семинарах и вебинарах. Курсы были организованы и оплачены Министерством образования и молодежной политики Свердловской

области в рамках государственных контрактов, проводились специалистами федеральных ресурсных центров г. Москвы, Санкт-Петербурга, Пскова. Использовались очные, очно-заочные, дистанционные формы обучения.

– В рамках членства руководителя Центра в Ассоциации руководителей образовательных организаций у педагогов имеется доступ к информационным образовательным ресурсам, они участвуют в вебинарах, конференциях, организованных Ассоциацией, просматривают их записи.

Необходимость внедрения профессиональных стандартов в практику работы учреждения повлияло на содержание процесса непрерывного профессионального образования специалистов Центра. В соответствии с планом мероприятий, разработанным Комиссией по внедрению профессиональных стандартов в практику Центра:

– определены требования к специалистам в соответствии с профессиональными стандартами;

– проведён анализ соответствия уровня квалификации сотрудников;

– планирование и повышение квалификации сотрудников осуществляется в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, целями и задачами деятельности Центра;

– проведён цикл обучающих мероприятий:

1) Педсовет «Внедрение профстандартов в практику работы Центра».

2) Методические семинары для педагогических работников, служащих, медицинского персонала «Профстандарты: сущность понятия и практическое значение для работников Центра», «Независимая оценка качества деятельности государственных организаций сферы образования. Актуальные задачи развития для специалистов Центра», «Как выстроить индивидуальный план профессионального развития работников Центра».

В 2016-2018 гг. Центр являлся пилотной площадкой УрГПУ по реализации проекта Министерства образования и науки Российской Федерации по апробации и внедрению профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог сферы образования)». В рамках пилотной площадки специалисты

приняли участие в исследовании профессиональных компетенций педагогов-психологов Центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, обсуждении промежуточных и итоговых результатов апробации профстандарта «Педагог-психолог», в работе Всероссийской научно-практической конференции «Современная психология образования: проблемы и перспективы развития», вышли на новый качественный уровень профессиональной деятельности, постоянно повышая свою квалификацию, презентуя результаты своей деятельности на различных уровнях.

Были разработаны рекомендации «Построение индивидуального плана профессионального развития специалистов Центра» (Приложение Г), на основе которых педагоги-психологи разработали свои планы, которые успешно защитили в рамках своей аттестации.

Самообразование в Центре формально локальными актами никак не регламентировано, кроме как методическими рекомендациями «Организация процесса самообразования педагогических работников» [66] и «Построение индивидуального плана профессионального развития специалистов Центра» (Приложение Г). Наблюдение и опрос показали, что все специалисты занимаются самообразованием и используют разработанные методические рекомендации.

Основными источниками информации при самообразовании являются:

– печатные материалы (профессиональные книги, периодические издания);

– видеозаписи, видеоуроки, вебинары;

– ресурсы Интернет;

– профессиональные сообщества (openclass.ru, Урок.РФ, группы в Facebook, WhatsApp, ВКонтакте);

– материалы курсов, семинаров, полученные обучившимися коллегами;

– конференции, форумы, круглые столы;

– сайты ресурсных центров, подведомственных Министерству образования Свердловской области.

При проектировании индивидуального плана профессионального развития предлагается использовать результаты самоанализа и самооценки профессиональной деятельности, которые включают как достижения, так и выявленные профессиональные дефициты.

Ведётся работа с кадровым резервом Центра. В Центре из числа перспективных сотрудников создан кадровый резерв для их продвижения по горизонтали и вертикали на должности специалистов, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений. В результате реализации программы кадрового резерва произошло замещение вакантной должности старшего методиста, бухгалтера, социального педагога. В настоящее время ещё один специалист обучается для замещения в будущем вакантной ставки педагога-психолога.

IV. Результативный блок.

За период 2018 – 1 полугодие 2019 гг. большая часть персонала повысили профессиональный уровень и квалификацию, в том числе все специалисты, принявшие участие в исследовании (Таблица 5).

Таблица 5 - Доля сотрудников, повысивших профессиональный уровень и квалификацию

ВСЕГО сотрудников на 01.01.2018/ 01.01.2018/30. 06.2019	Кол-во сотрудников, повысивших свою квалификацию (% охвата)			В том числе на курсах (% охвата)			В том числе на семинарах, вебинарах, других формах повышения квалификации (% охвата)		
	в 2017 г.	в 2018 г.	в 1 полугодии 2019 г.	в 2017 году	в 2018 году	в 1 полугодии 2019 г.	в 2017 году	в 2018 году	в 1 полугодии 2019 г.
37 /35/35	77%	60%	68%	26%	48,5 %	43%	74%	40%	32,4%
из них									

Продолжение таблицы 5.

Руководители 4 / 4 / 4	100%	100%	100%	75%	75%	75%	100 %	100%	100%
Педагогические работники 11 / 10 /10	100%	100%	91%	30%	60%	45,5	100 %	100%	82%
Медицинские работники 3 /3/3	33%	33%	33%	33%	33%	33%	-	100%	-
Служащие 8 / 7 / 7	62,5%	100%	100%	40 %	40 %	37,5%	100 %	100%	37,5%

Наблюдение и анализ статистических данных показали наличие следующих результатов:

– Расширились формы непрерывного образования (дистанционное обучение в режиме online и offline, получение супервизий, участие в форсайт-сессиях, использование профессиональных Интернет-ресурсов при самообразовании, участие в методических объединениях, конференциях, форумах, профессиональных конкурсах, обучение в магистратуре, посещение мастер-классов, чтение электронных специальных журналов).

– Ирбитский ЦППМСП как окружной методический центр стал площадкой для организации курсов, семинаров другими образовательными организациями на базе Центра для педагогов, специалистов Восточного округа, в том числе для специалистов Центра.

– В Центре работает эффективный, работоспособный, профессиональный коллектив, мотивированный на достижение общей цели деятельности учреждения, получение непрерывного образования.

– Используются материально-технические ресурсы Центра (обучение за счет организации, целевое обучение за счет средств Министерства образования, организованы рабочие места с выходом в Интернет, оргтехникой для организации дистанционного обучения, самообразования).

– Имеются положительные изменения в обеспечении материально-технических, организационных, психолого-педагогических, кадровых условий для организации непрерывного образования (описаны далее в процессуально-технологическом блоке).

Была разработана Модель критериальной оценки процесса обучения, участия в образовательных мероприятиях персонала Центра (Приложение Д), разработанная на основе модели, предложенной Е.Н. Ветлужских [19, 20], с учетом методики оценки эффективности обучения персонала Дональда Киркпатрика [43]. Результаты оценки отражены в Таблице 6.

Таблица 6 – Удовлетворенность результатами обучения, участия в образовательных мероприятиях персонала Центра

Критерий	Оценка в баллах (среднее значение для группы персонала) / процентах							
	Курсы повышения квалификации				Другие образовательные мероприятия (семинары, вебинары, конференции)			
	АУП**	ПР	МР	С, ТП	АУП	ПР	МР	С, ТП
1.Удовлетворенность сотрудников, прошедшего обучение, приобретением необходимых знаний, навыков и качеств (данные по первому критерию из Приложения 1).	80 б. 100%	68 б. 85%	80 б. 100%	64 б. 80%	72 б. 90%	65 б. 81%	58 б. 72,5%	66 б. 82,5%
2.Удовлетворенность руководителя Центра / руководителя структурного подразделения результативностью обучения сотрудников (данные по первому критерию из Приложения 2).	28 б. 93%	24 б. 80%	30 б. 100%	28 б. 93%	24 б. 80%	28 б. 93%	30 б. 100%	28 б. 93%
Общая результативность	108б. 98%	92 б. 83,6%	110б. 100%	92 б. 83,6%	96 б. 87%	93 б. 84,5%	88 б. 80%	94 б. 85%

* В таблице использованы сокращения: АУП – административно-управленческий персонал, ПР – педагогические работники, МР – медицинские работники; С, ТП – служащие, технический персонал.

Выводы к таблице 6: В целом сотрудники и руководители удовлетворены результатами образовательной деятельности. Высокая удовлетворенность персонала фиксируется результатами обучения на курсах.

V. Процессуально-технологический блок.

Для осуществления непрерывного образования персонала в Центре обеспечены материально-технические условия (имеются помещения для занятий, изучения информационных ресурсов, большая библиотека специальной литературы, периодическая печать по психологии и педагогике, управлению, охране труда, кадровому делопроизводству), компьютерная техника с выходом в Интернет, программные продукты, электронные информационные ресурсы, оргтехника).

В Центре разработаны документы, регламентирующие кадровую политику учреждения по непрерывному образованию персонала – Программа развития Центра (раздел «Работа с кадрами»), план внедрения профстандартов, ежегодные планы повышения квалификации сотрудников всех структурных подразделений с указанием темы, сроков, форм, программа управленческой деятельности директора по подготовке кадрового резерва учреждения, Положение о наставничестве.

Разработаны методические рекомендации «Организация процесса самообразования педагогических работников» [66]. «Построение индивидуального плана профессионального развития специалистов Центра» (Приложение Г).

В должностных инструкциях специалистов определены функции управленческих кадров по работе с кадрами

В Центре выстроена система моральной мотивации персонала к непрерывному образованию:

– возможность повышения квалификации по различным направлениям и образовательным программам (курсы, семинары, вебинары, конференции…) с использованием материально-технических ресурсов Центра;

– возможность делиться полученными знаниями (выступления на педсовете, методическом совете, участие в информационно-методических мероприятиях Центра в качестве организатора и ведущего);

– помощь и поддержка, похвала на общих мероприятиях, информационных стендах;

– стимулирование участия в профессиональных конкурсах;

– возможность использования ресурсов информационно-методического центра, оргтехники;

– обеспечение социальных гарантий, определенных законодательством и Коллективным договором Центра при обучении.

В Центре разработаны и приняты на общем собрании критерии стимулирования работников по группам должностей, среди которых есть критерии «обучение в ВУЗах, на курсах», «участие в образовательных мероприятиях».

Кадровые условия обеспечиваются за счет возложения ответственности за организацию непрерывного образования на руководителей структурных подразделений, специалиста по кадрам Центра, изучения и отбора предложений по проведению образовательных мероприятий (кто проводит, организует, участвует), проведения специалистами Центра, имеющих соответствующие квалификации и компетенции, образовательных мероприятий для персонала Центра.

На основе Модели критериальной оценки процесса обучения, участия в образовательных мероприятиях персонала Центра (Приложение Д) определяется результативность преподавания, ведения образовательных мероприятий с целью принятия решения о дальнейшем сотрудничестве по вопросам образования персонала Центра. Наибольшую ценность представляют курсы и мероприятия, организованные ВУЗами, федеральными и региональными ресурсными центрами, министерствами различных ведомств (образования, социальной политики, энергетики).

Ведется мониторинг рынка образовательных услуг, отбор предложений для персонала Центра, исходя из потребностей Центра, индивидуальных траекторий развития сотрудников.

В целях повышения эффективности системы непрерывного образования персонала Ирбитского ЦППМСП необходимо провести ещё ряд мероприятий:

– Оформить Модель системы непрерывного образования персонала как отдельный локальный акт Центра, или как составную часть Программы кадровой политики учреждения.

– Пересмотреть критерии эффективности деятельности персонала в части системы оценки и самооценки результатов непрерывного образования (не просто оценка факта обучения, но и результатов продуктивной деятельности на основе полученных знаний).

– Переработать программу наставничества по сопровождению сотрудника в период адаптации к новой должности или/и новому месту работы, используя работу Громовой И. [28].

– При выборе содержания курсов, образовательного мероприятия, учитывать не только потребности Центра, сотрудников, но и их профессиональные интересы, специализацию, личные качества, особенности, возможность применить полученные знания на практике.

– Учитывать интенсивность нагрузки специалиста при выборе курсов (не более 1 курса за раз).

– Актуализировать знания специалистов по работе с информационными ресурсами в сети Интернет (оперативный поиск информации, работа с дистанционными платформами обучения online и offline, безопасность персональных данных, безопасность в сети Интернет).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённое исследование показало, что тема совершенствования системы непрерывного образования персонала является актуальной в различных аспектах. Идея о необходимости функционирования системы непрерывного образования персонала является одной из ключевых идей государственной политики Российской Федерации в сфере профессионального развития и становления специалистов различных сфер деятельности как гарант стабильного развития государства и общества. В экономическом аспекте система непрерывного образования персонала является условием обеспечения успешности и развития предприятий, учреждений, организаций различных форм собственности как фактор развития экономики. В управленческом аспекте система непрерывного образования должна выстраиваться как единство взаимосвязанных и взаимовлияющих элементов, расположенных в определенной закономерности в пространстве и во времени, и направленных на достижение общей цели.

Настоящее исследование было проведено с целью рассмотрения теоретических и практических аспектов совершенствования системы непрерывного образования персонала Ирбитского ЦППМСП.

Гипотеза исследования полностью подтвердилась. Совершенствование системы непрерывного образования персонала Ирбитского ЦППМСП успешнее осуществляется при реализации разработанной модели системы непрерывного образования персонала учреждения.

В работе дано общее представление о системе непрерывного образования персонала. На основе анализа имеющегося массива информации по теме исследования была определена сущность понятий «непрерывное образование», «система непрерывного образования» персонала. Непрерывное образование представляет собой целенаправленный и систематический процесс роста личностного, общекультурного и профессионального потенциала человека в течение всей его жизни, организационно обеспеченный системой го-

сударственных, негосударственных и общественных институтов, индивидуальной познавательной деятельностью (самообразованием), соответствующий потребностям личности и общества. А система непрерывного образования персонала представляет собой совокупность взаимосвязанных, взаимопроникающих структур формального, неформального и информального образования как целенаправленных процессов, результатом которых является личностный, общекультурный и профессиональный рост потенциала человека. Для того чтобы система работала, необходимо нормативно-правовое, финансово-экономическое, материально-техническое, организационное, кадровое, информационное, психолого-педагогическое, научно-методическое обеспечение её деятельности.

Система непрерывного образования персонала отдельного учреждения является частью общей системы непрерывного образования в стране, она обеспечивает протекание процессов отбора, оценки, передачи и усвоения знаний и навыков после начала трудовой деятельности в учреждении. Её отличительной особенностью является тесная связь со сферой деятельности учреждения. Для создания модели системы непрерывного образования персонала отдельного учреждения были изучены современные подходы к функционированию системы непрерывного образования персонала в России. Описаны различные взаимосвязанные структурные элементы, формы, методы, средства, управленческие функции системы непрерывного образования России. На основе проведённого анализа была разработана и представлена интегрированная модель системы непрерывного образования персонала учреждения, включающей в себя аналитический, функционально-целевой, содержательный, результативный, процессуально-технологический блоки. При этом первые четыре блока являются взаимосвязанными, цикличными, постоянно повторяющимися процессами, а пятый блок обеспечивает организацию и сопровождение этих процессов через ряд условий: материально-технические, организационные, кадровые, психолого-педагогические.

Анализ существующей системы непрерывного образования персонала Ирбитского ЦППМСП показал, с одной стороны, положительные тенденции, с другой стороны, выявил её несовершенство в процессах стратегического планирования, контроля, недостаточно развитой системы обратной связи. Были рассмотрены требования государства и социума к подготовке и уровню квалификации специалистов центров психолого - педагогической, медицинской и социальной помощи, зафиксированные в нормативно-правовых, программно-целевых, концептуальных документах, профессиональных стандартах. Это помогло сформулировать задачи, стоящие перед руководителями и специалистами Ирбитского ЦППМСП по организации непрерывного образования, включить их в Модель системы непрерывного образования персонала, реализация которой началась в 2018 году в условиях Ирбитского ЦППМСП.

Результаты реализации Модели системы непрерывного образования персонала (далее Модели) в условиях Ирбитского ЦППМСП представлены во второй части диссертации. Здесь представлены результаты опроса специалистов Центра, участвовавших в реализации Модели, по выявлению положительных тенденций и испытываемых трудностях при реализации поставленных задач непрерывного образования. Анализ ответов показал, что большинство специалистов ориентировано на совершенствование знаний и навыков в своей профессиональной деятельности, но имеются факторы, препятствующие непрерывному образованию, в том числе нехватка свободного времени, трудности планирования. В целом, персонал Центра мотивирован на достижение общей цели деятельности учреждения, получение непрерывного образования.

Руководство Центром заинтересовано в развитии и совершенствовании системы непрерывного образования персонала Центра. В практике работы используются все формы непрерывного образования специалистов: формальное, неформальное, информальное. В основном они носят интеграционный характер. Основные направления образовательной деятельности персонала спланированы индивидуально, для отдельных групп, для всех работни-

ков. Выбор формы и содержания образовательной деятельности специалистов осуществляется различными способами социального и межведомственного партнерства: заключены договора и соглашения о сотрудничестве с ВУЗами, образовательными центрами, некоммерческими организациями. За период с начала реализации Модели системы непрерывного образования персонала Центр весь персонал Центра повысил свой профессиональный уровень и квалификацию через различные формы. Произошло расширение форм непрерывного образования персонала Центра. Специалисты проходили дистанционное обучение, получали супервизии, участвовали в форсайт-сессиях, профессиональных конкурсах, форумах, использовали профессиональные Интернет-ресурсы для самообразования. Ирбитский ЦППМСП как окружной методический центр стал площадкой для организации курсов, семинаров другими образовательными организациями на базе Центра.

В Центре имеется материально-техническая база для организации непрерывного образования сотрудников (помещения, рабочие места, информационные ресурсы). Имеются положительные изменения в обеспечении организационных, психолого-педагогических, кадровых условий для организации непрерывного образования.

На основе разработанной Модели критериальной оценки процесса обучения, участия в образовательных мероприятиях персонала Центра определяется результативность преподавания на курсах, ведения образовательных мероприятий с целью принятия решения о дальнейшем сотрудничестве по вопросам образования персонала Центра. Выяснилось, что содержание курсов, обучающих семинаров не всегда, или не в полной мере, соответствует ожиданиям и потребностям персонала Центра. Наибольшую ценность представляют курсы и мероприятия, организованные ВУЗами, федеральными и региональными ресурсными центрами, министерствами различных ведомств (образования, социальной политики, энергетики). Поэтому мониторинг рынка образовательных услуг, отбор предложений для персонала Центра ведётся,

исходя из потребностей Центра и специалистов, проведённого качественного анализа.

В целях дальнейшего совершенствования системы непрерывного образования персонала Ирбитского ЦППМСП предложено провести ряд мероприятий управленческого характера: оформить Модель системы непрерывного образования персонала как отдельный локальный акт Центра или как составную часть Программы кадровой политики учреждения, пересмотреть критерии эффективности деятельности персонала в части системы оценки и самооценки результатов непрерывного образования, переработать программу наставничества, учитывать личные качества персонала при выборе содержания курсов, образовательных мероприятий, учитывать интенсивность нагрузки специалистов, актуализировать знания специалистов по работе с информационными ресурсами в сети Интернет.

Теоретическая и практическая значимость диссертации заключается в том, что полученные в процессе исследования результаты и основанные на них выводы могут быть использованы образовательными организациями и центрами ППМС-помощи в процессе совершенствования собственной системы непрерывного образования персонала, а также в деятельности Ирбитского ЦППМСП. Результаты исследования будут полезны при формировании кадровой политики учреждения, планировании и регламентации деятельности учреждения по организации работы с персоналом и обеспечению непрерывного образования персонала, как одного из условий эффективности деятельности учреждения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Международная стандартная классификация образования. МСКО 2011.- Монреаль, Канада: Институт Статистики ЮНЕСКО, 2013 г. - 89 с.

2. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 дек. 2012 г.: [Принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года: Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года] // Российская газета. – 2012. – 31 дек.- С.2-10

3. О правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов: Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://base.garant.ru/70304190/#ixzz4aZKVTx8B

4. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы: Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 295 - Режим доступа: http://base.garant.ru/70643472/#ixzz53IWLcxST

5. Об утверждении Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы: Постановление Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. № 497. - Режим доступа: https://base.garant.ru/71044750/

6. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/

7. Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р. - Режим доступа: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70006124/

8. О работе центров психолого-педагогической и медико-социальной помощи с безнадзорными детьми: Решение коллегии Министерства общего и профессионального образования РФ от 19.05.98 № 7/2. - Режим доступа:

http://studopedia.ru/10_93299_o-rabote-tsentrov-psihologo-pedagogicheskoy-i-mediko-sotsialnoy-pomoshchi.html

9. О совершенствовании деятельности центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи: Письмо Минобрнауки России от 10.02.2015 г. № ВК-268/07

10. Аверьянова, Н. А. Самообразование как неотъемлемая часть непрерывного педагогического образовании [Электронный ресурс] // Профессиональное образование и общество.- 2016.-№ 1(17).-С.27 . – Режим доступа: https://kst.mskobr.ru/files/zhurnal-soderzhanie-1-17.pdf

11. Ангеловская, С. К. Модель системы непрерывного образования на основе компетентностного подхода в условиях профессиональной образовательной организации // Инновационное развитие профессионального образования. - 2018. - № 4 (20). - С. 46-50

12. Бершадская, Е.А. Методы и формы повышения квалификации, эффективные с точки зрения работников образования / Бершадская Е.А., Бершадский М.Е. // Педагогическое образование и наука.- 2017.- № 3.- С.31-37

13. Большой толковый социологический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://gufo.me/dict/social_dict/

14. Борщева, Е.А. Дополнительное профессиональное образование как фактор развития профессиональной компетентности специалиста [Электронный ресурс] // Вестник ОГУ. - 2015. - № 2(177). – Режим доступа: http://cyberleninka.ru/article/n/dopolnitelnoe-professionalnoeobrazovanie-kak-faktor-razvitiya-professionalnoy-kompetentnosti-spetsialista

15. Букина, Н. Н. Развитие государственной системы неформального образования взрослых в России [Электронный ресурс] // Человек и образование. Академический вестник Института образования взрослых Российской академии образования. - 2008. - № 3. - С.3-9. . – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-gosudarstvennoy-sistemy-neformalnogo-obrazovaniya-vzroslyh-v-rossii

16. Введенский, В.Н. Компетентность педагога как важное условие успешности его профессиональной деятельности // Инновации в образовании.- М.: Изд-во Современного гуманитарного университета.-2003.-№ 4.-С.21-31

17. Вербицкий, А.А. О системе, процессе и результате непрерывного образования / Вербицкий, А.А., Рыбакина Н.А. // Высшее образование в России.- 2016.- № 6 (202).- С. 47–54

18. Вербицкий, А.А. Образование взрослых в системе непрерывного образования [Электронный ресурс] // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития.- 2015.- №13.- С. 282-286. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovanie-vzroslyh-v-sisteme-nepreryvnogo-obrazovaniya

19. Ветлужских, Е.Н. Обучаем – оцениваем [Электронный ресурс] . – Режим доступа: https://hr-portal.ru/article/obuchaem-ocenivaem

20. Ветлужских, Е.Н. Обучаем - оцениваем. Модели критериальной оценки результатов обучения [Электронный ресурс] // Справочник по управлению персоналом. - 2005. - № 2. – Режим доступа: https://studfiles.net/preview/1720068/

21. Владиславлев, А.П. Единая система непрерывного образования // Советская педагогика. - 1982. - №6. - С.26.

22. Гаврилова, И. В. Формальная, неформальная и информальная модели образования / Гаврилова И. В., Запруднова Л. А. // Молодой ученый. - 2016. - №10. - С. 1197-1200. - Режим доступа: https://moluch.ru/archive/114/29876/

23. Гаспарович, Е.О. Актуальные задачи непрерывного образования и самообразования специалистов центра психолого-медико-педагогической помощи // Гаспарович Е.О., Фомичева Н.В. Актуальные проблемы социогуманитарного образования: сборник статей / Урал. гос. пед. ун-т ; науч. ред. Т. С. Дороховой, Е. В. Донгаузер. – Выпуск 3. – Екатеринбург, 2019. - С.220-227

24. Гаспарович, Е.О. Непрерывное образование и самообразование специалистов центра психолого-медико-педагогической помощи / Гаспаро-

вич Е.О., Фомичева Н.В. // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров: материалы VI Международного экономического форума.- Барнаул: Изд-во Алт. Ун-та, 2019.- С 129-137

25. Горшков, М. К. Непрерывное образование в современном контексте: монография /М. К. Горшков, Г. А. Ключарев. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.:Изд-во Юрайт, 2017. - 224 с.

26. Горшков, М.К. Непрерывное образование в контексте модернизации / Горшков М.К., Ключарев Г.А.-М.: ИС РАН, ФГНУ ЦСИ, 2011. – 232 с.

27. Горшкова, В.В. Непрерывное образование как фактор повышения качества жизни человека [Электронный ресурс] // Образование и качество жизни.- 2018. - № 2 (10). - С.25-30 . – Режим доступа: http://tsniis-vp.com/docs/magazine/issue-10/25-30-Gorshkova.pdf

28. Громова, И. Эффективная программа адаптации – стратегия удержания персонала // Все для кадровика. - 2016. - № 2. - С.90-95

29. Данилова, Е. Г. Самообразование как неотъемлемое условие профессиональной деятельности педагога // XLV всероссийская научно-практическая конференция «Проблемы и перспективы развития образования в России». – Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2016 .- С. 17-21

30. Дикова, Т.В. Непрерывное профессиональное образование в условиях развития современного общества / Дикова Т.В., Смирнова Е.А. // Педагогическое образование и наука. - 2017.- № 3. - С.106-109

31. Желнина, Е.В. Современные принципы разработки системы непрерывного обучения персонала организации [Электронный ресурс] // Государственное управление. Электронный вестник. - 2008. - № 15. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-printsipy-razrabotki-sistemy-nepreryvnogo-obucheniya-personala-organizatsii

32. Закирова, В.Г. Самообразование как неотъемлемое условие профессиональной деятельности педагога [Электронный ресурс] / Закирова В.Г., Сабирова Г.Б. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/17_PNR_2008/Pedagogica/34257.doc.htm

33. Иванова, И.В. Неформальное образование инвестиции в человеческий капитал // Вестн. Том. гос. ун-та. - 2015. - №390. - С.179-184. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/neformalnoe-obrazovanie-investitsii-v-chelovecheskiy-kapital-1

34. Ипполитова, Н.В. Система непрерывного педагогического образования // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки».- 2018.- Т. 10.- № 1.- С. 6-12

35. Кильпякова И.С. Система управления непрерывным образованием персонала библиотек // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки.- 2009.- № 5.- С. 187-192

36. Коврига, В.М. Совершенствование кадровой политики образовательных учреждений [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://festival.1september.ru/articles/632089/

37. Колесникова, И. А. Концептосфера непрерывного образования: логика и методология изучения // Непрерывное образование: XXI век. - 2016. - Вып.3(15). - С. 1-17. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptosfera-nepreryvnogo-obrazovaniya-logika-i-metodologiya-izucheniya

38. Колесникова, И. А. Непрерывное образование как феномен XXI века: новые ракурсы исследования [Электронный ресурс] // Непрерывное образование: XXI век. - 2013. - Вып. 1. - Режим доступа: http://lll21.petrsu.ru/journal/atricle.php?id=1941

39. Концепция непрерывного образования. Одобрена Государственным комитетом СССР по народному образованию и Всесоюзным советом по народному образованию на совместном заседании 18 марта 1989 г. // Бюллетень Государственного комитета СССР по народному образованию. Серия: Высшее и среднее специальное образование.- 1989.- № 7– С. 9-20.

40. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года (проект 28.09.2015) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095

41. Лопаткина, Е. В. Непрерывное образование – феномен XXI века // Непрерывное образование – стратегия жизни современного человека: материалы II Всерос. науч.-практ. конф. г. Владимир, 26-27 марта 2014 г. / Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых; Пед. ин-т. - Владимир: Изд-во ВлГУ, 2014. – С. 323.

42. Мажейкене, Н. Биографические методы в непрерывном образовании и развитие профессиональной идентичности / Мажейкене Н., Дорелайтене А. [Электронный ресурс] // Непрерывное образование как условие развития профессиональных компетенций.-СПБ, Изд-во Ленингр.гос. ун-та им. А.С. Пушкина, 2013.- С. 244-264.- Режим доступа: https://elibrary.ru

43. Методы оценки эффективности обучения персонала организации [Электронный ресурс] / Владимирский филиал РАНХиГС (РАГС ВФ). – Режим доступа: https://studfiles.net/preview/5996131/page:6/

44. Непрерывное образование: методология, технологии, управление: коллективная монография / Под ред. Н. А. Лобанова, Л. Г. Титовой, В. В. Юдина. – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2018. – 298 с.

45. Нефедова, Г.М. Специфика интеграции формального, неформального и информального образования [Электронный ресурс] // Ped.Rev. - 2017. - № 3 (17).- С. 127-133. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-integratsii-formalnogo-neformalnogo-i-informalnogo-obrazovaniya

46. О проведении внедрения моделей, алгоритмов, программ, методических материалов работы центров по оказанию психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям с детьми от 0 до 3 лет: информационное письмо ФГАУ «ФИРО» № 01-00-11/109 от 14.02.2017

47. Обучение взрослых в системе непрерывного образования // Основы андрагогики [Электронный ресурс] / Под редакцией И. А. Колесниковой.- М.:ACADEMA, 2007. - С. 32-39. - Режим доступа: http://nashaucheba.ru/v60730/колесникова_и.а._основы_андрагогики?page=2; http://lit.lib.ru/t/trushnikow_d_j/text_0240.shtml

48. Окерешко, А.В. Виды информального образования как смыслообразующие факторы личностно-профессионального развития учителя [Электронный ресурс] // Человек и образование. Академический вестник Института педагогического образования и образования взрослых РАО .- 2015. - №1.- С. 74-77.- Режим доступа: http://obrazovanie21.narod.ru/Files/2015-1_074-078.pdf

49. Окерешко, А.В. Информальное образование: опыт определения понятия // Академия профессионального образования.- 2016.- № 1.- С. 74-79

50. Онушкин, В.Г. Образование взрослых: междисциплинарный словарь терминологии / Онушкин В. Г., Огарев Е. И. . – СПб, Воронеж, 1995.- С. 232.

51. Определение критериев отбора ПМПК для проведения апробации примерных пакетов диагностических методик на основе международной классификации функционирования / Ресурсный центр по апробации примерных пакетов диагностических методик в деятельности психолого-медико-педагогических комиссий; Московский государственный психолого-педагогический университет [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://pmpk.mgppu.ru

52. Основы андрогогики: учеб. пособие для студентов ВУЗов / Под ред. И.А. Колесниковой [Электронный ресурс]. – М.: Academia, 2003. – 238 с. – Режим доступа: http://nashaucheba.ru/v60730/колесникова_и.а._основы_андрагогики?page=2; http://lit.lib.ru/t/trushnikow_d_j/text_0240.shtml

53. Педагогический словарь / Коджаспирова Г.М., Коджаспирова А.Ю..- М.: ИЦ "Академия", 2000.- С. 176.

54. Прикот, О. Г. Непрерывное образование: основы управленческих инноваций // Вестник НВГУ.- 2016.- №4.- С.43-48

55. Пунченко, О. П. Современное непрерывное образование - сплав традиций качества и динамики инноваций [Электронный ресурс] // Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова.- С. 12-17. - Режим

доступа: https://docplayer.ru/61164538-Sovremennoe-nepreryvnoe-obrazovanie-splav-tradiciy-kachestva-i-dinamiki-innovaciy.html

56. Роботова, А. С. О некоторых вопросах методологии изучения феномена «непрерывное образование» // Непрерывное образование: XXI век: Научный электронный ежеквартальный журнал / ФГБОУ «Петрозаводский государственный университет».- 2014.- Выпуск 2 (6).- С. 1-16

57. Ройтблат, О.В. Неформальное образование педагогических работников: вчера, сегодня, завтра. Монография./ Вестник ТОГИРРО. - 2014.- № 2 (29). – Тюмень: ТОГИРРО, 2014. – С. 236.

58. Рыблова А.Н. Технология управления образовательным процессом в системе непрерывного образования: Учебно-методическое пособие. – Саратов: Издательский центр «Наука», 2009. – С. 96.

59. Сабирова, Г.Б. Непрерывное образование как условие развития самообразования [Электронный ресурс] / Сабирова Г.Б., Закирова В.Г. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/17_PNR_2008/Pedagogica/34257.doc.htm

60. Соломенникова, О. А. Структурно-функциональная модель развития профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования в системе повышения квалификации / Соломенникова О. А., Прищепа С. С. // Вестник РМАТ.- 2017.-№ 4. - С. 44-55

61. Соломенникова, О.А. Профессиональная компетентность современного педагога: вопросы формирования непрерывного самосовершенствования / Соломенникова О.А., Гладкова Ю. А. // Дошкольное образование. - 2018. - № 11. - С. 86-93; № 12. - С. 86-92

62. Соломенникова, О.А.Непрерывное профессиональное развитие и самообразование современного педагога / Соломенникова О.А., Гладкова Ю. А. // Педагогическое образование и наука.- 2018. - № 2. - С. 91-96

63. Спиров, К. М. Непрерывное образование: формы и методы [Электронный ресурс] // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. - 2011. - № 9. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/nepreryvnoe-obrazovanie-formy-i-metody

64. Теоретические основы непрерывного образования / [В. Г. Онушкин, Е. И. Огарев, А. Л. Загорский и др.]; Под ред. В. Г. Онушкина; АПН СССР, НИИ общ. образования взрослых. - М. : Педагогика, 1987. - С. 207.

65. Фомичева, Н.В. Актуальные задачи непрерывного образования и самообразования специалистов центра психолого-медико-педагогической помощи / Фомичева Н.В., Фомичева С.В. // Дети с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью в современном образовательном пространстве: стратегии психолого-педагогической поддержки: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, 1 ноября 2018 г./ Министерство общего и профессионального образования Свердловской области; ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», Кафедра методологии и методики образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей, оставшихся без попечения родителей; под общ. ред. С. В. Соловьевой. – Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2018. – С. 346-354

66. Фомичева, С.В. Методические рекомендации «Организация процесса самообразования педагогических работников» / ГКУ СО «Ирбитский ЦППМСП».- Режим доступа: https://урок.рф/library/metodicheskie_rekomendatcii_organizatciya_protcessa_sa_224125.html

67. Харланова, Е.М. Соотношение понятий «формальное», «неформальное» и дополнительное образование // Вестник Челябинского государственного педагогического университета.- 2016.- № 7.- С. 118-123. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/sootnoshenii-ponyatiy-formalnoe-neformalnoe-i-dopolnitelnoe-obrazovanie

68. Хуторской, А.В. Методологические основания применения компетентностного подхода к проектированию образования // Высшее образование в России. - 2017.- № 12 (218). - С. 85-91

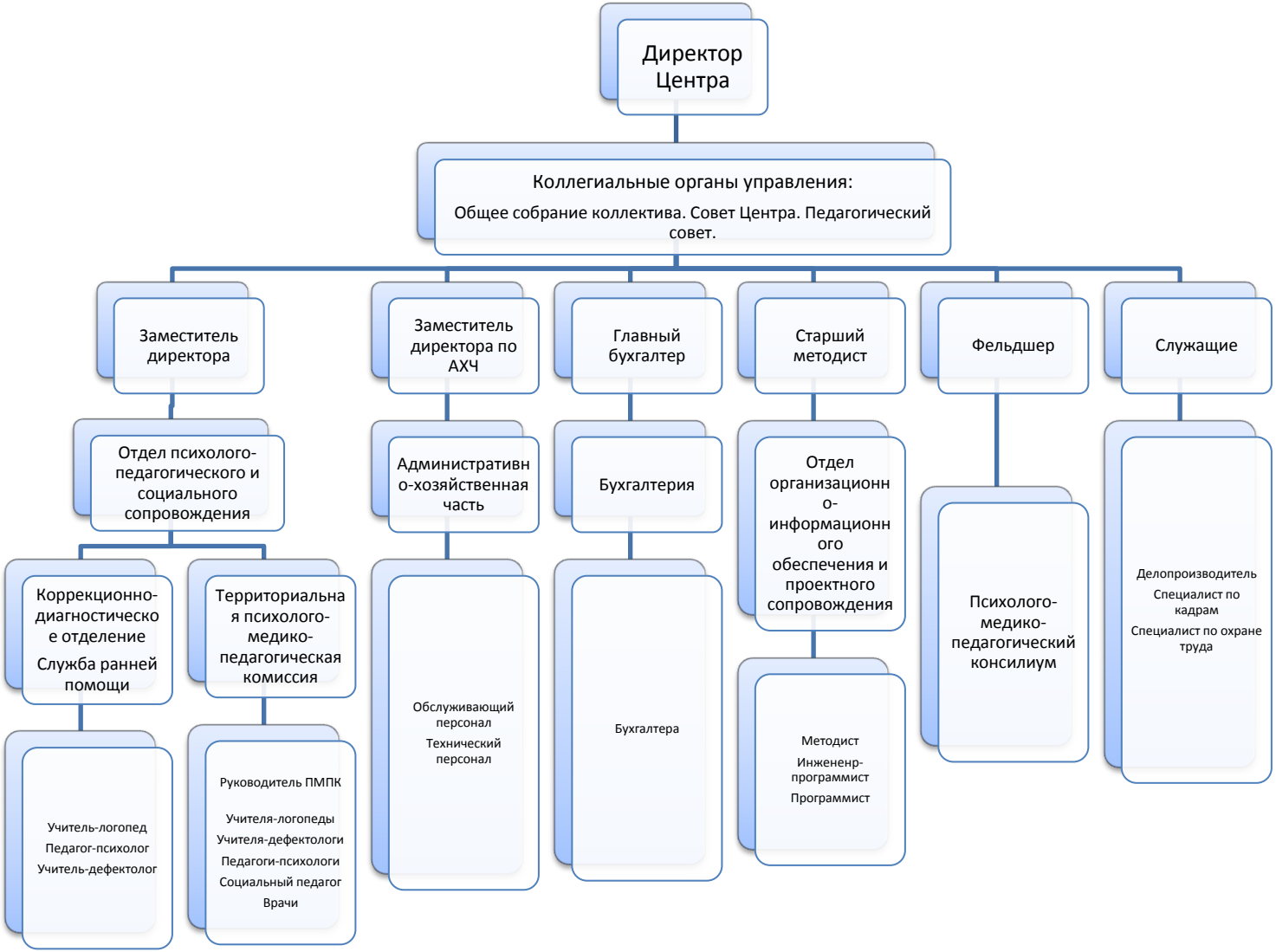
69. Шахмарова, Р.Р. Непрерывное образование – основа развития личности в современном обществе [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

https://research-journal.org/pedagogy/nepreryvnoe-obrazovanie-osnova-razvitiya-lichnosti-v-sovremennom-obshhestve/ 1/1 ORCID: 0000-0001-7414-657X

70. Шевелева Н.Н. Современные технологии и формы профессионального развития учителя современные технологии и формы профессионального развития учителя // Педагогическое образование и наука.-2017.-№ 4.- С. 79-82

Приложение А

Управленческая структура Ирбитского ЦППМСП



Приложение Б

Анкета (опрос) персонала Ирбитского ЦППМСП об участии в системе непрерывного образования

Уважаемый коллега!

Предлагаем Вам принять участие в исследовании системы непрерывного образования персонала отдельного учреждения. Будем благодарны за Ваши ответы!

1 .Что, по Вашему мнению, является целью руководителя по организации системы непрерывного образования персонала в учреждении?

1) Обеспечение эффективности деятельности учреждения.

2) Адаптация и внедрение нововведений в деятельность учреждения.

3) Овладение персоналом умения определять, понимать и решать возникающие проблемы.

4) Воспроизводство и интеграция персонала.

5) Поддержание на соответствующем уровне и повышение профессиональной квалификации персонала в соответствии с требованиями законодательства, социальным заказом общества.

2. Что для Вас является целью непрерывного образования?

1) Улучшение материального положения.

2) Повышение статуса, престижа.

3) Продвижение по службе.

4) Приращение знаний в сфере основной деятельности.

5) Приращение знаний вне сферы основной деятельности.

3. Отметьте в порядке убывания Ваши основные мотивы обучения и самообразования:

– Повышение авторитета.

– Совершенствование знаний и навыков в своей профессиональной деятельности.

– Работа/профессиональная сфера требует регулярно повышать квалификацию.

– Повышение зарплаты.

– Чтобы с интересом провести свободное время.

– Освоение навыков, позволяющих подрабатывать в свободное время.

– Получение или смена профессии, специальности.

– Получение знаний и навыков работы на компьютере, информационными технологиями, компьютерными программами.

– Для хобби, увлечений.

4. Назовите факторы, препятствующие Вашему непрерывному образованию (по степени убывания):

– Содержание курсов, обучающих семинаров не всегда, или не в полной мере соответствует профессиональным интересам и потребностям.

– Нехватка свободного времени.

– Отсутствие финансовой возможности.

– Возраст.

– Трудности планирования повышения квалификации (предложения поступают поздно, приходится менять текущие планы, как личные, так и рабочие).

– Ничего нового не узнаю.

– Технические трудности («слабый» компьютер дома, неумение работать в дистанционном режиме, несовершенные навыки работы с Интернет-ресурсами, компьютером).

– Проблемы со здоровьем.

5. Занимаетесь ли Вы самообразованием?

– Да.

– Нет.

6. Используете ли Вы разработанные методические рекомендации «Организация процесса самообразования педагогических работников» и «Построение индивидуального плана профессионального развития специалистов Центра»?

– Да.

– Нет.

7. Назовите основные источники информации, которые Вы используете при самообразовании (подчеркните или допишите своё):

1) печатные материалы (профессиональные книги, периодические издания);

2) видеозаписи, видеоуроки, вебинары;

3) ресурсы Интернет;

4) профессиональные сообщества (назовите какие _____);

5) материалы курсов, семинаров, полученные обучившимися коллегами;

6) конференции, форумы, круглые столы;

7) сайты ресурсных центров, подведомственных Министерству образования Свердловской области.

8) другое _____.

Приложение В

Организации взаимодействия по непрерывному образованию специалистов Ирбитского ЦППМСП с социально-ориентированными некоммерческими организациями

№ п/п	Наименование НКО	Направления взаимодействия	Основание взаимодействия	Период взаимодействия	Образовательные мероприятия	Достигнутые результаты
1.	Благотворительный фонд помощи детям-инвалидам с аутизмом "Я особенный"	Реализация проекта "Ресурсный класс на территории Свердловской области"	Соглашение о сотрудничестве от 20 ноября 2016 года, Дополнительное соглашение №4 о присоединении к Соглашению о сотрудничестве от 20 ноября 2016 года	С ноября 2016 года 13-15.10. 2018 и 19-21.10. 2018 22,23.10. 2018	2018, 2019 гг. Областные конференции "Организация комплексного психолого-педагогического сопровождения детей с РАС", "Опыт работы специалистов с детьми дошкольного возраста, имеющими РАС" Участники - руководители, педагогические, медицинские работники Семинары поведенческого аналитика Ольга Шаповалова, международного специалиста по прикладному анализу поведения, г. Екатеринбург Личные и групповые консультации автора и ведущего обучающих вебинаров для родителей Татьяны Шевцовой, г. Екатеринбург.	Повышение квалификации специалистов Центра Распространение опыта работы Разработка модели сопровождения детей с РАС в условиях Центра
		Обучение специалистов Центра	Договор на оказание бесплатных дополнительных образовательных услуг от 01.02. 2017	2017 год	Обучение специалиста на курсах ПК "АВА-инструктор" (Новосибирский государственный университет), 1 специалист	Повышение квалификации специалиста, работающего с детьми с ОВЗ

		Участие специалистов Центра в вебинарах	Информационные письма - приглашения http://yaosobenniy.ru/news/263	С 18 ноября 2017 по май 2019	Участие в вебинарах по прикладному анализу поведения для государственных специалистов Свердловской области и родителей, воспитывающих детей с нарушениями развития (от 2 до 4 ежемесячно), 6 специалистов	Повышение уровня квалификации специалистов Центра
		Реализация проекта "Всегда на связи - Координационный центр поддержки и защиты детей с нарушениями интеллекта и психического развития"	Договор безвозмездного пользования оборудованием от 01декабря 2017 года	С января 2018 г. по март 2019 г.	Безвозмездное временное пользование оборудования с целью обеспечения возможности обучения специалистов Центра на курсах по прикладному анализу поведения	Обеспечение дистанционных форм обучения специалистов
2	Автономная некоммерческая организация всесторонней помощи и сопровождения детей, подростков и взрослых людей, имеющих ментальные нарушения и психические заболевания "Спектрум-М"	Обучение специалистов Центра на курсах повышения квалификации по 180 ч. программе	Договор на оказание бесплатных дополнительных образовательных услуг от 09.01.2018	С января 2018 г. по март 2019 г.	Курсы «Основы прикладного анализа поведения», 2 специалиста	Повышение квалификации специалистов Центра Организация эффективного сопровождения детей с РАС
		Обучение специалистов Центра на курсах повышения квалификации по 80 ч. программе	Договор на оказание бесплатных дополнительных образовательных услуг от 07.04.2018	Апрель-июнь 2018 г.	Курсы терапистов Татьяны Шевцовой, Академия Ольги Шаповаловой	Повышение квалификации 1 специалистов Центра Организация эффективного сопровождения детей с РАС

Приложение Г

Модель критериальной оценки результатов образовательной деятельности персонала Центра

Оцениваются результаты образовательной деятельности персонала (обучение на курсах, участие в образовательных мероприятиях - обучающих семинарах, вебинарах, конференциях, форумах и др.).

Критерии результативности:

I. Удовлетворенность сотрудника, прошедшего обучение.

Для оценки сотрудники после обучения, участия в образовательных мероприятиях заполняют специальные анкеты (Приложение 1). Измеряется в баллах, процентах.

II. Практическая значимость мероприятия. Эффективность внесенных предложений по усовершенствованию собственных профессиональных навыков, повышению эффективности деятельности сотрудника, отдела, подразделения или учреждения в целом.

Сотрудник, прошедший обучение, принявший участие в образовательном мероприятии, представляет кратко (на оперативном совещании, педагогическом совете, методическом совете, при общении с руководителем), содержание образовательного мероприятия, дает оценку качества мероприятия, ведущих (преподавателей), практической значимости для себя и Центра, выносит на рассмотрение коллег и руководителей предложения по улучшению деятельности (отдела, подразделения, учреждения) с учетом полученных знаний, реализует их на практике.

По этому критерию в учреждении оценивается результативность (эффективность) деятельности сотрудника после обучения, которая выражается в:

– применении, внедрении новых форм, методов, способов работы, технологий;

– создании продукта интеллектуальной деятельности (методическая разработка, инструкция, программа, локальный акт, мероприятие);

– обеспечении выполнения нормативных требований в сфере профессиональной деятельности, находящейся в зоне ответственности сотрудника;

– в рационализации, совершенствовании условий труда, основной деятельности.

Измеряется как в количественных оценках (количество продуктов интеллектуальной деятельности, реализованных и принятых предложений), так и в качественных оценках (удовлетворенность получателей услуг, выполнение нормативных требований, безаварийная, бесперебойная работа, отсутствие предписаний, нарушений законодательства, жалоб и т.п.)

III. Удовлетворенность руководителя структурного подразделения результативностью обучения.

Непосредственный руководитель через какое-то время заполняет анкету результативности обучения, проводит оценку в баллах (Приложение 2).

Приложение 1

Анкета оценки обучения

(заполняется сотрудником (ежемесячно – до 25 числа, в случае участия в образовательном мероприятии)

Участник обучения (Ф.И.О.)

_____

Форма, тема обучения (образовательного мероприятия), количество часов

_____

Дата _____ Организатор

_____

Ведущие (преподаватели)

_____

_____

Место проведения (город) _____

1. Оцените результативность обучения по 10-балльной шкале (1 – неудовлетворительно, 10 – отлично)

№ п.п.	Критерий оценки	Оценка	Комментарии
1.	Соответствие содержания курса (мероприятия) ожиданиям		
2.	Актуальность полученных знаний		

3.	Соответствие содержания курса (мероприятия) заявленной теме		
4.	Новизна полученных знаний		
5.	Понятность изложенного материала		
6.	Практическая ценность материала, применимость для работы		
7.	Есть ли у вас предложения по повышению результативности вашей деятельности, отдела, деятельности учреждения		
8.	Удовлетворенность полученными материалами (документацией)		
	Сумма баллов		
	Общая результативность обучения		

*Результативность обучения сотрудника (Ро, %) рассчитывается по формуле:

Ро = количество полученных баллов х 100% / максимально возможное количество баллов.

2. Ваши предложения по улучшению деятельности (отдела, подразделения, Центра) с учетом полученных при обучении знаний:

_____

_____

3.Оценка качества преподавания:

№ п.п.	Критерий оценки	Оценка	Комментарии
1.	Доступность изложенного материала		
2.	Использование различных методов (практические упражнения, слайды, кейсы, групповая работа, …)		

3.	Коммуникабельность преподавателя, умение наладить контакт с аудиторией		
4.	Уровень владения материалом		
	Сумма баллов		
	Общая результативность		

Ваши пожелания по совершенствованию обучения (образовательной деятельности)

_____

Дата _____ Подпись_____

Приложение 2

Анкета оценки обучения

(заполняется руководителем структурного подразделения, 1 раз в полгода)
Подразделение

_____

Руководитель
(Ф.И.О.)_____

Участник (и) обучения (Ф.И.О.)

_____

Дата, форма, тема обучения (обучающего(их) мероприятии(ий)_____

1. Оцените результативность обучения, участия в обучающих мероприятиях по 10-балльной шкале (1 – неудовлетворительно, 10 – отлично)

№ п.п.	Критерий оценки	Оценка	Комментарии
1.	Практическая ценность знаний, полученных при обучении для Центра, подразделения		
2.	Удовлетворенность руководителя полученной информацией и материалами		

3.	Удовлетворенность руководителя применением полученных знаний в деятельности Центра, развитием личных и профессиональных качеств специалиста		
	Сумма баллов		
	Общая результативность обучения		

4. Ваши предложения по совершенствованию образовательной деятельности специалистов:

_____

Дата _____ Подпись_____

Подведение итогов оценки

Далее проводится анализ полученных данных (возможно сравнение результатов удовлетворенности обучившегося и руководства) и делаются выводы о качестве обучения, участия в образовательных мероприятиях. На заключительном этапе происходит анализ всех данных и дается окончательная оценка эффективности качестве обучения, участия в образовательных мероприятиях.

Для подведения итогов оценки сотрудника можно использовать следующую последовательность действий:

– провести оценку по каждому критерию;

– рассчитать результативность по 1,3 критерию в баллах и процентах;

– оценить общую результативность обучения, участия в образовательных мероприятиях, полученную из расчета по всем критериям.

Приложение Д

Автор-составитель
Фомичева Н.В.,
специалист по кадрам

Методические рекомендации «Построение индивидуального плана профессионального развития работников ГКУ СО «Ирбитский ЦППМСП»

Индивидуальный план профессионального развития работника (далее – индивидуальный план) – это программа мероприятий, нацеленная на повышение эффективности работника, на его профессиональный рост*.

Основные этапы разработки индивидуального плана:

1. Подготовка. Представителями работодателя разрабатываются рекомендации по развитию, а затем они изучаются работником. Работник формирует приоритеты развития. Проводится консультация по составлению плана, если она требуется.

2. Составление плана. Составляется таблица, в которой указываются приоритеты, развивающие мероприятия.

3. Согласование плана. Сформированный план нужно согласовать с непосредственным руководителем и руководителем учреждения. По мере необходимости, вносятся коррективы.

4. Утверждение плана. Утверждает план руководитель учреждения.

Структура индивидуального плана развития зависит от потребностей организации и работника. Перед заполнением плана необходимо указать следующие элементы:

Сведения о работнике. ФИО, должность, структурное подразделение в текущий момент планирования.

Задачи. Нужно перечислить актуальные профессиональные задачи.

Рекомендации. Нужно перечислить рекомендации по развитию профессиональных компетенций.

* При составлении методических рекомендаций использована примерная форма Индивидуального плана профразвития государственного гражданского служащего и рекомендации по ее заполнению, расположенные на официальном сайте Правительства Свердловской области размещена (http://www-new.midural.ru/100033/100468/100476/).

Индивидуальный план разрабатывается работником на определенный период в соответствии с выполняемыми трудовыми функциями и должностными обязанностями, итогами аттестации и квалификационного экзамена.

Индивидуальный план содержит два раздела: дополнительное профессиональное образование и самообразование.

№ п/п	**Цель**	**Направление**	**Вид**	**Форма**	**Продолжительность, ч.**	**Сроки (год)**	**Ожидаемая результативность**
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
1	Раздел 1. Дополнительное профессиональное образование						
1.1							
1.2							
2	Раздел 2. Самообразование						
2.1			-		-		
2.2			-		-		

Целями обучения могут являться:

– повышение уровня профессиональных знаний в той или иной сфере;

– обеспечение поддержания уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей/ более квалифицированного выполнения должностных обязанностей;

– успешное прохождение аттестации;

– зачисление в кадровый резерв по итогам конкурса;

– возможность выполнения должностных обязанностей в новой сфере или в новой должности;

– иные цели (с конкретным указанием целей).

В качестве направлений обучения указываются:

– управленческое;

– правовое;

– организационно-экономическое;

– планово-финансовое;

– информационно-аналитическое;

– иные направления обучения (с указанием конкретных направлений обучения).

Виды дополнительного профессионального образования для работников Центра: профессиональная переподготовка, повышение квалификации.

Профессиональная переподготовка осуществляется в целях совершенствования знаний или получения дополнительных знаний для выполнения нового вида профессиональной деятельности, а также получения дополнительной квалификации.

Нормативный срок прохождения профессиональной переподготовки для выполнения нового вида профессиональной деятельности должен составлять более 252 аудиторных часов.

Повышение квалификации осуществляется в целях:

– освоения актуальных изменений в конкретных вопросах профессиональной деятельности работника (тематические и проблемные конференции и семинары) – объемом от 18 до 72 аудиторных часов (краткосрочное повышение квалификации);

– комплексного обновления знаний работника по ряду вопросов в установленной сфере профессиональной деятельности для решения соответствующих профессиональных задач – объемом от 73 до 144 аудиторных часов.

Форма обучения по программам дополнительного профессионального образования может быть: с отрывом от работы; с частичным отрывом от работы; без отрыва от работы. Здесь же указывается возможность применения дистанционных образовательных технологий.

При заполнении раздела о самообразовании необходимо указать:

– изучение нормативной правовой базы;

– изучение и обобщение опыта работы субъектов Российской Федерации в соответствующей сфере деятельности;

– участие в конференциях, семинарах, тренингах;

– подготовка и публикация тематических материалов;

– иные формы самообразования (с указанием конкретных форм).

В индивидуальном плане указывается:

1. планируемая продолжительность обучения:

– для профессиональной переподготовки:

более 500 часов;

более 1000 часов;

– для повышения квалификации:

от 18 до 72 часов;

от 73 до 144 часов;

от 144 до 500 часов.

2. Год, в котором планируется прохождение того или иного вида дополнительного профессионального образования, проведение мероприятий в рамках самообразования.

В качестве ожидаемой результативности обучения может быть указано:

– развитие умений/навыков в определенной сфере (освоение и развитие навыков коммуникаций, освоение технических средств, приобретение и развитие навыков управленческой деятельности (участие в анализе, обобщении достигнутых результатов, планировании, прогнозировании, подготовке распорядительных документов, контроле исполнения и т.д.) используемых в работе, развитие организаторских способностей и др.);

– подготовка/разработка документов, предложений в сфере профессиональных интересов;

– углубленные знания в том или ином вопросе профессиональной деятельности;

– систематизация знаний в определенной сфере;

– самостоятельная организация каких-либо мероприятий;

– прохождение аттестации, победа в конкурсе;

– участие в прикладных исследованиях, написание статей, отчетов, обзоров и т.п., изучение, обобщение опыта работы в различных направлениях профессиональной деятельности и внедрение его в практику;

– достижение более высоких измеряемых показателей профессиональной деятельности;

– способность выполнять должностные обязанности в новой сфере или в новой должности;

– иные показатели ожидаемой результативности (с указанием конкретных показателей).

Составленный индивидуальный план анализируется на предмет соответствия критериям:

– Наличие логики, разумная последовательность. Предполагается, что сначала будут решаться простые задачи, а только потом сложные.

– Соответствие основной цели. В плане указываются навыки, которые должен развить работник. Поставленные задачи должны способствовать формированию этого навыка.

– Установление сроков. Развивающие мероприятия должны исполняться в определенный срок. Это облегчит контроль их выполнения.

При разработке индивидуального плана следует руководствоваться этими рекомендациями:

1. В год устанавливается не больше двух направлений развития для того, чтобы добиться должной эффективности.

2. Каждое направление должно включать полный комплекс мероприятий: теория, обучение под присмотром более опытных специалистов, практика.

3. Обеспечение равномерной нагрузки в течение всего года.

4. Нельзя группировать в одном периоде один и тот же развивающий метод. Важно их правильное сочетание.

5. Руководители должны оценить ресурсы для исполнения плана (материальные затраты, время).

При проектировании индивидуального плана используются полученные результаты самоанализа и самооценки профессиональной деятельности, которые включают как достижения, так и выявленные профессиональные дефициты.

Анализ результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности: достижения (на примере педагога-психолога)

Проектирование индивидуального плана предлагается начинать со структурирования ваших достижений: составьте перечень компетенций, которые вы оценили баллом «2». Из них необходимо выделить те, успешный опыт реализации которых можно представить коллегам.

Таблица «Мои профессиональные достижения»

Компетенции (трудовые действия), оцененные баллом «2»	Формы предъявления результатов, подтверждающих высокий уровень владения компетенцией	Описание опыта
Трудовая функция «Психолого-педагогическое и методическое сопровождение реализации основных и дополнительных образовательных программ»		
Трудовая функция «Психологическое консультирование субъектов образовательного процесса»		
Трудовая функция «Психологическая диагностика детей и обучающихся»		

Результаты работы по заполнению таблицы помогут увидеть возможности в распространении достижений (опыта, практики) среди коллег, а руководителю образовательной организации – использовать успешный опыт

для организации внутри учреждения повышения профессиональной компетентности педагогических кадров.

Анализ результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности: дефициты.

На следующем этапе работнику следует приступить к работе с профессиональными дефицитами, выявленными в процессе самоанализа и самооценки деятельности. Вернитесь к составленному перечню компетенций (трудовых действий), оцененных баллом «0», чтобы при необходимости скорректировать выбор дефицитов, над устранением которых планируется работа в текущем году и в последующие годы. Включить в этот раздел можно перечень компетенций, оцененных баллом «1», но, требующих развития.

Таблица «Мои профессиональные дефициты»

Компетенции (трудовые действия), оцененные баллами «0» или «1»	Распределение дефицитов по степени актуальности их восполнения	Примечание
Трудовая функция «Психолого-педагогическое и методическое сопровождение реализации основных и дополнительных образовательных программ»		
Трудовая функция «Психологическое консультирование субъектов образовательного процесса»		
Трудовая функция «Психологическая диагностика детей и обучающихся»		

Далее следует определение целей профессионального развития.

Для проектирования индивидуального плана профессионального развития педагогического работника важно определить цели. Для этого необходимо ответить на следующие вопросы:

В формировании и развитии каких компетенций я могу помочь коллегам?

Какие компетенции хочу осваивать (развивать)?

Каких результатов планирую достичь?

Затем предстоит заполнить таблицу индивидуального плана профессионального развития, в которой будут определены пути устранения каждого выделенного дефицита.

Таблица «План устранения дефицитов профессиональной деятельности»

Трудовая функция	Компетенции (трудовые действия), овладение которыми актуально для меня	Планируемый результат развития компетенции	Планируемые сроки в 2018 году (2019-2020 гг.)	Формы работы по преодолению дефицитов	Формы предъявления результатов овладения компетенцией
1	2	3	4	5	6
Психолого-педагогическое и методическое сопровождение реализации основных и дополнительных образовательных программ					
Психологическое консультирование субъектов образовательного процесса					
Психологическая диагностика детей и обучающихся					

Для заполнения полей таблицы предлагаем выполнить следующие действия:

– Во втором поле таблицы запишите те компетенции (дефициты), которые вы планируете устранить.

– Для каждой компетенции определите планируемый уровень её развития в соответствии с критериями:

1 балл – если вы стремитесь достичь среднего уровня владения компетенцией: выстраивание взаимодействия со специалистами, способность разрабатывать методические материалы;

2 балла – если вы стремитесь достичь высокого уровня владения компетенцией: полная самостоятельность выполнения профессиональной деятельности; выбор альтернативных методов при решении (реализации) поставленных задач; осуществление мониторинга деятельности, рефлексии и коррекции поставленных целей в соответствии с изменениями условий.

– В четвертом поле таблицы укажите реалистичный для вашей конкретной ситуации срок (месяц, год) достижения планируемого результата – определенного вами уровня развития компетенции. Мероприятия по развитию конкретной компетенции могут быть реализованы в течение одного года или нескольких лет.

– В пятом поле пропишите те формы, с помощью которых вы предполагаете развивать профессиональную компетенцию, при этом старайтесь избегать формального перечисления всех известных вам форм обучения, самообучения или взаимообучения, указывайте именно те из них, которые наиболее эффективны для вас лично.

Например: самостоятельное изучение научной и методической литературы (укажите автора и название книги, которую планируете основательно проработать); семинары (внутри учреждения, муниципального или регионального уровней, и др.), вебинары (укажите темы, вопросы, которые помогут вам в достижении поставленных целей); изучение успешного опыта работы коллеги, работа с наставником; повышение квалификации в образовательных организациях дополнительного профессионального образования (постарайтесь сформулировать конкретные темы своего обучения).

– В последнем поле таблицы запишите формы, с помощью которых вы планируете продемонстрировать результат работы по овладению компетенцией на более высоком уровне, например: мастер – класс (тема), открытый урок (тема), методическая выставка (тема), могут быть подготовлены также стендовый доклад, рефлексивно – аналитический доклад и другие выступления на мероприятиях Центра, на районных и региональных конференциях, форумах.

Раздел плана «Анализ результатов выполнения индивидуального плана профессионального развития» ориентирован на осуществление рефлексивно – аналитической функции по результатам работы за год и позволяет педагогу определить степень достижения целей собственного профессионального развития. По результатам анализа педагогом ежегодно проводится корректировка индивидуального плана.

Таблица «Анализ результатов выполнения индивидуального плана профессионального развития»

Планируемый результат развития компетенции	Фактические результаты развития компетенции	Различия между фактическими и запланированными результатами развития компетенции. Причины различий	Выводы

Для заполнения полей таблицы предлагается выполнить следующие действия:

– В первом поле дублируются планируемые результаты развития компетенции, зафиксированные в таблице «План устранения дефицитов профессиональной деятельности» (см. поле 3).

– В поле 2 – зафиксировать проведенные вами мероприятия, которые подтверждают повышение уровня владения компетенцией.

– В поле 3 – занести различия между фактическими и запланированными результатами развития компетенции. Эти различия могут быть указаны относительно уровня овладения (например, планировала довести до уровня, оцениваемого баллом «1», а реально удалось получить результат, оцениваемый баллом «2»), а также относительно форм предъявления результатов овладения компетенцией (например, «планировала провести открытый урок по теме «…», но вместо этого провела …., потому что…).

– В поле 4 необходимо прописать вывод об уровне сформированности рассматриваемой компетенции, подтвержденном внешней оценкой.

Аналогично может быть оформлен план на следующие два года.