

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Т.В. Белозерова,
научный руководитель Н.В. Ионова
Россия, г. Череповец,
Череповецкий государственный университет

Постановка проблемы. На фоне значительных изменений, модернизации в области образования встает вопрос о поиске новых подходов к дошкольному образованию. В федеральных государственных образовательных стандартах раскрыты основы данных преобразований и предложены условия, направленные на преобразование системы воспитания и развития ребенка. В контексте инноваций в социальной сфере ключевым моментом становится обеспечение эмоционального благополучия детей, поддержка его индивидуальности и инициативы, построение вариативного образования, которое ориентировано на развития ребенка.

Исходя из этого, современный педагог должен знать новые педагогические технологии развивающего и дифференцированного обучения. Он должен выражать готовность к участию в инновационной деятельности учреждения, ведению научно-исследовательского поиска, должен владеть навыком личностно-педагогической саморегуляции, диагностики, рефлексии и самопознания. Все это предполагает социальный портрет педагога нового типа - обладающего способностью к конструктивному решению поставленных задач, стрессоустойчивостью, психологическим здоровьем. Задача развития такого педагога становится одной из приоритетных задач в системе непрерывного педагогического образования, в ходе которого происходит становление его профессиональной компетентности. Поэтому особое значение в федеральных государственных образовательных стандартах уделено описанию условий для профессионального развития педагогических кадров, в том числе их дополнительного профессионального образования. Для этого должна быть организована консультативная поддержка работников дошкольных учреждений по вопросам обучения детей, а также созданы условия для организационно-методического сопровождения процесса реализации программы.

В связи с этим возникает противоречие между новыми требованиями к уровню профессиональной компетентности педагогических кадров и отсутствием в дошкольных образовательных организациях системы методической работы, обеспечивающей профессиональный рост и развитие воспитателей. Устранению этого противоречия, на наш взгляд, будет способствовать создание организационно-педагогических условий для профессионального развития персонала посредством внедрения модели управленческой деятельности администрации дошкольной образовательной организации, имеющей своей целью развитие профессиональной компетентности персонала.

Анализ исследований и публикаций. Многие исследования доказали влияние регулярного повышения квалификации на улучшение качества образовательного процесса. Разработкой проблем профессионального развития педагога в отечественной психологии и педагогике занимались Л.П. Алексеева, Г.М. Голубенко, Е.А. Климов, Н.В. Кузьмина, Л.А. Петровская, А.К. Маркова и др. На сегодняшний момент нет единой точки зрения на термин «профессиональное развитие». На наш взгляд, в современных условиях инновационного образования наиболее подходит следующее определение. М.М. Поташник определил профессиональное развитие как «процесс приобретения педагогом знаний, способов деятельности, позволяющих ему оптимальным образом реализовать свое предназначение по вопросам обучения и социализации детей» [1, с. 143].

Различные аспекты повышения профессиональной компетентности педагога интересовали многих отечественных и зарубежных ученых: Л.И. Анциферова, Т.В. Кудрявцев, В.Д. Шадриков, Дж. Боткин, А. Николе, Й. Роттер, Т. Шульц и др. Авторы разводят понятие профессиональное развитие, профессиональный рост, профессиональное становление. На наш взгляд, в рамках данного исследования ключевым понятием является определение профессиональной компетентности, под которой в современной педагогике понимается «синтез интеллектуальных составляющих, личностных характеристик и опыта, позволяющих человеку использовать свой потенциал, успешно адаптироваться в инновационных условиях профессиональной деятельности» [2, с. 79].

Современные подходы к реализации развивающего потенциала образовательного пространства исследовали: С.В. Бабушкина, Н.Б. Крылова, Н. Павлов, А.К. Шалаев, В.А. Левин и др. Между тем, малоизученным остается вопрос об организационно-педагогических условиях управления профессиональным развитием персонала дошкольной образовательной организации.

Данные, полученные в результате анализа научных работ, позволили нам выделить цель нашей публикации. *Цель исследования:* изучить организационно-педагогические условия управления персональным развитием персонала дошкольной образовательной организации.

С целью изучения состояния проблемы в условиях реальной практической деятельности нами был организован эксперимент на базе детского сада № 29 города Великий Устюг. В эксперименте принимало участие 9 педагогов, в возрасте от 32 до 56 лет.

Для выявления мотивации на профессиональное развитие педагогов мы провели диагностику «Методика изучения мотивов профессиональной деятельности» (автор К. Замфир). Воспитателям было предложено оценить по 5-бальной шкале значимость различных профессиональных мотивов.

На основе интерпретация результатов по итогам проведенной с педагогами диагностики мы получили следующие данные:

- в целом удовлетворенность педагога избранной профессией достаточно высокая: высокий уровень внутренней и внешней положительной мотивации (56%);
- полученный мотивационный комплекс показывает, что активность педагогов не всегда мотивирована самим содержанием деятельности и стремлением достичь позитивных результатов;
- наблюдается тенденция, когда деятельность педагога обусловлена мотивами, не связанными с самой педагогической деятельностью (стремлением получить более высокий заработок (45%), избежать наказание (32%) и т. д.

В связи с полученными данными мы считаем, что развитие внутренней мотивации/удовлетворения от самого процесса и результата работы (когда для личности имеет значение деятельность сама по себе), что является толчком для профессионального развития педагогов.

Таким образом, повышение профессиональной компетентности педагога предполагает развитие способности воспитателя к постановке целей своего профессионального саморазвития, самомотивации, к самостоятельному определению содержания своей деятельности и выбору адекватных поставленным задачам методов деятельности, способность к рефлексии своей работы и ее корректировке. Для этого в дошкольной образовательной организации необходимо создать условия, при которых управление профессиональным развитием педагогов будет эффективно.

Выводы. Полученные результаты позволили нам выделить следующие условия в руководстве педагогическим коллективом по развитию профессиональной компетенции педагогов.

Во-первых, необходима реализация особой модели управления профессиональным развитием, предполагающим изменения в деятельности организации на нескольких уровнях: уровень управления (администрация и др. органы управления); уровень методической службы; уровень профессиональной деятельности воспитателя. При этом необходимо четкое разграничение функционала в решении проблемы между всеми структурами. Например, задачей администрации становится – финансово-экономическое обеспечение проекта профессионального развития педагогов; задача методической службы – определение стратегии развития дошкольной образовательной организации; задача творческой группы, созданной из активных педагогов, – разработка технологии реализации проекта по повышению уровня профессионального развития персонала организации.

Во-вторых, необходимо внедрение новой модели мотивации и стимулирования коллектива на профессиональное развитие. Для этого важно определить систему моральных и материальных стимулов, которые активизируют продуктивную деятельность педагогических работников. В данном случае важным моментом для педагогов является создание условий для проявления личной индивидуальности педагога, заинтересованности в инновационной деятельности, желания совершенствовать свое профессиональное мастерство.

В третьих, управление профессиональным развитием персонала должно предполагать использование в работе с педагогами активных форм работы повышения профессионального развития. Активные формы стимулируют творческую и исследовательскую деятельность педагогов, их личностный потенциал. Как показала практика, наиболее эффективными методами работы с педагогами являются активные формы, которые носят исследовательский характер и направлены на осмысление собственного педагогического опыта и творческую его переработку. Можно выделить такие активные формы, как: фестиваль педагогических идей, работа творческой группы, участие в конференциях, конкурсах, работа творческого манежа, семинары-практикумы по обучению планированию профессиональной деятельности, коллективный просмотр педагогического процесса, педагогические чтения, методическая неделя и так далее.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что реализация системы организационно-педагогических условий для профессионального развития персонала и внедрение новой модели управленческой деятельности образовательной организации, будут способствовать развитию профессиональной компетентности персонала.

Литература

1. Кишкель Е.Н., Шипунов В.Г. Основы управленческой деятельности: социальная психология, менеджмент. М.: Высшая школа, 2004. 327 с.
2. Шереметов П.В., Петухов С.В. Теория организации. Курс лекций. М.: Омега-Л, 2006. 282 с.