

Система профессионального развития педагогов как деятельность по управлению персоналом ДОО



Авторы статьи:

*Жикина Л.И., заведующий МБДОУ-детский сад № 26 Ленинского района г. Екатеринбурга;
Стародуб Л.М., заместитель заведующего МБДОУ-детский сад № 26 Ленинского района г.
Екатеринбурга;*

*Шабас С.Г., педагог-психолог детского сада № 26, кандидат психологических наук, Почетный
работник общего образования РФ*

В статье приводится опыт многолетней работы по созданию системы профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения. Показана деятельность по управлению персоналом с использованием внешних и внутренних ресурсов, внутреннего мониторинга, самооценки педагогического коллектива, обучения, взаимообучения и самообразования для формирования командного профессионализма и повышения качества дошкольного образования.

В настоящее время в дошкольном образовании стоят задачи, связанные со спецификой современной социально-экономической ситуации и трансформацией всей системы образования в соответствии с требованиями общества и государства. Главными задачами являются повышение качества образования, укрепление позитивного взаимодействия с семьями воспитанников, командный профессионализм и создание эмоционально благополучного климата. Поэтому особую значимость приобретает деятельность по управлению персоналом ДОО, как необходимого условия производительности, мотивации и раскрытия творческого потенциала сотрудников.

Деятельность по управлению персоналом - это целенаправленное воздействие в организации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации. Управление персоналом подразделяется на определенные сферы деятельности: поиск и адаптация персонала, оперативная оценка персонала, организация труда, управление деловыми коммуникациями, мотивация и оплата труда, а также обучение и развитие персонала.

Одной из важнейших задач деятельности по управлению является профессиональное развитие персонала - как систематическое подкрепление, усовершенствование и расширение личных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения обязанностей на протяжении всей трудовой деятельности сотрудника.

Непрерывное пополнение и совершенствование знаний, умений и навыков педагогического коллектива дошкольного образовательного учреждения или организации - требование сегодняшнего дня.

Эффективность деятельности включает в себя использование всех ресурсов (внешних и внутренних) для профессионального развития педагогов посредством их целенаправленной подготовки как отдельного направления деятельности администрации.

На основании современного законодательства необходима смена парадигмы подготовки педагогических кадров, развитие у них не только профессиональных навыков, но и мотивации к профессиональному саморазвитию. В связи с этим образовательное упреждение рассматривается как открытая социально-педагогическая система, действующая в рамках новых образовательных ценностей - создание условий для развития личности педагога, способной к самоактуализации и самореализации.

Для оценки эффективности и повышения качества работы педагогов в настоящее время используется комплексная оценка качества образования в ДОО по ECERS-R (шкал для комплексной оценки качества образования в ДОО), где, в соответствии со шкалами, может быть проведен как внутренний мониторинг, так и самооценка педагогического коллектива.

С 2013 года в МБДОУ- детский сад Ленинского района г. Екатеринбурга в связи с введением нового закона «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС ДО, работой над внедрением «Профессионального стандарта педагога», ECERS-R и другими новыми нормативными документами в учреждении регулярно проводился внутренний мониторинг готовности педагогов и специалистов МБДОУ к новым условиям работы. В учреждении работает 13 групп на 404 детей, кроме педагогов имеются такие специалисты, как логопеды, инструктор по физической культуре, музыкальные руководители, педагог-психолог.

Целью внутреннего мониторинга было выявление затруднений, потребностей и образовательных запросов педагогов и специалистов для корректировки и развития их профессиональной деятельности в условиях новых нормативных требований. В результате наблюдений, бесед, анкетирования, опросов и открытых мероприятий были определены основные задачи мониторинга:

1. Определение основных рисков в структуре новой педагогической деятельности.
2. Степень готовности педагогических кадров к работе в новых условиях.
3. Выявление основных проблем при введении новых стандартов работы.
4. Запросы педагогов на информационное и методическое ресурсное обеспечение.
5. Анализ мотивационных условий, благоприятный для профессионального развития.

По итогам внутреннего мониторинга было выявлено, что **проблемы готовности педагогов к работе в новых условиях проявляются в нескольких аспектах:**

- когнитивный - знание о роли и значении новых нормативных документов;
- мотивационный - понимание необходимости активного участия в различных направлениях работы и саморазвития для повышения методической компетентности;
- личностный - умение и готовность выстраивать субъект- субъектные отношения, используя демократический стиль и индивидуальный подход к каждому ребенку;
- технологический - умение провести отбор развивающего (обучающего материала) в соответствии с новыми требованиями;
- методический - умение организовать проектную деятельность воспитанников, предоставлять им самостоятельность и использовать разные формы организации детской деятельности (групповая, парная, индивидуальная).

Для адекватной оценки результатов мониторинга весь педагогический коллектив был разделен по критерию стажа работы на три группы: до 5 лет, 5-10 лет, более 10 лет. Было выявлено, что основными проблемами для группы молодых специалистов является технологический и методический аспекты. Для педагогов со стажем работы – мотивационный и личностный. Для всех групп педагогов особое значение имел когнитивный аспект как знание и значение новых нормативных документов и спецификой психофизического, личностного и коммуникативного развития современного ребенка и членов его семьи.

Для решения данных проблем в МБДОУ- детский сад № 26 была создана система профессионального развития педагогов, включающая внешнее и внутреннее обучение.

Внешнее обучение: обучение в различных формах и видах (с отрывом и без отрыва от работы), переподготовка, повышение квалификации.

Так, 12% педагогов получили высшее профессиональное образование по направлениям «Педагогика и психология дошкольная», «Специальная психология». 100 % педагогов прошли профессиональную переподготовку по программам развития профессиональных навыков специалистов ДОУ. Заведующий МБДОУ и заместитель заведующего получили дипломы профессиональной переподготовки по муниципальному и государственному управлению и менеджменту в организациях. 87 % помощников воспитателей прошли переподготовку по дошкольному образованию.

На базе ФГБОУ «УрГПУ», ГБОУ ДПО СО «ИРО», МБУ ИМЦ «ЕДУ» всеми педагогами (100%) были пройдены курсы повышения квалификации по ФГОС ДО по различным направлениям, например,

«Психолого-педагогические основы организации ДО в условиях внедрения ФГОС», «ФГОС ДО: проблемы и пути их решения», «Актуальные вопросы современного образования: вариативный модуль в условиях введения ФГОС ДО», «Проектирование образовательного процесса в условиях реализации требований ФГОС ДО», «Организация коррекционно-развивающей работы в условиях реализации ФГОС», «Социально-психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ в соответствии с ФГОС ДО», «Технологии и методы работы с детьми с ОВЗ в системе дошкольного образования», «Психолого-педагогическое сопровождение развития детей дошкольного и раннего возраста в соответствии с ФГОС ДО», «Информационные и коммуникационные технологии как средство реализации требований ФГОС ДО».

Некоторые педагоги по личным запросам повышали квалификацию по определенным темам: «Метод проектов в ДОУ как средство коррекционной работы с детьми» (12%), «Современный ребёнок в образовании: взаимодействие с педагогом» (12 %), «Использование методов лечебной педагогики для профилактики и коррекции психосоматических нарушений у дошкольников» (8%), «Психологическое сопровождение ребенка в критические периоды развития» (4%), «Образовательная робототехника как средство развития обучающихся (воспитанников)» (4%).

Для внутреннего обучения был создан комплекс мероприятий, включающий в себя следующие виды работы с педагогическим коллективом: образование под руководством руководителя в детском саду, самообразование, взаимообразование, участие в работе комиссий, творческих и проблемных групп, участие во временных проектных коллективах для проработки нормативных документов, участие в профессиональных конкурсах, участие в научно-исследовательской деятельности.

Для профессионального развития педагогов используются мини-лекции, проблемно- ориентированные семинары, практикумы, круглые столы, тренинги, мастер-классы, консультации, видеопрезентации, обмен опытом работы и взаимообучение- передача знаний и навыков, полученных на курсах повышения квалификации.

Темами внутреннего обучения были «Нормативно-правовое обеспечение ВОП в ДОУ», «Условия внедрения и реализации ФГОС ДО», «Возрастные и индивидуальные особенности детей», «Качество работы ДОУ по ECERS-R», «Позитивизация взаимодействия с родителями», «Психологическое здоровье педагога», «Профстандарт педагога» и др.

Особое значение имеет самообразование и взаимообучение по компьютерной грамотности. Так, педагоги обучились работе на компьютере и ноутбуке, работе с интерактивной доской и технике видеопрезентации.

В МБДОУ – детский сад № 26 регулярно ведется научно-исследовательская деятельность по изучению проблем современных детско-родительских отношений, профилактике синдрома профессионального выгорания, повышению профессиональной компетентности педагогов и качества ВОП. Так, с 2013 года педагоги, специалисты и администрация ДОУ имеют 27 публикаций в изданиях городского, всероссийского и международного уровня, участвовали в 49 конференциях и конгрессах, где докладывали опыт работы учреждения.

Результатами деятельности по созданию системы профессионального развития педагогов в МБДОУ № 26 явились:

- активность и осмысленность педагогов в процессах внедрения новых нормативных актов в работу дошкольного образования;
- мотивационная потребность педагогов и специалистов в освоении новых образовательных технологий;
- создание условий для организации современной предметно-пространственной среды;
- создание эмоционально-благополучной среды для участников образовательных отношений;
- позитивизация взаимодействия сотрудников детского сада и семей воспитанников;
- привлечение педагогов МБДОУ и администрации к работе в качестве экспертов в городских мероприятиях (городской образовательный проект «Добрый город», районный конкурс социальных проектов «Жизни и мечте- Да!») и оценки профессиональной деятельности педагогов с целью установления квалификационных категорий.

Таким образом, использование внешних и внутренних ресурсов для создания системы профессионального развития педагогов как деятельности по управлению персоналом, включающим внутренний мониторинг, самооценку педагогического коллектива, внешнее и внутреннее обучение, самообразование и взаимообучение приводят к самоактуализации и самореализации педагогов, формируют командный профессионализм и в значительной мере способствует повышению качества дошкольного образования.