

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА НА ЭТАПЕ ВВЕДЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Уварова Ольга Викторовна

заведующий МОУ детского сада № 300 Дзержинского района г. Волгограда
olgavolga1963@mail.ru

Якунина Ирина Михайловна

старший воспитатель МОУ детского сада № 300 Дзержинского района г. Волгограда
yakunin-irin@yandex.ru

Аннотация. Представлен материал из опыта работы по организации профессионального развития педагогов дошкольного учреждения. Указаны этапы работы, определены цели и задачи каждого этапа, основные критерии выбора средств и методов поддержки личностно-профессионального развития педагогов.

Ключевые слова. Профессиональное развитие, мотивационные и профессиональные установки, профессионально-творческая компетентность, индивидуальные маршруты, образовательная траектория

Управление процессом профессионального развития педагогических кадров традиционно рассматривается как отдельная задача в рамках функции управления кадровым развитием [2]. Необходимость постоянного ресурсного и организационного обеспечения процесса профессионального развития педагогических кадров придает этой задаче статус функции управления. Управление обязано постоянно стимулировать и поддерживать главный внутренний источник развития системы — активность педагогов. Вместе с тем, педагоги в своем творчестве не должны быть самодостаточными. Сегодня дошкольному образовательному учреждению (ДОУ) требуется ярко индивидуальный, способный строить работу с детьми на основе современных технологий и новых программ, умеющий выстраивать взаимодействия при решении профессиональных задач, активный, способный быстро адаптироваться в изменяющихся условиях жизни, умеющий следить за инновациями, выбирать и внедрять передовой педагогический опыт с учетом собственных особенностей и приоритетных направлений и задач, стоящих перед ДОУ, стремящийся к самообразованию и саморазвитию, способный к рефлексии педагог. Нововведения в современных жестких социально-экономических условиях нельзя основывать на удовлетворении собственных, узко понимаемых профессиональных интересов. Наблюдения за динамикой профессионального развития педагогов приводят к выводу, что зависимость профессиональной компетенции от времени (стажа педагогической работы) нелинейная, причем в общем случае наблюдаются четыре типических элемента: рост с нарастающим шагом, рост с убывающим шагом, спад и стагнация (статус-кво или «нулевой рост»). Факторов, влияющих на «траекторию развития», очень много, и они по

своей природе могут быть самыми разными. Однако в плане управления ограничения всегда задаются ресурсами и организационными отношениями. Если организационные отношения меняются медленно, то тенденция развития в основном определяется наличными ресурсами. В таком случае переход от развития с нарастающим шагом к развитию с убывающим шагом однозначно говорит о приближающемся исчерпании ресурсов. В условиях инновационной деятельности именно управленческий подход руководителя определяет личностную позицию и профессиональную ответственность каждого конкретного специалиста.

Для управления важно, чтобы индивидуальное профессиональное саморазвития педагогических кадров давали положительные результаты общего кадрового развития [2]. Проектирование профессионального развития педагогов в условиях нашего дошкольного образовательного учреждения было ориентировано на создание программы профессионального развития педагогов ДООУ.

Цель. Создать программу профессионального развития педагогов ДООУ с учетом уровня:

- жизненных и профессиональных установок;
- ценностных ориентаций, мотивов, отношения к своему профессиональному росту;
- опыта и уровня профессионализма.

Проблема. Как помочь профессиональному развитию педагога в меняющихся условиях на этапе введения ФГОС ДО.

Задачи. Создание в коллективе условий, обеспечивающих:

- управляемый качественный рост профессионального мастерства педагогов;
- разработать индивидуальные маршруты педагогов с учетом образовательного и квалификационного уровня;
- развитие профессионально – творческой компетентности педагога в области современных технологий реализации ФГОС ДО в образовательном процессе ДООУ;
- овладение базовым умениям в деятельности моделирования, проектирования и планирования образовательного процесса ДООУ,
- развитие и профессиональную интеграцию личностных возможностей всего коллектива сотрудников; становление ценностного отношения педагогов к профессиональной деятельности;

Этапы реализации проекта:

Подготовительный. Цель: выявление мотивационных и профессиональных установок личностного и профессионального развития педагогов коллектива;

Основной. Цель: создание на базе учреждения собственной программы профессионального совершенствования, которая учитывает: приоритетные линии развития учреждения, задачи образования и воспитания детей, возможные пути их реализации с учетом современной науки и практики, ФГОС ДО.

Завершающий. Цель: подбор активных форм реализации программы профессионального развития педагогов ДОУ.

Профессиональное развитие педагогических кадров в дошкольном учреждении - многоуровневый процесс, ориентированный на рост качества, эффективности и доступности образования. Важнейшими задачами процесса повышения квалификации является адаптация педагога к постоянно меняющимся экономическим, социальным, профессиональным условиям деятельности и создание оптимальных условий личностно-профессионального развития и совершенствования педагогов до уровня профессионального мастерства.

Эффективным средством решения поставленных задач стало представление возможности педагогам определить свои профессиональные предпочтения и интересы, транслирование успешного опыта на мероприятиях различного уровня, признание собственной профессиональной деятельности коллегами.

Была проведена аналитическая работа по выявлению готовности педагогов работать в новых условиях, способности и желания вносить изменения в сложившийся стиль работы, определены мотивационно - личностные потребности педагогов:

- потребность в признании и самоутверждении;
- потребность в самовыражении;
- потребность в принадлежности.

Исходя из доминирующих мотивационно-личностных потребностей, были отобраны способы поощрения и стимулирования профессионального совершенствования каждого педагога [3].

Основным критерием при выборе средств и методов поддержки личностно-профессионального развития педагогов на этапе ведения ФГОС ДО в нашем образовательном учреждении является максимальное воздействие на три составляющие личностно-профессионального развития специалиста:

- отношение к своей профессиональной деятельности;
- отношение к себе как профессионалу;
- отношение к профессионально-личностному развитию [1].

Этот процесс направлен на создание условий:

1. Запускающих механизмы самоопределения и саморазвития личности педагога.

2. Помогающих приобретать принципиально новый опыт ценностно-личностного взаимодействия.

3. Развивающих способность педагога к анализу ситуации собственного личностно-профессионального развития и формирующих способность управления им.

4. Позволяющих педагогу выстраивать собственную образовательную траекторию в процессе повышения квалификации в соответствии с особенностями профессионального развития.

Только коллективу с высоким уровнем развития по плечу достижение целей, стоящих перед ДОУ. Успешной деятельности членов коллектива по нашему мнению способствуют:

- высокий уровень профессиональной подготовки кадров, стремление к самосовершенствованию;

- способность педагогов к ускоренной адаптации, работе по-новому, направленность профессиональных интересов педагогов на обновление педагогического процесса и возможность их реализации в ДОУ;
- уровень материально-технической базы ДОУ;
- высокий уровень информационной обеспеченности;
- четкость, конкретность, выполнимость, социальная значимость целей и задач;
- благоприятный психологический климат в коллективе;

Количество и направленность профессиональных объединений педагогов, созданных на базе дошкольного образовательного учреждения, определяется задачами учреждения, уровнем профессиональной подготовки, запросами педагогов и требованиями ФГОС ДО. Профессиональные объединения призваны решать задачи образовательного учреждения, самих членов коллектива, и созданы для повышения профессиональной компетентности педагогов, и разработки программ развития учреждения, основной общеобразовательной программы дошкольного образования, экспериментальной и другой деятельности [3]. В нашем учреждении действуют творческие группы педагогов, как постоянно действующие, так и временные, экспертный Совет, Школа передового опыта, (объединение педагогов, готовых и способных обобщить и представить опыт своей работы коллегам, нацеленное на методическую помощь коллегам, обучение их навыкам профессионального мастерства на примерах педагогической практики) [4].

Методическая работа по управлению профессиональным развитием педагогов представлена следующими блоками.

1. Разработка психолого-педагогического сопровождения профессионального развития (диагностики, средств управления и самоуправления деятельностью по профессиональному развитию, условий перехода на личностно-ориентированную модель взаимодействия-курсы повышения квалификации, предоставление возможности обучения в ВУЗах, взаимопросмотры, обмен опытом, тренинги общения). По результатам анализа определяется степень участия и степень сложности задания педагога в мероприятиях проводимых на базе ДОУ или ином уровне. Это может быть мастер-класс, презентация опыта работы, выступление, показ практической деятельности, написание конспекта, составление библиографии и пр.

2. Совершенствование педагогических и психологических условий, ориентированных на профессиональное развитие личности (внедрение и активное применение новых форм и методов: семинаров-практикумов, методических объединений, деловых игр, специальных тренингов, оказание индивидуальной помощи при построении авторских и рабочих программы и др.).

3. Содействие распространению и изданию обобщенного педагогического опыта, методических разработок и парциальных программ.

4. Приобщение к научно-исследовательской деятельности, опытно-экспериментальной работе. В настоящее время на базе ДОУ работают пять профессиональных объединения педагогов: две творческие группы, инициативная группа, школа передового педагогического опыта и экспертный совет. Обязательное условие деятельности профессионального объединения - создание методического продукта на конец учебного года или на момент прекращения деятельности. Таким продуктом может быть памятка, план, конспект занятий, проект, сборник или методическое пособие.

5. Совершенствование разнообразных форм и методов стимулирования инновационной и творческой деятельности педагогов (проведение аттестации, смотров-конкурсов педагогического мастерства, организация различных выставок творчества, авторских программ, методических разработок и пособий).

На основе выявления ведущих потребностей и мотивации педагогов подбираются формы морально-психологического стимулирования. Кроме этого, в детском саду имеется система материального стимулирования педагогов, к той категории мотивации относится и новая система оплаты труда. Работники знают критерии, по которым оцениваются результаты их работы и поэтому уверены в объективности оценки. Стимулирующую роль профессионального развития играет и введение в действие «Положения» о воспитателе, работающем на доверии и самоконтроле.

Большое значение в мотивации профессионального развития имеет делегирование полномочий [5]. Наделение управленческими функциями специалистов: создание инициативной группы, экспертного совета.

Эффективность поддержки личностно-профессионального развития педагогов нашего детского сада достигается благодаря тому, что

- строится с учетом закономерностей личностно профессионального развития педагогов и особенностей повышения квалификации;
- имеет практико-ориентированный характер;
- реализуется дифференцированно, с учетом способности педагога выступать субъектом личностно-профессионального развития;
- направлено на выявление и предупреждение состояния профессионального истощения, сопровождающего личностно-профессиональное развитие педагога и снижающего его эффективность;
- развивает способность педагога выявлять характер собственного личностно-профессионального развития и осуществлять дальнейшее продвижение к вершинам профессионализма.

Эффективность данного опыта подтверждает позитивная оценка деятельности педагогов ДОО представителями разных групп социума, укрепление имиджа ДОО в районе, определение образовательного учреждения региональной пилотной площадкой внедрения ФГОС ДО в муниципальных образовательных организациях муниципальных районов и городских округов Волгоградской области. (приказ Министерства образования и науки Волгоградской области №430 от 14.04.2014г.)

Ссылки на источники

1. Асаева И.Н. Современные подходы к развитию профессиональной компетентности воспитателя дошкольного образовательного учреждения в системе повышения квалификации. // Образование и наука - 2008г. - №5. - С.60
2. Богославец Л.Г., Майер А.А. Управление качеством дошкольного образования. М., Сфера, 2009г.
3. Введение ФГОС ДО в практику работы дошкольных образовательных организаций /сост. Н.В.Нищева, СПб: «ДЕТСТВО ПРЕСС», 2014.

4. Ильина Т.Н. Активные методы обучения педагогов в ДОУ//Управление ДОУ-2008г. - №1 - С.75
5. Савченко В.И. Мониторинг педагогических компетенция воспитателя в ходе реализации требований ФГОС ДО.// Справочник старшего воспитателя. 2015г. - №2 – С.12