

УДК 371.14

## Влияние индивидуально-личностных характеристик обучаемых на процесс послевузовской подготовки педагога

**Олехова Юлия Петровна**

Аспирант,

кафедра межкультурных коммуникаций,

Государственный университет морского и речного флота им. адмирала С.О. Макарова,

198035, Российская Федерация, Санкт-Петербург, ул. Двинская, 5/7;

e-mail: olekhova.20@yandex.ru

### Аннотация

Трансформационные процессы, происходящие в системе дополнительного профессионального образования, требуют серьезного анализа и приведения их в соответствие с современными тенденциями развития всей системы российского образования. Одна из основных проблем – старение педагогических кадров и недостаточный профессиональный уровень молодых педагогов. Выход из сложившейся ситуации был найден в организации персонифицированной системы повышения квалификации. В статье рассматриваются особенности данной системы. Определяя требования к персонифицированной системе повышения квалификации в нормативных документах РФ, автор статьи анализирует этапы повышения квалификации, основой которых является компетентностный подход. Автор выявляет особенности развития (формирования) профессиональных компетенций педагога на каждом этапе его профессиональной деятельности, моделирует основу для проектирования профессиональной карьеры на протяжении всей жизни человека. Обосновывается необходимость организации системы дополнительного образования на основе персонифицированного обучения и с учетом его особенностей.

### Для цитирования в научных исследованиях

Олехова Ю.П. Влияние индивидуально-личностных характеристик обучаемых на процесс послевузовской подготовки педагога // Педагогический журнал. 2016. № 2. С. 102-118.

### Ключевые слова

Персонифицированная система повышения квалификации, персонифицированное обучение, облигатный и персонифицированный блоки, проект образовательной траектории, этапы карьерного роста, уровни квалификации, профессиональные компетенции.

## Введение

Стремительные трансформационные процессы, происходящие в системе дополнительного профессионального образования, требуют серьезного анализа и приведения их в соответствие с современными тенденциями развития всей системы российского образования. Одна из основных проблем – старение педагогических кадров и недостаточный профессиональный уровень молодых педагогов.

Выход из сложившейся ситуации был найден в организации новой не только для педагогов, но и для системы дополнительного профессионального образования – персонифицированной системе повышения квалификации.

На основании главы 10 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании» дополнительное профессиональное образование должно быть «...направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды». Такая трактовка полностью соответствует стратегии формирования педагогических кадров высокой квалификации: на первом месте стоит удовлетворение потребностей самого человека как профессионала, с учетом меняющихся условий его работы. Дополнительное образование осуществляется путем реализации дополнительных профессиональных программ: повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

В проекте Постановления Правительства Российской Федерации «О проведении эксперимента по персонифицированному финансированию системы повышения квалификации» от 04.05.2011 (в дальнейшем – Постановление) определено, что 2011-2014 годы будут являться экспериментальными не менее чем в 30 регионах Российской Федерации по внедрению нового персонифицированного финансирования системы повышения квалификации. Из названия и текста документа следует, что предполагается изменить систему финансирования курсов повышения квалификации, и определение «персонифицированное» относилось именно к системе финансирования: «персонифицированное финансирование системы повышения квалификации – финансирование из средств бюджета субъекта Российской Федерации образовательных программ, которые были выбраны работниками образования...».

Термин «персонифицированное» в таком контексте имеет значение «индивидуальное, соотносящееся с конкретным человеком, с конкретными людьми» [Ушаков, 2005, 1011]. Персонифицированная система оплаты подразумевает организацию финансовых потоков, рассчитанных на точных финансовых расчетах: деньги выделяются конкретному человеку, конкретной школе для оплаты образовательных услуг конкретной организации. Для каждого человека конечная сумма определяется индивидуально (персонифицированно), она складывается из двух составляющих: оплаты за обучение (точное количество часов) и командировочных расходов.

Таким образом, первоначально словосочетание «персонифицированная система» определяло систему финансирования курсов повышения квалификации. В значении «индивидуальный» термин «персонифицированный» мы встречаем и в государственном официальном документообороте, например: персонифицированный учет кадров, персонифицированный отчет за истекший период, персонифицированный пенсионный учет и т. п. Эта составляющая также встречается нам в Постановлении: «...в) государственное образовательное учреждение: определяет численность работников образования образовательного учреждения, направленных на повышение квалификации, и представляет соответствующие заявки в субъект Российской Федерации; <...> г) муниципальное образовательное учреждение: определяет численность работников образования образовательного учреждения, направленных на повышение квалификации, и представляет соответствующие заявки в муниципальное образование». Таким образом, каждое образовательное учреждение должно будет вести индивидуальный (персонифицированный) учет данных своих работников, которым необходимо проходить очередное повышение квалификации, следить за сроками, финансированием, выполнением задания и т. п. Следует создать единую информационную базу каждой школы, базу муниципального образования.

Таким образом, говоря о персонифицированной системе повышения квалификации, мы должны учитывать как минимум два фактора: финансовую составляющую и индивидуальный учет.

Но содержание Постановления, изменяя способ финансирования, априори изменяет и организацию всего процесса курсов ПК, из чего следует, что при определении персонифицированного повышения квалификации надлежит учитывать и организационный компонент (финансовую и организационную составляющие некоторые исследователи называют экономической и педагогической) [Жаркова, Калашникова, 2012, www].

Однако, анализируя систему дополнительного профессионального образования, нужно отметить, что все стороны этого процесса на данном этапе касаются только «внешней», формальной стороны организации деятельности. Необходимо обратиться к «внутренней» стороне процесса – содержанию обучения.

### **Персонифицированная система обучения**

Организация курсов ПК должна быть разделена как минимум на два блока: *облигатный* (обязательный, одинаковый для всех) – знания, умения и навыки (компетенции), без которых нельзя приступать к выполнению трудовых обязанностей, и *персонифицированный* (по индивидуальному выбору, по индивидуальной программе) – компетенции, которые могут быть приобретены только теми учителями, которые считают их необходимыми для своей профессиональной деятельности, и на необходимом уровне.

Облигатный блок может служить для изучения нормативных документов, например новых постановлений правительства, законов и т. п., или способствовать получению новых

профессиональных компетенций, обязательных для данной профессии. При этом желательно, чтобы принятие нормативных документов было отсрочено во времени (с момента публикации до вступления в силу должен пройти определенный промежуток времени), чтобы на кафедрах институтов, занимающихся повышением квалификации, требования государства были поняты как традиция, хорошо изучены и могли быть компетентно представлены на всех уровнях образовательного пространства. И у практикующих учителей «для осмысления, апробации и внедрения должно быть достаточное количество времени» [Олехова, 2015, 270] после посещения курсов. При организации данного блока вполне допустимо использовать традиционную систему обучения слушателей, в которой «обучение – процесс передачи и активного усвоения знаний, навыков и умений, а также основ познавательной деятельности» [Рябов, 2003, 27].

Организация персонифицированного блока всегда будет вариабельна, так как полностью зависит от выбора обучающегося. Основой персонифицированного блока должен стать процесс персонифицированного обучения, «самоуправляемое структурирование личного опыта в целях саморазвития и самореализации личности» [Змеёв, 2003, 21].

В монографии М.Б. Есауловой «Персонификация высшего профессионально-педагогического образования: на пути к самоуправляемому обучению» рассматривается несколько ступеней развития различных видов организации обучения [Есаулова, 2010]. Автор обращает наше внимание на индивидуальный, дифференцированный и личностно-ориентированный подходы, сравнивая их с персонализированным обучением. Термин «персонификация» трактуется с точки зрения психологии как явление подсознания. Но при переносе этого понятия в педагогику, как считает автор, необходимо обратить особое внимание на такие явления подсознания и сознания, как саморегуляция и самообразование. По мнению автора монографии, «принципом персонифицированного обучения является постепенный перевод обучающегося в позицию самообучающегося на основе развиваемой в обучении потребности в саморегуляции на основе самопознания себя в процессах познания нового. Именно сам обучающийся осознанно (в соответствии с глубиной познания себя) адаптирует к себе содержание обучения» [Есаулова, 2010, 42].

Основное отличие всех вышеперечисленных видов обучения от персонифицированного, на наш взгляд, заключается в том, что и при индивидуальном, и при дифференцированном, и при личностно-ориентированном обучении главным разработчиком содержания курса, программы его освоения является преподаватель. Лишь при личностно-ориентированном подходе сам обучающийся может частично влиять на ход своего обучения: выбирать маршрут, сроки выполнения той или иной работы. При персонифицированной системе обучения ученик вправе полностью сам проектировать свой образовательный маршрут: цель, образовательное учреждение, преподавателя, содержание курса и т. п. Особенность такой системы обучения заключается прежде всего в том, что каждый педагог становится субъектом образовательного процесса. А это в принципе меняет всю си-

стему повышения квалификации. С.Л. Рубинштейн считает, что субъект деятельности формируется и развивается только тогда, когда он совершает совокупность действий, которые сознательно регулируются самой личностью [Рубинштейн, 2001]. Теперь весь процесс обучения должен начинаться задолго до посещения курсов. «Субъект образовательной деятельности – это ее участник, самостоятельно определяющий цель, вид и структуру своей деятельности, влияющий на деятельность других людей и отвечающий за ее результаты» [Кузнецова, 2014, 17].

Такой подход требует от учителя планирования дальнейшей стратегии своего профессионального роста: соотнесения профессиональных интересов и перспектив развития образовательного учреждения, обязательного учета заказа государства на образовательный стандарт. Поэтому процесс получения дополнительного профессионального образования должен начинаться с *проекта собственной образовательной траектории*, результатом которого должен быть не «образовательный продукт: проектирование различных систем в образовательной деятельности... разработка программ различного уровня и направленности... разработка системы... моделирование... мониторинг...» [Методические рекомендации..., www], а повышение компетентности (на основе приобретения новых компетенций и/или совершенствования уже имеющихся) в той или иной сфере деятельности: проектировании различных систем образовательной деятельности, разработке программ различного уровня и т. п. Тогда утверждение, что «профессионализм учителя определяется его способностью к диагностике, прогнозированию и моделированию педагогического процесса (В.П. Беспалько, В.А. Сластенин, С.Д. Смирнов), иными словами, уровнем владения проектировочными умениями» [Методические рекомендации..., www], не должно пониматься узко, как умение составлять проект и правильно его оформлять (по современным стандартам работать над проектом учатся еще на уровне начального общего образования, а к моменту окончания школы эта компетентность должна быть развита на уровне стандарта). Учитель, один раз составивший проект, в следующий раз (через пять лет или раньше) опять будет составлять проект. Выбор другой темы проекта не может отразить цели обучения – повышения квалификации педагогического работника. А научившись диагностировать, прогнозировать и моделировать любой аспект педагогического процесса, *проектировать* свой путь профессионального развития, он сможет постоянно двигаться вперед в освоении или совершенствовании новых компетенций, тем самым повышая свой профессиональный уровень. В связи с этим необходимо поменять приоритеты в деятельности ИПК, которые проектные задания рассматривают как одну из форм обучения. Поэтому нельзя согласиться с авторами методических рекомендаций, которые считают, что «проектные задания являются для педагогов итогом работы в системе повышения квалификации, при этом не исключают необходимости оказания помощи педагогу в решении новых задач по совершенствованию учебно-воспитательного процесса в ОУ или аттестации» [Методические рекомендации..., www].

Мы считаем, что от функции контроля персонифицированная система должна перейти к функции сопровождения, что полностью соответствует принципу обучения взрослых (возможен курс «Проектирование индивидуального пути профессионального развития»).

Это утверждение полностью соответствует принципам обучения с точки зрения компетентностного подхода и целей дополнительного профессионального образования. Взрослый человек дополнительное обучение получает преимущественно на курсах повышения квалификации, однако это не значит, что именно на курсах он повышает свой уровень профессиональной компетентности, это происходит, на наш взгляд, в течение всех пяти лет работы (учитывая приобретение опыта и неформальные виды КПК) [Кисляков, Щербаков, 2014; Соловьева, 2014], а следовательно, процесс персонифицированного обучения получается процессом продолжительным – в течение всей жизни. «Непрерывное обучение – это способ жизнедеятельности человека, процесс приобретения им необходимых знаний, умений, навыков и качеств *по мере возникновения потребности в них*, происходящий на протяжении всей жизни человека» [Змеёв, 2003, 45] (концепцию непрерывного образования рассматривали П.Р. Арутюнов, А. Дистервег, Т.А. Ильина и др.). Персонифицированная система обучения – это процесс обучения на протяжении всей жизни, возникающий при постоянно появляющейся потребности в повышении компетентности. Понимание того, что КПК – это процесс совершенствования педагогического процесса, становится важным мотиватором, что полностью соответствует новым целям дополнительного профессионального образования: «Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации» (ФЗ № 273).

Предположим, что после пяти лет работы учитель аттестуется на первую квалификационную категорию. Еще через три-четыре года аттестуется на высшую. Движение по профессиональному совершенствованию прекращено и достигнут предел оплаты в системе «квалификационной карьеры» [Александрова, 2007]. Чтобы в следующий раз снова подтвердить высшую квалификацию, можно работать на том же уровне, не овладевая новыми компетенциями, не повышая компетентность. Никто не вспомнит, чем вы занимались пять лет назад. При такой системе теряется мотивация на пути самосовершенствования. Человек должен выстраивать свою карьеру и постоянно повышать свой профессионализм, который будет мотивирован и материально, и морально.

## **Проектирование индивидуального пути профессионального развития**

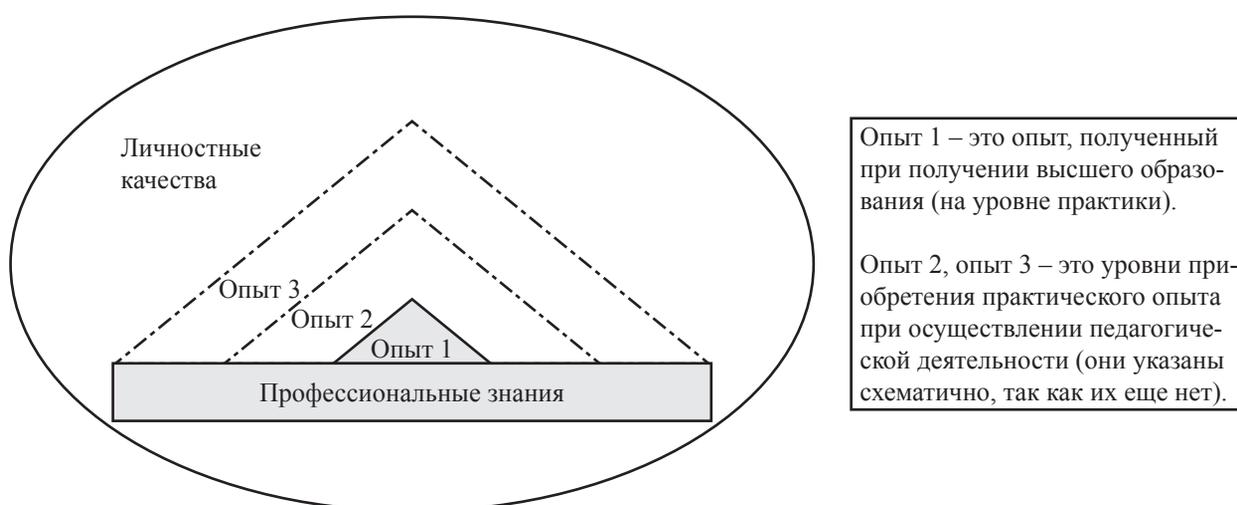
К.К. Платонов, анализируя этапы формирования умений, выделяет несколько первоначальных этапов (уровней).

1. Первоначальное умение – поиск способов выполнения действия с опорой на ранее приобретенные ЗНАНИЯ и действия «методом проб и ошибок».

2. Недостаточно умелая деятельность – овладение умениями и выполнение отдельных приемов, операций. Уточнение системы знаний [Платонов, 1972].

Подробно эти процессы рассмотрены в диссертации Л.В. Масловой «Организационно-педагогические условия становления профессионального опыта молодого учителя» [Маслова, 2002, www]. В исследовании рассматриваются проблемы при самостоятельном выполнении трудовых обязанностей со стороны молодого педагога: требуется помощь коллег, методистов, требуется время для «вхождения в профессию».

Рассматривая утверждение В.А. Бодрова, что профессионализм можно представить в виде пирамиды, в основании которой лежат профессиональные знания, а на них наслаивается профессиональный опыт и профессиональная компетентность [Бодров, 2001], мы схематично предлагаем представить это так (рис. 1).



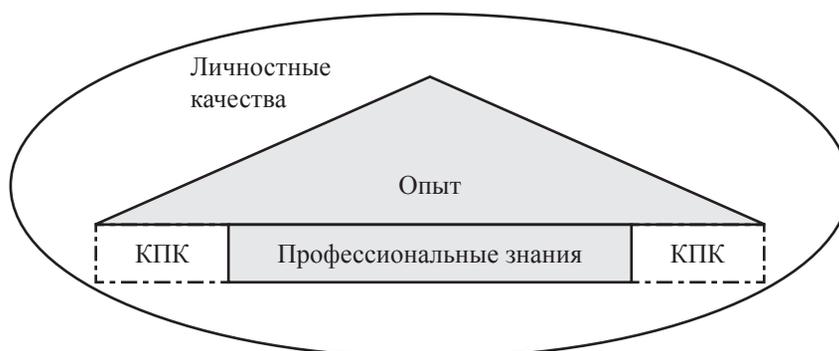
**Рисунок 1. Структура профессионализма**

При качественном сопровождении молодого учителя и получении им практического опыта мы получим гармонично развитого специалиста с точки зрения профессиональной компетентности. Поэтому характер знаний, который требуется от специалиста, получившего высшее образование по программе бакалавриата, на этом этапе: «Применение профессиональных знаний... в том числе, инновационных. Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации» (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 148), изложенный в показателях уровней квалификации, кажется нам завышенным. При проведении аттестации молодого специалиста и установлении его соответствия на первый уровень профессиональной компетентности (спустя 3-5 лет работы) учитель должен предоставить подтверждение способности и готовности работать с учетом уровня требований профессионального стандарта на практическом уровне. Все профессиональные компетенции, которые должны быть разработаны для уровня высшего образования, обязательные для каждого работающего учителя, *подтверждены на практике* (учитель разрабатывает конспект урока, соответствующий современным требованиям, организует ученический кол-

лектив, разрабатывает систему работы с родителями и т. п.). В конце данного периода учитель должен выстроить проект дальнейшего профессионального развития на следующие 3-4-5 лет, срок приблизительный, зависит от индивидуального желания выйти на следующую процедуру аттестации (но не более 5 лет, которые установлены законодательством). При получении этого уровня заработная плата работника должна повышаться по сравнению с уровнем выпускника.

Отметим еще одну особенность нормативных документов: выпускник вуза и работающий специалист, независимо от стажа, должны обладать одинаковыми компетенциями (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н, приказ Минобрнауки РФ от 17.01.2011 № 46). Нет возможности оценить и проследить путь развития профессионала: какие компетенции развиваются, какие вновь формируются, как они изменяются с приобретением опыта (и изменяются ли), становится ли учитель более компетентным.

Профессионалы следующей категории (стаж работы от 3 (5) до 10 лет) на данном этапе модернизации системы образования должны стать основой для всех дальнейших изменений, так как обладают гармоничным соотношением знаний и опыта, если правильно выстроена система повышения их квалификации, восполняющая недостаток знаний с учетом нового времени (рис. 2).



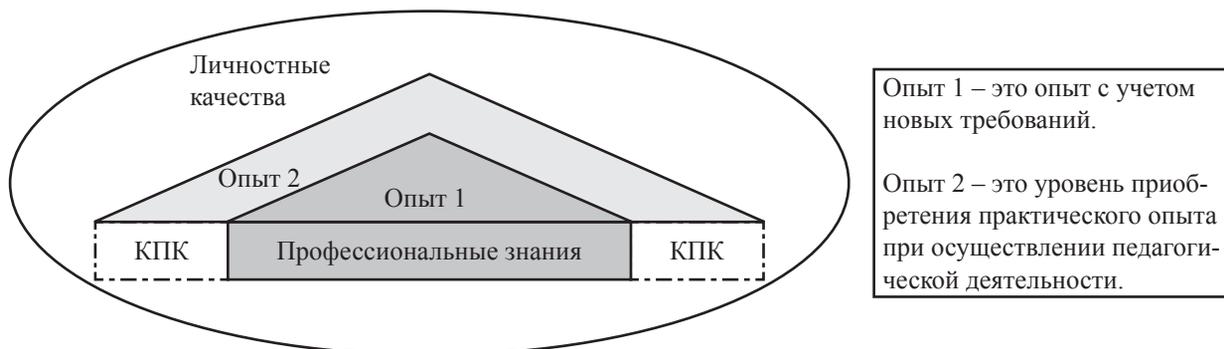
**Рисунок 2. Структура профессионализма педагога со стажем от 3 (5) до 10 лет**

На следующем этапе педагогической деятельности (10-15 лет работы) учитель уже может представлять свой опыт профессиональной деятельности как опыт настоящего профессионала.

Именно в этот период должен сформироваться компетентный специалист (профессионал своего дела), все компетенции должны соответствовать стандарту, так как знания + опыт + личные качества находятся в полной гармонии.

При правильно выстроенной траектории КПК учителя этой группы способны очень быстро приобрести необходимые знания и умения, так как опыт практической деятельности в школе, знание тонких особенностей этой системы позволяют быстро адаптироваться к новым условиям и перестроить особенности работы с учетом данных требований (учитель,

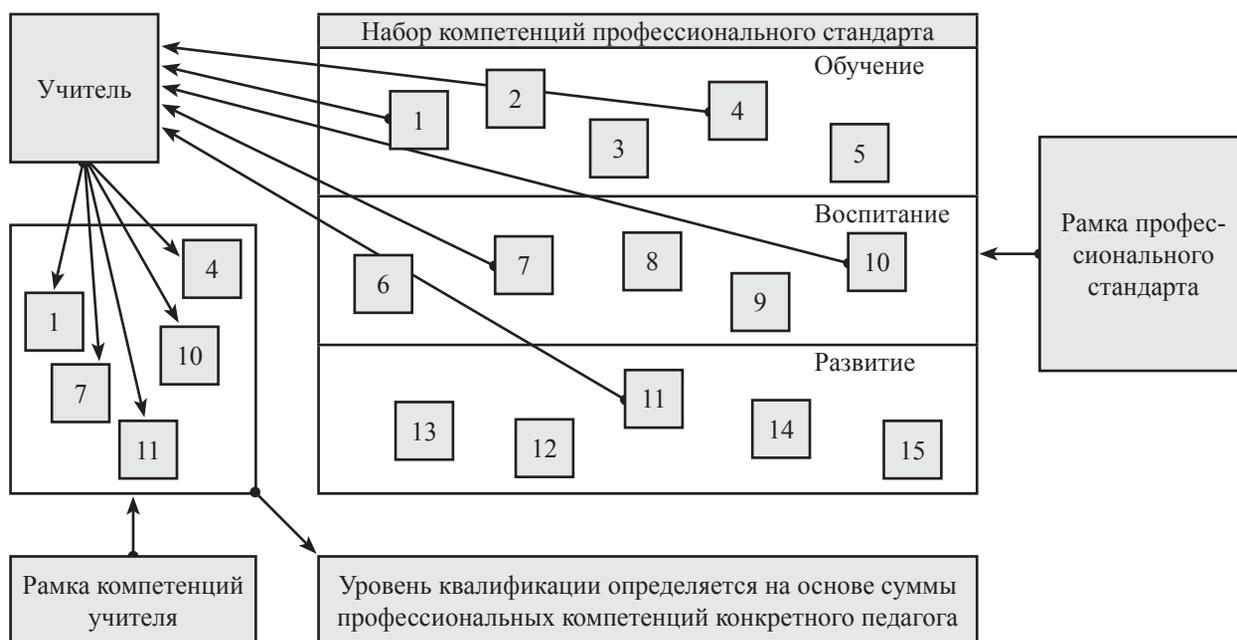
понимающий особенности урока, быстро преобразует урок с учетом новых стандартов, если на курсах ПК эти особенности будут ему качественно и доступно объяснены). Схематично предлагаем представить это так (рис. 3):



**Рисунок 3. Структура профессионализма педагога со стажем 10-15 лет**

Третий уровень профессиональной компетентности должен быть фундаментальным для работающих учителей, так как соответствует требованиям государства на уровне профессионального стандарта. Именно к достижению этого уровня должны стремиться все учителя.

Если учителя устраивает данный уровень квалификации и уровень заработной платы, то выстраивать дальнейший путь профессионального роста учитель может в пределах данной квалификации на основе овладения новыми компетенциями (набирая новые в рамках профессионального стандарта – рис. 4).



**Рисунок 4. Система профессиональных компетенций педагога**

Четвертый уровень профессиональной компетентности должен выводить учителя на уровень эксперта в некоторых умениях: «овладение высокоразвитыми, но узкими умениями

в различных видах деятельности» [Платонов, 1972]. Персонифицированная система обучения должна этому способствовать – вывести учителя на уровень эксперта в тех вопросах педагогики, на которых он специализируется: работа с особенными детьми, работа с учениками с неродным русским языком, работа с талантливыми детьми и т. п. (в соответствии с запросами школы и самого педагога) В соответствии с настоящей трактовкой профессионального стандарта педагога, сейчас требуется, чтобы учитель был специалистом во всех сферах деятельности, какие только может охватить педагогика, что и вызывает негативное отношение педагогов: структура современного образования настолько сложна, что это практически невозможно. Следовательно, администрация учреждения должна гибко выстраивать систему планирования ПК, формируя экспертов для своей школы всех необходимых для ОУ квалификаций. Компетентность данных педагогов схематично выглядит так же, как и компетентность предыдущего периода (рис. 3). Однако чтобы перейти на уровень эксперта в какой-либо области педагогики, необходимо стать учителем-новатором или учителем-исследователем. Повышение квалификации возможно как на курсах, так и при повышении уровня образования (обучение в аспирантуре).

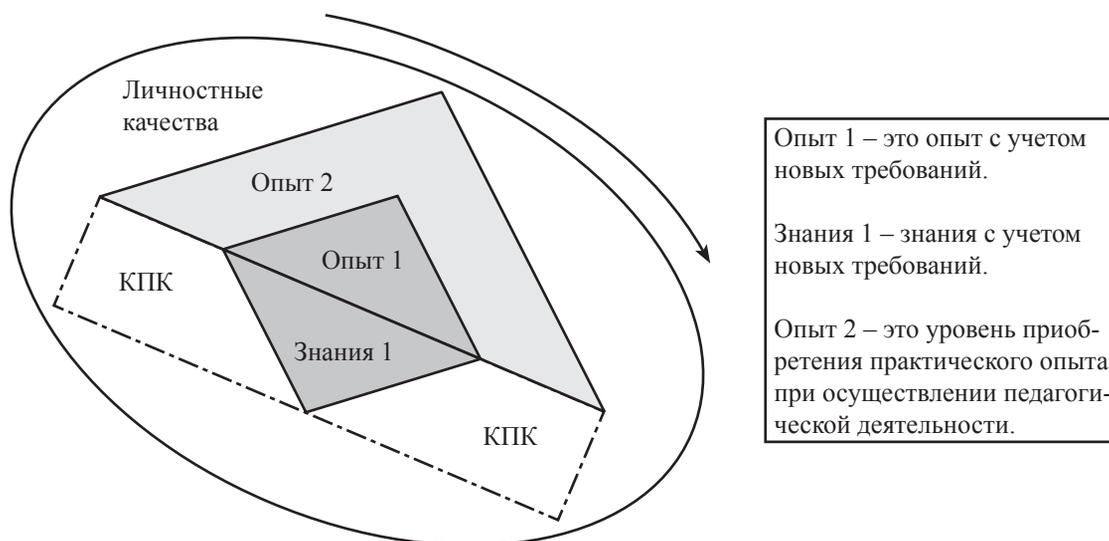
Это положение подтверждают и функции экспертизы, сформулированные А.Н. Ксенофонтовой: проведение многоаспектного анализа, выполнение прогноза, постановка диагноза, определение приоритетов, смягчение последствий, учет мнения специалистов и интересов различных людей, выбор наиболее эффективных решений из различных аспектов на основе научно разработанных критериев, оценивание. Данные полномочия может выполнять либо эксперт в какой-либо области педагогики, либо руководитель школьного (районного) методического объединения. При этом исследователь обращает особое внимание на качества, которыми должен обладать эксперт: «эрудиция (общая и профессиональная), объективность и ответственность, смелость и независимость, доброжелательность, способность к коммуникации, интерес к новому и к авторам конструкта, инициативность» [Ксенофонтова, 2001, 34]. А.И. Мигунова в статье «Методические службы – звено системы повышения квалификации работников образования» отмечает, что «...в стране нет ни одного вуза, который осуществляет базовую подготовку по данной специальности, и, следовательно, формирование данных профессиональных компетенций происходит, главным образом, за счет самообразования. Современные методисты – это лучшие учителя школы, города, района, региона» [Мигунова, 2011, 4]. То же можно сказать и о руководителях методических объединений в школе. Следовательно, учитель этого уровня в персонифицированной системе обучения должен проходить курсы, нацеленные на принципиально иные компетенции: кроме работы с детским коллективом, он должен «знать как» и уметь работать с коллективом педагогов, выполнять функции эксперта и проводить экспертизу, передавать опыт коллегам.

Учителя со стажем работы более 20 лет сейчас самый многочисленный контингент в школах. Знания о преподавании и опыт работы получены очень давно, получается «пирамида наоборот»: опыт и знания привычной деятельности перевешивают минимальные знания

и опыт с учетом новых требований. В связи с этим происходит денивеляция всей педагогической деятельности, в том числе и личностных качеств: авторитаризм, чрезмерная требовательность, стереотипность мышления и т. п. (рис. 5) Чтобы «сверхопытные» учителя соответствовали требованиям профессионального стандарта педагога, необходимо правильно и корректно выстраивать систему КПК.

Однако если учитель на протяжении всей жизни будет проходить персонифицированную систему ПК и персонифицированное обучение так, как было описано выше, с учетом индивидуальной траектории педагогической карьеры, то именно к этому моменту преподаватель будет истинным мастером своего дела.

«Учитель-мастер – это, прежде всего, высококомпетентный специалист, который способен к поисково-творческой деятельности, формирующий уникальный педагогический почерк» [Адольф, 1998, 41].



**Рисунок 5. Структура профессионализма педагога со стажем более 20 лет**

На этом уровне возможна разработка авторских программ, организация и руководство творческими мастерскими, проведение отдельных занятий КПК по темам, в которых учитель является высококвалифицированным специалистом. Но таких учителей-звезд не может быть много. Чтобы преодолевать кризис остальным, надо работать с молодыми педагогами (одним или группой) в качестве наставника на уровне школы (района, региона), проводить отдельные занятия КПК по темам, в которых учитель является высококвалифицированным специалистом.

При организации курсов повышения квалификации с учетом компетентного подхода и формировании (развитии) компетенций (учет знаний + опыта + личностных качеств) уже невозможно руководствоваться устаревшими формами работы. Так как заказчиком будет выступать каждый конкретный учитель, то учреждению необходимо будет предоставлять большой выбор образовательных программ, из которых можно будет составлять необходимое количество индивидуальных маршрутов.

## Заключение

Анализируя все вышеперечисленное, можно сделать вывод, что уже на этапе планирования индивидуального пути ПК начнут сказываться различия в знаниях, умениях, приобретенном за предыдущие годы опыте каждого учителя и тогда индивидуальное задание станет персонифицированным. Учитель, понимая, что ему не хватает компетентности в решении проблемы, которую ставят перед ним сложившиеся условия работы, должен суметь получить необходимую помощь для повышения собственной квалификации. И так на протяжении всего периода работы.

На первом этапе повышения квалификации (до 5 лет стажа) должны преобладать деятельностные формы организации обучения: практика, стажировка, деятельность по образцу, посещение открытых мероприятий опытных коллег и т. п., так как знания соответствуют государственным требованиям, но нет опыта.

На втором этапе (5-10 лет стажа) и знаниевый компонент, и деятельностный должны находиться в равновесии: необходимо восполнить недостающие знания и скоординировать свою деятельность с учетом появившихся новшеств; формировать новые компетенции и развивать сформированные ранее, закладывать основы настоящего профессионала.

На третьем этапе (10-15 лет стажа) процесс повышения квалификации должен завершить процесс становления настоящего специалиста в области педагогики, настоящего профессионала, способного на высоком уровне обеспечивать качество школьного образования, позволить определиться в области педагогики, в которой учитель будет в дальнейшем специализироваться (повышать уровень компетентности, развивать сформированные компетенции), положить начало экспертной деятельности.

На четвертом этапе (15-20 лет стажа) учитель может выполнять роль эксперта в границах его компетентности: возможно, возглавлять школьное или районное методическое объединение, привлекаться в качестве эксперта для проведения различных профессиональных конкурсов. Ему следует изучить особенности обучения взрослого контингента, проводить мастер-классы, круглые столы и т. п. Второй вариант развития этого уровня – проведение исследований в какой-либо области педагогики или внедрение собственных новаций в педагогический процесс.

Завершающий этап педагогической карьеры – учитель-мастер (более 20 лет стажа). Особо важную роль на курсах повышения квалификации будет играть психологическое сопровождение давно работающих педагогов и знаниевый компонент, так как сейчас необходимо почти полностью перестраивать способы работы в соответствии с новыми требованиями. При внедрении персонифицированной системы на протяжении всей педагогической карьеры необходимость в такой «перестройке» отпадет, так как учитель будет гибко реагировать на все изменения в течение всей своей жизни, координируя формирование тех компетенций, которые требуются в каждый период профессионального развития.

Таким образом, можно определить, что такое персонифицированная система повышения квалификации. Это система персонифицированного обучения, основанная на развитии саморегуля-

ции и самопознания в системе самообразования, с возложенной на обучающегося ответственностью за результаты обучения; система, организованная по определенным правилам предъявления учебного материала, с учетом имеющегося профессионального опыта обучающегося; с особым способом финансирования, основанным на индивидуальном учете кадров. Следовательно, организовать всю систему персонифицированного обучения мы должны только с учетом всех этих факторов, учитывая процесс становления профессиональной компетентности учителя.

### Библиография

1. Адольф В.А. Профессиональная компетентность современного учителя. Красноярск: Краснояр. гос. ун-т, 1998. 310 с.
2. Александрова М.В. Методологические основы карьерного роста педагога. Великий Новгород: Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого, 2007. 122 с.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: Пер Сэ, 2001. 511 с.
4. Есаулова М.Б. (ред.) Персонификация высшего профессионально-педагогического образования: на пути к самоуправляемому обучению. СПб.: СПГУТД, 2010. 159 с.
5. Жаркова Е.Н., Калашникова Н.Г. Об организации персонифицированного повышения квалификации работников образования на региональном уровне // Письма в Эмиссия. Оффлайн. 2012. URL: <http://www.emissia.org/offline/2012/1773.htm>
6. Змеёв С.И. Андрагогика: основы теории и технологии обучения взрослых. М.: Пер Сэ, 2003. 207 с.
7. Кисляков А.В., Щербаков А.В. Неформальное повышение квалификации педагогических работников посредством проектирования инновационных продуктов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2014. № 1 (18). С. 82-92.
8. Ксенофонтова А.Н. Экспертиза педагогических проектов // Вестник Оренбургского государственного университета. 2001. № 1. С. 30-35.
9. Кузнецова И.Ю. Развитие субъектной позиции педагога в процессе повышения квалификации. Кемерово: КРИПО, 2014. 136 с.
10. Маслова Л.В. Организационно-педагогические условия становления профессионального опыта молодого учителя: дис. ... канд. пед. наук. Великий Новгород, 2002. 185 с.
11. Методические рекомендации по выполнению проектного задания слушателями КПК. URL: <http://www.loiro.ru/student/project/>
12. Мигунова Е.А. Методические службы – звено системы повышения квалификации работников образования» // Слагаемые профессиональной компетенции учителя: сб. материалов VII региональной методической конференции. Саратов: СарИПКиПРО, 2011. 208 с.
13. О проведении эксперимента по персонифицированному финансированию системы повышения квалификации: проект Постановления Правительства Российской Федерации от 04.05.2011. URL: <http://sks-ed-union.ru/post/postanovleniya-pravitelstva/89>

14. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 21.12.2012: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 26.12.2012 // Российская газета. 2012. 31 декабря.
15. Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»: приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н // Российская газета. 2010. 20 октября.
16. Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 050100 Педагогическое образование (квалификация (степень) «бакалавр»): приказ Минобрнауки РФ от 17.01.2011 № 46. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070903/>
17. Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.04.2013 № 148н. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70266852/>
18. Олехова Ю.П. Процесс становления требований к профессиональным качествам педагога // Наука – XXI век: сб. материалов международной научной конференции. М., 2015. С. 260-272.
19. Платонов К.К. Проблемы способностей. М.: Наука, 1972. 312 с.
20. Рубинштейн С.Л. О личностном подходе // Куликов Л.В. Психология личности в трудах отечественных психологов. СПб.: Питер, 2001. С. 23-32.
21. Рябов В.М. Профессиональная педагогика: терминологический словарь. Брянск: БГТУ, 2003. Кн. 1. 90 с.
22. Соловьева Т.В. Неформальное повышение квалификации работников образования через ассоциации педагогических работников // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2014. № 1 (18). С. 77-81.
23. Ушаков Д.Н. Большой толковый словарь современного русского языка: 180000 слов и словосочетаний. М.: Альта-Принт, 2005. 1239 с.

## **The influence of individual and personal students' features on the process of postgraduate teacher's training**

**Yuliya P. Olekhova**

Postgraduate,

Department of intercultural communications,

Admiral Makarov State University of Maritime and Inland Shipping,

198035, 5/7 Dvinskaya st., St. Petersburg, Russian Federation;

e-mail: [olekhova.20@yandex.ru](mailto:olekhova.20@yandex.ru)

**Abstract**

Analyzing educational normative documents, the author considers that it is possible to use the notion "personalized" not only in financing of training postgraduate teachers but training them in such way. Moreover, the author considers using "personalized" system in comprehensive education later on. It includes "external" – formal sides of arranging teaching and "internal" – reflecting the contents and shades of teaching.

The author offered to divide modules into two parts: obligatory and optional. The first part of modules is obligatory for everyone: tendency in education, laws, orders, etc. The second one is optional or "personalized" according to teachers' needs that depend on teacher's age, working standing, experience, requirements of school. It is necessary to arrange pedagogic career based on "competence approach" according to formed competences and those that one will be able to master in the future.

The author analyses the stages of personal professional progress and determines five steps to professional raising of teacher's qualification during his/her life. At the first stage a "young specialist" should master primary methods of teaching based on teaching patterns. At the second stage it is necessary to analyze and sum up the professional work experience. The third stage is a basis of professional teachers' association – professional and respected teachers. The fourth stage – experts, pioneers and researchers. The fifth stage – talented teachers, masters. They should transfer their knowledge and experience to the "young specialists", take part in arranging trainings. Only personalized teaching in the system of postgraduate training will allow building such vector of development.

**For citation**

Olekhova Yu.P. (2016) Vliyanie individual'no-lichnostnykh kharakteristik obuchaemykh na protsess poslevuzovskoi podgotovki pedagoga [The influence of individual and personal students' features on the process of postgraduate teacher's training]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 2, pp. 102-118.

**Keywords**

"Personalized" system of postgraduate training, "personalized" teaching, obligatory and optional modules, project of training path, stages of personal professional progress, levels of qualification, professional competences.

**References**

1. Adolf V.A. (1998) *Professionalnaya kompetentnost' sovremennogo uchitela* [Professional competence of a modern teacher]. Krasnoyarsk: Krasnoyarsk State University.
2. Aleksandrova M.V. (2007) *Metodologicheskie osnovy kar'ernogo rosta pedagoga* [Methodological basis of career development]. Velikii Novgorod: Yaroslav-the-Wise Novgorod State University.
3. Bodrov V.A. (2001) *Psikhologiya professional'noi prigodnosti* [Psychology of professional suitability]. Moscow: Per Se Publ.

4. Esaulova M.B. (ed.) (2010) *Personifikatsiya vysshego professional'no-pedagogicheskogo obrazovaniya: na puti k samoupravlyаемому obucheniyu* [Personification of higher education: on the way to teaching autonomy]. St. Petersburg: St. Petersburg State University of Technology and Design.
5. Kislyakov A.V., Shcherbakov A.V. (2014) Neformalnoe povyshenie kvalifikatsii pedagogicheskikh rabotnikov posredstvom proektirovaniya innovatsionnykh produktov [Informal training of teachers using innovative projection]. *Nauchnoie obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov* [Scientific support of skill developing system], 1 (18), pp. 82-92.
6. Ksenofontova A.N. (2001) Ekspertiza pedagogicheskikh proektov [The expertise of pedagogical projects]. *Vestnik OGU* [Bulletin of Orenburg State University], 1, pp. 30-35.
7. Kuznetsova I.Yu. (2014) *Razvitie subektnoi pozitsii pedagoga v protsesse povysheniya kvalifikatsii* [Development of teacher's subjective position in process of training]. Kemerovo: Kuzbass Regional Institute of Professional Education Development.
8. Maslova L.V. (2002) *Organizatsionno-pedagogicheskie usloviya stanovleniya professional'nogo opyta molodogo uchitelya. Dokt. Diss.* [Conditions for professional experience of a young teacher. Doct. Diss.]. Velikiy Novgorod.
9. *Metodicheskie rekomendatsii po vypolneniyu proektnogo zadaniya slushatelyami KPK* [Methodic recommendations for making project by participants of program of professional skills improvement]. Available at: <http://www.loiro.ru/student/project/> [Accessed 28/03/14].
10. Migunova E.A. (2011) Metodicheskiye sluzhby – zveno sistemy povysheniya kvalifikatsii rabotnikov obrazovaniya [Methodical departments – a part of teachers' training system]. *Slagaemye professional'noi kompetentsii uchitelya: sb. materiallov VII regional'noi metodicheskoi konferentsii* [Components of teacher's professional competence: collected articles of VII regional methodological conference]. Saratov: Saratov Institute of Advanced Training and Retraining of Workers of Education.
11. *O provedenii eksperimenta po personifitsirovannomu finansirovaniyu sistemy povysheniya kvalifikatsii: projekt Postanovleniya Pravitel'stva Rossiiskoi Federatsii ot 04.05.2011* [On experiment carrying out on the personified financing of system of professional skill improvement: draft resolution of the Russian Government]. Available at: <http://sks-ed-union.ru/post/postanovleniya-pravitelstva/89> [Accessed 10/10/14].
12. Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon Ros. Federatsii ot 29.12.2012 № 273-FZ: prinyat Gos. Dumoi Feder. Sobr. Ros. Federatsii 21.12.2012: odobr. Sovetom Federatsii Feder. Sobr. Ros. Federatsii 26.12.2012 [On education in the Russian Federation: Federal Law of the Russian Federation No. 273-FZ of December 29, 2012] (2012). *Rossiiskaya gazeta* [Russian gazette], 31<sup>st</sup> Dec.
13. Ob utverzhdenii Edinogo kvalifikatsionnogo spravochnika dolzhnostei rukovoditelei, spetsialistov i sluzhashchikh, razdel "Kvalifikatsionnye kharakteristiki dolzhnostei rabotnikov obrazovaniya": prikaz Ministerstva zdravookhraneniya i sotsial'nogo razvitiya RF ot 26.08.2010 № 761n [On the approval of the Uniform qualification reference book of positions of heads,

- specialists and employees, the section "Qualifying characteristics of positions of workers of education": Order of the Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation No. 761n of August 26, 2010] (2010). *Rossiiskaya gazeta* [Russian gazette], 20<sup>th</sup> Oct.
14. *Ob utverzhdenii i vvedenii v deistvie federal'nogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta vysshego professional'nogo obrazovaniya po napravleniyu podgotovki 050100 Pedagogicheskoe obrazovanie (kvalifikatsiya (stepen') "bakalavr")*: prikaz Minobrnauki RF ot 17.01.2011 № 46 [On the approval and introduction of Federal State Educational Standard of Higher Professional Education in the area of study 050100 Teacher Education (Bachelor): Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation No. 46 of January 17, 2011]. Available at: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070903/> [Accessed 12/03/16].
  15. *Ob utverzhdenii urovnei kvalifikatsii v tselyakh razrabotki proektov professional'nykh standartov*: prikaz Ministerstva truda i sotsial'noi zashchity RF ot 12.04.2013 № 148n [On the approval of qualification levels with a view to developing draft professional standards: Order of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation No. 148n of April 12, 2013]. Available at: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70266852/> [Accessed 13/01/16].
  16. Olekhova Yu.P. (2015) Protsess stanovleniya trebovaniy k professionalnym kachestvam pedagoga [The process of requirements formation to professional qualities of a teacher]. *Nauka – XXI vek: sb. materialov mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii* [Science – XXI century: collected articles of the international scientific conference]. Moscow, pp. 260-272.
  17. Platonov K.K. (1972) *Problemy sposobnosti* [Problems of capabilities]. Moscow: Nauka Publ.
  18. Rubinshtein S.L. (2001) O lichnostnom podkhode [On personal approach]. In: Kulikov L.V. *Psichologiya lichnosti v trudakh otechestvennykh psikhologov* [Psychology of a person in studies of Russian psychologists]. St. Petersburg: Piter Publ., pp. 23-32.
  19. Ryabov V.M. (2003) *Professional'naya pedagogika: terminologicheskii slovar'* [Professional Pedagogic: terminological dictionary], Book 1. Bryansk: Bryansk State Technical University.
  20. Solov'eva T.V. (2014) *Neformal'noe povyshenie kvalifikatsii rabotnikov obrazovaniya cherez assotsiatsii pedagogicheskikh rabotnikov* [Informal training of teachers through associations of pedagogic workers]. *Nauchnoie obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov* [Scientific support of skill developing system], 1 (18), pp.77-81.
  21. Ushakov D.N. (2005) *Bol'shoi tolkovyi slovar' sovremennogo russkogo yazyka: 1800000 slov i slovosochetanii* [Great Dictionary of the Modern Russian language: 180,000 words and phrases.] Moscow: Al'ta-Print Publ.
  22. Zharkova E.N., Kalashnikova N.G. (2003) *Ob organizatsii personifitsirovannogo povysheniya kvalifikatsii rabotnikov obrazovaniya na regional'nom urovne* [On arranging of personalized teacher's training on a regional level]. *Pis'ma v Emissiya. Offlain* [The Emissia. Offline. Letters]. Available at: <http://www.emissia.org/offline/2012/1773.htm> [Accessed 15/04/15].
  23. Zmeev S.I. (2003) *Andragogika: osnovy teorii i tekhnologii obucheniya vzroslykh* [Andragogy: the basics of theory and techniques for teaching adults]. Moscow: Per Se Publ.