

Управления развитием профессиональных компетенций педагогов для реализации воспитательного процесса в дошкольной организации.

*Ирина Анатольевна Надежкина,
заместитель директора
по воспитательно-методической деятельности
МБУ «Школа № 26» структурного подразделения детский сад «Тополек»*

Управление развитием профессиональных компетенций педагогов для реализации воспитательного процесса в дошкольной организации. Почему это так важно сейчас!? Изменения требований к профессиональной деятельности педагогов по организации воспитательного процесса в детском саду определены нормативными документами.

Изменения, связанные с введением Ф. закона №304, требует **обновления содержания, форм, методов воспитательной** деятельности в детском саду.

В связи с этим возросла потребность в педагоге, **способном качественно решать задачи, определенные в программе воспитания**, разработанной в учреждении.

В данной ситуации тем более принципиально важно наличие у педагогов профессиональных компетенций в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог».

В стандарте выделена ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ – ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ деятельность.

В рамках этой деятельности воспитатель должен осуществлять определенные трудовые ДЕЙСТВИЯ.

Обладать необходимыми УМЕНИЯМИ, и владеть необходимыми ЗНАНИЯМИ.

Давайте более подробно рассмотрим некоторые ТРУДОВЫЕ ДЕЙСТВИЯ: педагог должен:

Реализовывать современные, в том числе интерактивные, формы и методы воспитательной работы. Осуществлять постановку воспитательных целей.

Реализовывать воспитательные возможности различных видов деятельности ребенка.

Это далеко не все трудовые действия, которые должен осуществлять педагог в рамках воспитательной деятельности.

Какими же НЕОБХОДИМЫМИ УМЕНИЯМИ должен обладать педагог. Вот только некоторые из них:

Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей.

Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п. (в школе – это формы внеурочной деятельности, в детском саду – разнообразные формы воспитательной деятельности).

Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач

Достаточно большим является и список НЕОБХОДИМЫХ ЗНАНИЙ, которыми должен владеть воспитатель:

Например: он должен знать:

Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности.

Основы методики воспитательной работы, виды и приемы современных педагогических технологий (предполагается, что технологии воспитания) и другие.

У каждого руководителя, методической службы детского сада должен сейчас возникнуть вопрос: обладают ли наши педагоги всеми этими профессиональными компетенциями, чтобы дошкольники могли качественно и успешно осваивать воспитательный компонент образовательной программы? Если обладают, то в какой степени? Если не обладают - что при этом нужно делать?

Нужно эти компетенции развивать!!! Это должно стать одной из задач, стоящей перед управленческой командой и методической службой учреждения на современном этапе.

Как это делать?

Вы скажите: для педагогов дошкольного образования есть курсы повышения квалификации.

Существующая модель повышения квалификации педагогов, еще пока обнаруживает ряд серьезных недостатков, хотя уже много делается, чтобы эти недостатки ликвидировать:

- содержание повышения квалификации не в полной мере отвечает запросам педагогов;
- существующие формы повышения квалификации, при всех своих достоинствах, имеют ряд несовершенств;
- большинство распространенных форм повышения квалификации ориентировано на рост теоретического уровня, а не на развитие профессиональных компетенций.

Каков выход?

Для эффективного развития профессиональных компетенций педагога этим процессом нужно управлять!

Управленческий цикл состоит из трех воздействий:

На **первом** этапе управления, когда первоначально организуется воздействие старшего воспитателя, заведующего ДОО проходит в рамках традиционного управления. Такое управление предполагает активность управленца и относительную пассивность управляемого (педагога).

Цель первоначального внешнего воздействия связана с опережающей реализацией функции стимулирования, что обеспечивает инициацию рефлексивного управления, при котором педагог является субъектом собственной профессиональной деятельности и способен к оценке собственного уровня развития и выявления профессиональных дефицитов.

На **втором** этапе управления реализуется механизм взаимодействия в системе «педагог – педагог (и)», когда на основе анализа коллективного опыта педагог способен получить обратную связь и объективировать собственную оценку путем сравнения ее с оценками коллег. Это служит основанием для организации самовоздействия педагога– комплекса воздействий субъекта на собственное профессиональное развитие посредством самоуправления.

Третий этап –самоуправление – стратегическая цель и результат формирования профессиональных компетенций педагога дошкольного образования, условие его успешного саморазвития и развития профессии, вершина достижения предыдущих форм управления.

Самоуправление дает возможность действовать продуктивно и результативно на основе самоуправления профессиональным развитием и преодолением профессиональных дефицитов.

Программа внешнего управления профессиональным развитием педагога реализуется в традиционной логике управления:

1. Анализ направлен на диагностику типичных затруднений педагога в профессиональной деятельности и общении, результат – поле проблем, упорядоченное по значимости, трудоемкости и возможности их решения.
2. Планирование направлено на разработку проекта решения проблем конкретизированного по срокам и этапам, объему работ и исполнителям.
3. Организация связана с реализацией плана в соответствии со сроками и этапами исполнения.
4. Контроль направлен на анализ и оценку текущих показателей выполнения плана и промежуточных результатов профессионального развития.
5. Регулирование представляет собой действия по своевременной коррекции отклонений от процесса и результатов, намеченных в плане.

Развитие профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации – это непрерывный, процесс, состоящий из определенных действий

- формирования перечня дефицитных компетенций педагогов,
- определения образовательных траекторий для педагогов конкретной дошкольной организации,
- методического обеспечения повышения квалификации педагогов, организации профессионального обучения;
- оценки эффективности исполнения профессиональных компетенций в деятельности педагогов.

В данных условиях все большее значение приобретает грамотная, планомерная организация работы методической службы в образовательных организациях.

К.Ю. Белая дает определение понятия методическая работа

«методическая работа - это целостная система деятельности, направленная на обеспечение наиболее эффективного качества реализации стратегических задач ДОУ»

Особенности современной образовательной ситуации обострили противоречия методической работы и выявили ряд проблем, которые актуальны для многих образовательных учреждений:

1. - запаздывающий характер методической работы, отставание реальных возможностей от провозглашаемых инновационных намерений, т.к. отсутствуют механизмы опережающего реагирования на возникающие проблемы и благоприятные возможности;
2. - недостаточная системность управления методической работой, которая выражается в низкой наукоемкости, в слабом развитии обратной связи, в отсутствии системной рефлексии собственной деятельности.
3. - разобщенность педагогического коллектива, слабость традиций командной работы. Осуществление совместной деятельности, но кооперации нет, деятельность сепаративная.
4. - недостаточная актуализация возможностей, имеющихся ресурсов для достижения приоритетных целей.

Необходимо организовать внутреннюю систему повышения квалификации в учреждении.

Можно выделить следующие этапы данной деятельности:

Базовый этап обеспечивает диагностирование уровня проявления профессиональной компетентности педагогов для реализации программы воспитания и формирование перечня дефицитных компетенций.

Практико-ориентированный этап определяет нормативные требования к уровню развития профессиональных компетенций педагогов конкретно вашего учреждения в зависимости от тех целей и задач, которые поставлены в вашей программе воспитания дошкольников.

Профессионально-образовательный этап обеспечивает подбор содержания и технологий развития профессиональной компетентности педагогов с последующей разработкой и реализацией модульных программ повышения квалификации в рамках внутренней системы повышения квалификации.

Профессионально-ориентированный этап обеспечивает научно-методическое сопровождение и оценку результативности проявлений

профессиональной компетентности в деятельности педагогов, в их мотивации на овладение новыми профессиональными компетенциями.

Развитие профессиональных компетенций педагогов через систему методической работы должно основываться **на дифференцированном подходе и системном анализе.**

Для диагностики образовательных **потребностей и уровня профессионального развития** педагогов, возможности самой дошкольной организации в их реализации должен использоваться **комплекс взаимодополняющих методик.**

Для **отслеживания изменений** в профессиональной деятельности педагогов должен осуществляться **кадровый мониторинг.**

Кадровый мониторинг как инструмент управления профессиональным развитием педагогов - это «непрерывный процесс, включающий в себя получение объективного знания, позволяющего контролировать, оценивать, прогнозировать результат, управлять процессом оптимального развития».

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив может быть разделен на три группы:

Первая группа. Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых воспитательных технологий, форм, методов. Объединены в творческие группы.

Вторая группа. Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Для них организуются различные семинары по возникающим проблемам.

Третья группа. Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют молодые педагоги. Для работы с ними организовано наставничество и школа молодого специалиста.

Подбор дифференцированных активных и инновационных методов работы с кадрами позволяют совершенствовать профессиональную компетентность педагогов.

В содержании деятельности по управлению развитию профессиональных компетенций педагогов в ДОО можно выделить 3 блока:

Мероприятия 1-ого Блока направлены на повышение уровня теоретических знаний и научно-методического творчества.

Мероприятия 2-ого Блока направлены на развитие профессиональных умений и педагогической техники.

Мероприятия 2-ого Блока направлены на повышение личностно-мотивационного отношения к профессии, формирование гармоничных отношений с коллегами.

1 БЛОК

- Работа педагогов в творческих и проблемных группах. Ведущее направление деятельности данных групп освоение инноваций и решение проблем в деятельности коллектива.

- Обеспечение постоянного повышения квалификации педагогов по средством постоянно действующего семинара в ДОО. Важно, чтобы педагог, прошедший курсы повышения квалификации, обязательно поделился своими знаниями с коллегами.

- Участие педагогов в городских методических объединениях, семинарах и научно-практических конференциях.

- Проведение активных практико-ориентированных форм методической работы.

- Консультирование. Педагогические чтения. Основная деятельность педагогических чтений направлена на освоение и накопление психолого-педагогических знаний в сфере дошкольного образования и воспитания.

- Методическое сопровождение молодых педагогов (консультации, наставничество, посещение занятий опытных коллег).

В рамках 2 БЛОКА

- Недели педагогического мастерства в дошкольной образовательной организации. Опытные педагоги демонстрируют свой опыт, отличающийся индивидуальным стилем.

- Профессиональные конкурсы «Лучший педагог», «Воспитатель года».

- Заочный конкурс на присуждение Премии Губернатора Самарской области педагогическим работникам за реализацию социально значимого проекта.

3 БЛОК

- Психолого-педагогические тренинги. Обучение в таких группах имеет ряд неоспоримых преимуществ. Педагоги учатся принимать точку зрения своих коллег, обнаруживают в себе готовность к изменению собственных установок; учатся излагать свои переживания, стремления, цели и ожидания; повышается активность и инициативность в поиске оригинальных решений.

- Методы морального поощрения и награждения: фотовыставки «Аллея почета»; представление к наградам, поощрение; публикации в СМИ о профессиональных достижениях педагогов (газета, официальный сайт). Старание без признания приводит к разочарованию, поэтому необходимо отмечать и поддерживать даже самые небольшие успехи педагогов.

- Неофициальные коллективные мероприятия. На таких мероприятиях возникает возможность не только сформировать коллектив единомышленников, но и лучше узнать каждого педагога, оценить их потенциал.

- Оказание доверия при поручении ответственных дел, делегирование полномочий с целью формирования кадрового резерва руководящих кадров.

Основными критериями эффективности методической работы, кроме результативных показателей (уровня педагогического мастерства, активности и др.), являются характеристики самого методического процесса:

системность, дифференцированность, этапность.

Системность — соответствие целей и задач содержанию и формам методической работы.

Дифференциация предполагает больший удельный вес в системе методической работы индивидуальных и групповых занятий с педагогами,

исходя из уровня их профессионализма, готовности к саморазвитию и других показателей.

Выделяют три уровня педмастерства:

низкий (интуитивный);

средний (поисковый);

высокий (мастерский).

Этапность– Процесс методической работы включает в себя определенные последовательные этапы:

1 этап – теоретический – осознание идеи, осмысление передовых систем;

2 этап – методический – показ лучших образцов: передового опыта;

построение замысла индивидуальной методической системы;

3 этап – практический – самостоятельная разработка и апробация педагогами новых технологий обучения и воспитания;

4 этап – аналитический – выявление результативности работы, а также анализ наиболее типичных затруднений и способов их устранения

В завершении:

Необходимый уровень профессиональных компетенций будет достигнут, если в единстве эффективно будут действовать система внешнего обучения (повышения квалификации), внутренней система развития в ДОО (методическая работа) и саморазвитие педагога.