

Струкова Юлия Владимировна

заместитель директора по дошкольному воспитанию

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
гимназия №93 г. Челябинска имени Александра Фомича Гелича
г. Челябинск

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РОСТОМ ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

В условиях реализации современной модели образования одним из приоритетных направлений является переход на новый Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, которое диктует особые условия организации дошкольного образования, интенсивное внедрение инноваций, новых технологий и методов работы с детьми. В этих условиях особенно возрастает значимость профессионализма, повышения квалификации кадров как составной части системы непрерывного образования, становится необходимостью управление процессом развития творческого, свободно и активно мыслящего человека, прогнозирующего результаты своей деятельности и соответственно моделирующего образовательный процесс.

Любая деятельность дошкольной образовательной организации должна способствовать повышению эффективности образовательного процесса в целом, а усилия всех служб и руководства должны быть ориентированы на оптимизацию образовательных процессов, повышение качества образовательных услуг и как следствие качественное обеспечение повышения профессионализма, квалификации педагога. В условиях введения ФГОС ДО современное общество предъявляет новые требования к компетентности педагога дошкольной образовательной организации. Он должен быть компетентным в вопросах организации и содержания деятельности (таблица 1).

13 июля 2015 г.

Третья летняя Всероссийская конференция 2015 года "Актуальные проблемы теории и практики образования"

Основные направления организации и содержания деятельности педагога

Направления		
Образовательное	Учебно – методическое	Социально – педагогическое
Критерии компетентности		
осуществление целостного педагогического процесса; создание развивающей среды; обеспечение охраны жизни и здоровья детей.	планирование образовательной работы; проектирование педагогической деятельности на основе анализа достигнутых результатов	консультативная помощь родителям; создание условий для социализации детей; защита интересов и прав
Показатели компетентности педагога		
знание целей, задач, содержания, принципов, форм, методов и средств обучения и воспитания дошкольников; умения результативно формировать знания, умения и навыки в соответствии с образовательной программой	знание образовательной программы и методики развития разных видов деятельности детей; умение проектировать, планировать и осуществлять целостный педагогический процесс; владение технологиями исследования, педагогического мониторинга, воспитания и обучения детей. Кроме того, имея право выбора как основной, так и парциальных программ и пособий, воспитатель должен умело соединять их, обогащая и расширяя содержание каждого направления, избегая «мозаичности», формируя целостность восприятия ребенком. Иначе говоря, компетентный педагог должен уметь грамотно интегрировать содержание образования, обеспечивать взаимосвязь всех занятий, мероприятий, событий исходя из задач воспитания и развития ребенка.	знание основных документов о правах ребенка и обязанностях взрослых по отношению к детям; умение вести разъяснительную педагогическую работу с родителями, специалистами ДОУ.

Компетенция применительно к профессиональному образованию – способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности. Использование специальных подходов к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс всех воспитанников: со специальными потребностями в образовании; одаренных; детей, для которых русский язык не является родным и т.д. в современных условиях становится актуальным. Профессиональная деятельность педагога дошкольного образования оценивается только комплексно. Высокая оценка включает сочетание показателей динамики развития интегративных качеств ребенка, положительного отношения ребенка к детскому саду и высокой степени

13 июля 2015 г.

Третья летняя Всероссийская конференция 2015 года "Актуальные проблемы теории и практики образования"

активности и вовлеченности родителей в решение образовательных задач и жизнь детского сада. Таким образом, в результате анализа последних изменений в законодательстве, федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, которые отразились на содержании дошкольного образования, можно сказать, что процессом профессионального роста персонала в условиях нового законодательства нужно управлять целенаправленно и системно.

Основная цель системы управления повышением профессиональным ростом персонала МАОУ гимназии № 93 г. Челябинска - создать методические условия, такую образовательную среду (мероприятия), в которой будет полностью реализован профессиональный потенциал каждого педагога в условиях ФГОС ДО. Важной задачей руководителя в данном направлении становится содействие в создании условий для того, чтобы педагоги были мотивированы на развитие профессиональной компетентности. В процессе реализации данной цели была разработана модель системы управления профессиональным ростом персонала, которая состоит из двух компонентов.

Первый компонент – это создание творческой образовательной среды в образовательной организации через различные мероприятия. А именно:

- В качестве предпосылок обеспечения профессионального роста педагога гимназии выступают *встречи* со значимыми в педагогике, психологии, методике людьми в ходе ежегодной районной методической недели. Огромную роль в становлении и профессиональном росте педагога играет руководство МАОУ гимназии № 93 г. Челябинска, которое, следя за успехами и промахами педагога, умело приходит на помощь: предоставляет возможность *ознакомления с различными профессиональными периодическими изданиями*; помогает в *выборе темы по самообразованию*; дает возможность побывать на *образовательной деятельности педагогов-мастеров*, к молодым педагогам прикрепляет опытного наставника, предоставляет *слово на педагогическом*

13 июля 2015 г.

Третья летняя Всероссийская конференция 2015 года "Актуальные проблемы теории и практики образования"

совете; а в случае явного роста рекомендует принять участие в конференциях, семинарах районного, городского уровней. Помощь всегда реальна и тактична.

- *Объединение в творческие группы* строится по принципу близости тем по самообразованию, интереса к определенному направлению работы, в группы по отдельным профессиональным затруднениям. Творческие группы могут быть долгосрочными и собранными на короткий период для разработки конкретных рекомендаций, памяток. Успешно используются такие формы работы с персоналом, как «Школа молодого специалиста» и наставничество.

- *Наставничество* - разновидность систематической индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в учреждении или имеющими трудовой стаж не более 3 лет по развитию необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

- Обучение педагогов, *повышение квалификации*, профессиональная переподготовка в образовательных организациях дополнительного профессионального образования.

- Современное состояние образовательной системы характеризуется активным *внедрением инновационных технологий* в педагогический процесс. *Психологическая служба* гимназии не может быть в стороне от этих позитивных изменений. В рамках инновационной деятельности учреждения задача психологической службы заключается в сопровождении педагога. Под психологическим сопровождением понимаем систему организационных, диагностических, обучающих мероприятий для педагогов, направленных на создание оптимальных условий. Условно можно сказать, что в процессе психологического сопровождения специалист создает условия и оказывает педагогу поддержку для перехода от позиции “я не могу” к позиции “я могу сам справиться со своими жизненными и профессиональными трудностями”, то

13 июля 2015 г.

Третья летняя Всероссийская конференция 2015 года "Актуальные проблемы теории и практики образования"

есть поиск скрытых ресурсов личности, опора на его возможности и создание на этой основе условий для развития.

- *Проекты* – работа, направленная на решение конкретной проблемы, на достижение оптимальным способом заранее запланированного результата.

Второй компонент – это формирование индивидуальной траектории роста каждого педагога. А именно:

- Профессиональный рост педагога без грамотно построенного самообразовательного процесса невозможно. *Самообразование* можно рассматривать в двух значениях: как «самообучение» и как «самосозидание». Во втором случае самообразование выступает одним из механизмов превращения педагога в творческую личность. Поэтому профессиональный рост также можно назвать и поиском своего пути.

- Создание *портфолио педагога*. Портфолио педагога - это один из методов оценки профессионализма педагогов. Он включает материалы, демонстрирующие умения педагога решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения.

Портфолио даёт возможность педагогу продемонстрировать те результаты практической деятельности, которые он считает наиболее значимыми для оценки своей профессиональной компетенции, позволяет демонстрировать не только результаты деятельности, но и прогресс по сравнению с предыдущими результатами. Одним из условий профессионального роста педагога, помимо планирования самообразования, является *умение анализировать* собственную деятельность, прогнозировать и корректировать ее результаты. Это отслеживание результативности работы путем фиксации и сравнения результатов детей и методической работы отражается в *ежегодном творческом отчете* педагога.

- Развитие профессиональной позиции успешнее всего идет через *деятельностные формы методической работы*, а именно:

13 июля 2015 г.

Третья летняя Всероссийская конференция 2015 года "Актуальные проблемы теории и практики образования"

Аттестация - повышение профессионального уровня педагогов, присвоение или подтверждение квалификационной категории. Обеспечение непрерывного процесса самообразования и самосовершенствования.

Самообразование, выступления по материалам самообразовательной деятельности, разработка инновационной методической продукции.

Участие в районных, городских, областных конкурсах, смотрах, конкурсах внутри образовательного учреждения, мастер-классах, открытых занятиях позволяет педагогу определить особенности своего стиля педагогического труда, осознать свою индивидуальность, упражняет в рефлексии.

Публикации, тиражирование позитивного педагогического опыта работы, теоретические конференции, семинары, консультации на которых обсуждается научная литература по проблемам деятельности учреждения, а также *создание творческих разработок*, конкретных проектов, дидактического комплекса. С учетом специфики работы педагога, уровня его творчества подбирается необходимая литература и распределяется между членами коллектива.

Участие в *создании внутренней ежеквартальной информационной газеты* «Дорогою добра», как одной из форм вовлечения родителей в образовательный процесс.

Использование информационно-коммуникативных технологий (ИКТ) – это технологии обмена информацией, коммуникации в электронном формате. Актуальность использования информационных технологий обусловлена социальной потребностью в повышении качества обучения, воспитания детей дошкольного возраста. В настоящее время использование ИКТ в практике заключается в следующем: подбор иллюстративного материала к проведению образовательной деятельности и для оформления стендов, групп, кабинетов; подбор дополнительного материала из различных источников к занятиям,

13 июля 2015 г.

Третья летняя Всероссийская конференция 2015 года "Актуальные проблемы теории и практики образования"

знакомство со сценариями праздников и других мероприятий; обмен опытом, знакомство с периодикой, наработками других педагогов; создание презентаций для повышения эффективности образовательной деятельности с детьми; использование цифровой фотоаппаратуры и программ редактирования фотографий, которые позволяют управлять снимками так же просто, как фотографировать, использование Интернета в педагогической деятельности, с целью информационного и научно-методического сопровождения образовательного процесса, как поиск дополнительной информации, расширения кругозора детей, создание медиатек, которые представляют интерес не только для педагогов, но и для родителей, создание электронной почты, ведение сайта учреждения.

Одной из важнейшей формой профессионального роста персонала образовательного учреждения является разработка и исполнение *персоналицированных программ* повышения квалификации. Актуальность определена новыми требованиями к профессиональной деятельности педагогов. Эффективность и качество управления образовательной организацией напрямую зависит от уровня профессионального роста персонала.

Список литературы:

1. Деркач, А.А., Ситников, А.П. *Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии [Текст] / А.А. Деркач, А.П. Ситников. – М.: РАУ, 2008. – 344 с.*
2. Китов, А.И. *Психология управления. [Текст] / А.И. Китов. – М.: Академия МВД, 1987. – 280 с.*
3. Никитина, И.М. *Персоналицированная программа как инструмент профессионального образования / И.М. Никитина // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров (Научно- теоретический журнал). – 2009. – № 1. – Челябинск: ЧИППКРО. – С. 67–72.*

13 июля 2015 г.

Третья летняя Всероссийская конференция 2015 года "Актуальные проблемы теории и практики образования"

4. Сваталова, Т. *Инструментарий оценивания профессиональной компетентности педагогов*/ Т. Сваталова// *Дошкольное воспитание* – 2011. - №1. С.95.

5. *Управление персоналом организации. Практикум.* / Под ред. А.Я.Кибанова. М., 2007.

13 июля 2015 г.

Третья летняя Всероссийская конференция 2015 года "Актуальные проблемы теории и практики образования"