

«Модель развития педагога по повышению уровня компетентности в условиях внедрения ФГОС дошкольного образования».

Подготовила:
зам.зав. по ВМР
Хоменко О.В.



Одним из важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации в системе образования, является развитие кадрового потенциала. Приоритетность данного направления развития образования фиксируется и в Стратегии развития российского образования до 2020 года, Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», ФГОС дошкольного образования.

Современное образование развивается в режиме инновационного поиска, вызывающего изменения различных компонентов деятельности специалистов. В этой связи особое значение приобретает усиление непрерывного характера обучения и профессионального совершенствования педагога как условия его активной адаптации к новым моделям деятельности, повышения уровня подготовленности к решению профессиональных задач и повышения качества результатов образовательного процесса в целом.

Сегодня дошкольное образование приобретает функцию серьезного социального института. Перед дошкольными образовательными учреждениями стоит важная задача по развитию инновационной деятельности в рамках реализации федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования.

В современное время предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов. Однако, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов МАДОУ № 68 имеются некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- отсутствие опыта и недостаток знаний по дошкольной педагогике молодых воспитателей;
- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности, изучении и внедрении современных образовательных технологий;
- низкий уровень владения ИКТ-технологиями;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.

Поэтому, для развития инновационной деятельности ДОУ в соответствии с современными требованиями необходимо стратегическое планирование для совершенствования кадрового потенциала МАДОУ № 68, которая будет способствовать профессиональному росту педагогических кадров, достижению качественного дошкольного образования.

Для реализации вышеуказанной цели необходимо:

- разработать модель развития педагога (приложение 1);
- обеспечить систему непрерывного образования и повышения квалификации педагогов;
- повысить мотивацию педагогов для участия в конкурсном движении;
- активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.

Любой современный коллектив представляет собой сложную социальную систему, где отдельные личности и группы людей взаимодействуют на принципах, весьма далеких от формально предписанных. При этом они обычно отзывчивы на благоприятный психологический климат и заботу администрации и трудятся более эффективно при прочих равных условиях.

Итак, рассмотрим процесс формирования и развития педагогического коллектива дошкольного образовательного учреждения включает в себя следующие этапы:

- кадровое планирование;
- мотивация (в т.ч. через благоприятные условия труда);
- обучение, повышение квалификации и развитие кадров через систему методической работы;
- система стимулирования труда (как материально, так и морально);
- формирование кадрового резерва;
- анализ и оценка работы персонала (в т.ч. самооценка);
- принятие управленческих и коллегиальных решений, направленных на совершенствование и повышение качества педагогического коллектива.

Все этапы являются важными как для руководителя, так и для каждого члена коллектива. Для создания в образовательном учреждении условий, мотивирующих работников на более качественное выполнение своих должностных обязанностей и заинтересованность в результатах своей деятельности руководителю необходимо учитывать уровень трудового потенциала, как отдельных работников, так и групп. Понятие мотивации у работников чаще всего связано с материальным стимулированием. При этом по мнению большинства работников, важно «не столько сколько, сколько за что», т.е. критерии материального стимулирования должны быть понятными, а порядок стимулирования прозрачным.

№ п/п	Содержание мероприятий	Планируемый результат
1.	Внедрение новой системы оплаты труда	Повышение заработной педагогического персонала
2.	Стимулирование получения педагогического образования помощниками воспитателей ДОУ в НСГК.	Подготовка резерва педагогических кадров
3.	Мотивация педагогов на получение высшего образования в НГГУ	Увеличение доли педагогов с высшим образованием.

№ п/п	Содержание мероприятий	Планируемый результат
4.	Совершенствование системы методической работы ДОУ: обучающие семинары, семинары – практикумы, мастер – классы, показательные занятия по решению задач инновационной образовательной деятельности ДОУ, использование ИКТ технологий в методической работе (участие педагогов в вебинарах)	Повышение методического мастерства педагогов, изыскание новых форм и методов преподнесения программного материала, рациональное использование имеющихся средств обучения
5.	Обобщение и представление опыта педагогов ДОУ, которые владеют технологией организации исследовательской деятельности	Расширение опыта исследовательской деятельности педагогов ДОУ
6.	Мотивация педагогов ДОУ к занятиям самообразованием, самостоятельному освоению новых пед. технологий	Высокий методический уровень педагогов
7.	Разработка, апробация и внедрение экспериментальной программы по преемственности между ДОУ и школой по формированию универсальных предпосылок учебной деятельности в соответствии с ФГТ и ФГОС	Создание банка данных по инновационным направлениям образовательной деятельности, передовым педагогическим технологиям
8.	Подготовка методических рекомендаций педагогами ДОУ по программно-методическому обеспечению к основной общеобразовательной программе ДОУ в рамках реализации ФГТ	Повышение качества образования в ДОУ. Представление опыта работы педагогами ДОУ.
9.	Проведение внутрисадовых конкурсов инновационных образовательных проектов (к реализации образовательной программы ДОУ). Участие в городских конкурсах	Повышение уровня социальной активности педагогов и их воспитанников.
10.	Организация работы в ДОУ «Школы молодого воспитателя» для обеспечения методической поддержки молодых педагогов.	1.Налие в ДОУ системы педагогического наставничества. 2. Повышение профессиональной компетентности молодых педагогов.
11.	Создание в ДОУ системы работы тьютеров для внедрения консультационной поддержки педагогов по вопросам использования современных образовательных технологий, ИКТ технологий при организации образовательной деятельности в ДОУ.	Повышение профессиональной компетентности педагогов
12.	Обеспечение повышения квалификации педагогов на КПК, ГМО по вопросам реализации ФГТ, изучении современных образовательных технологий.	Повышение качества образования в ДОУ.

№ п/п	Содержание мероприятий	Планируемый результат
13.	Стимулирование педагогических работников на повышение квалификационного уровня через прохождение процедуры аттестации.	Повышение доли педагогов ДОУ, имеющих высшую и первую квалификационную категорию. Доля педагогов ДОУ, имеющих высшую и первую квалификационную категорию составит не менее 80%).
14.	Организация и проведение в ДОУ конкурса педагогического мастерства «Лучший воспитатель ДОУ», стимулирование участие в конкурсе молодых воспитателей.	Представление опыта работы педагогами ДОУ.
15.	Стимулирование педагогов к участию в конкурсах педагогического мастерства «Педагог года», «Педагогический дебют», заочных конкурсах инновационных педагогических идей, конкурсах на получение грантовой поддержки разного уровня для обобщения и распространения педагогического опыта.	Доля педагогов, принимающих участие в конкурсах проф. мастерства составит не менее 9% от общего количества педагогов ежегодно
16.	Организация работы на базе ДОУ городского инновационного ресурсного центра по вопросам обеспечения преемственности детского сада и школы в соответствии с требованиями ФГОС ДО и ФГОС начального общего образования.	

Наиболее эффективным методом развития кадрового потенциала является метод наставничества. Он не новый, но результативный. Результат мобильный, профессионально-плодотворный и двусторонний. Деятельность наставника регламентируется положением «О наставничестве». Педагог-наставник материально стимулируется. Одним из новых применяемых методов адаптации в ДОУ является шадовинг. Это аналог хорошо известного метода стажировки. Он позволяет быстро включить сотрудника в профессиональную деятельность. Эта методика является ещё и экономически выгодной, т.к. не требует дополнительных материальных затрат.

Процесс подготовки к аттестации педагогических кадров также является одним из эффективных методов повышения качества образования персонала. В детском саду сложился эффективный механизм подготовки к аттестации. Он представляет собой последовательность звеньев общей цепочки:

- аккумулярование опыта;
- установление обратной связи с методической группой;
- обеспечение вовлеченности коллег, интеграция их усилий

В зависимости от уровня квалификации мы используем различные группы методов обучения педагогов, применяем:

- активные и пассивные методы обучения,
- групповые и индивидуальные,

– с отрывом и без отрыва от производства.

Коучинг, дистанционное обучение, модульное обучение – это современные методы, применяемые в нашем детском саду. Интересным представляется метод баддинга, который мы изучаем и начинаем использовать при подготовке методических мероприятий. Мониторинговые методы исследования возрастного показателя учреждения констатируют неизбежное старение кадрового состава. Количество сотрудников в возрасте от 45 до 65 лет составляет 40%. ДООУ нуждается в молодых кадрах, на сегодняшний день – это проблем многих образовательных учреждений. В детском саду существует кадровый резерв, разработана программа развития персонала с целью осуществления прогноза изменения кадрового состава. В рамках этой программы методом ротации 3 помощника воспитателя учреждения получили средне-специальное образование и перешли на должность в своем родном учреждении. 1 воспитатель, получив высшее образование, перешел на должность старшего воспитателя. Планомерная работа в этом направлении помогает учреждению выживать в период общего кадрового дефицита.

Одним из направлений кадровой политики является «развитие корпоративной культуры». Корпоративная культура определяет внутренние взаимоотношения учреждения, а также позволяет формировать имидж учреждения. Сегодня, это довольно широко распространенное понятие. Необходимо выстраивать эту работу как целостную структуру, расставляя акценты на различные ценности: духовные и моральные. Это позволяет управлять конфликтными и стрессовыми ситуациями или даже избегать их. Мероприятия по сохранению традиций, корпоративные праздники, дни открытых дверей, спортивные праздники, самопрезентации объединяют и сплачивают коллектив сотрудников.

Решая проблему мотивации и стимулирования труда сотрудников, необходимо совмещать материальные (премии, стимулирующие надбавки) и нематериальные методы стимулирования (мотивирующие совещания, конкурсы и соревнования, поздравления со знаменательными датами, информирование о достижениях, оценки коллег, коллективное признание успехов, благодарности, грамоты за успехи, награды, создание условий для выхода творческих способностей самого работника, получения удовлетворения от трудовых достижений в результате самореализации и самовыражения. Одним из эффективных средств творческой самореализации являются конкурсы профессионального мастерства.

Развитию и поддержке кадрового педагогического потенциала способствует также работы в направлении систематического улучшения условий труда. В дошкольном учреждении необходимо создавать комфортные, безопасные условия труда, с соблюдением требований для оптимального функционирования сотрудников.

Следуя современным требованиям необходимо основываться на модель развития педагога, работающего в условиях инновационной деятельности, которая представляет собой системное целостное образование личностных качеств педагога и его профессиональных умений и способствует повышению эффективности процесса взаимодействия педагогов, а, следовательно, и

повышению качества образовательного процесса. Модель развития педагога, его инновационная деятельность предполагает активность педагога в методической деятельности: выступление на педсоветах, работа в творческих группах, формирование и обобщение педагогического опыта, представление опыта в СМИ, участие в мастер – классах, конференциях, семинарах, выставках и др.

Одной из форм повышения уровня профессионального мастерства является «Школа профессионального мастерства». Методическая работа в «школе» реализуется дифференцированно и имеет 4 ступени:

1 ступень: Группа повышенного внимания администрации включает в свой состав педагогов как малоопытных, так и практиков, не желающих по каким -либо причинам заниматься самообразованием и ростом профессионального личного мастерства, а также отказывающихся от участия в инновационной работе. Целью работы с данной группой является стимулирование педагогов, работающих ниже своих возможностей.

2 ступень: Школа становления молодого педагога. Ее задачей является оказание помощи в становлении педагога.

3 ступень: Школа совершенствования профессионального мастерства предполагает работу с педагогами 1 квалификационной категории с целью доведения их практических знаний и умений до уровня мастера.

4 ступень: Школа высшего педагогического мастерства повышает знания и практические умения педагогов в области научно - исследовательской деятельности, обучает их методам ведения экспериментальной работы, помогает осваивать новые педагогические технологии.

Данная формы дифференцированной работы с педагогами позволяет педагогам не только «услышать», но и «увидеть» и «сделать», что в свою очередь ведёт к более прочному усвоению полученной информации, умению применять усвоенные знания в жизни, положительному изменению поведения в педагогической деятельности, что в свою очередь ведёт к повышению профессионального и личного статуса педагога.

Для оценки активности педагога в инновационной, методической работе ДООУ целесообразно создать *методический паспорт педагога* – это своеобразный паспорт методического мастерства, который даёт целостное представление о каждом педагоге (рассчитан он на 5 лет). Методический паспорт педагога позволяет адекватно оценить результаты профессионального роста и позитивных изменений в деятельности каждого члена педагогического коллектива.

Таким образом, построение инновационной деятельности дошкольного учреждения должно происходить не хаотично, а быть спрогнозировано управленческим аппаратом, педагогическим коллективом. Внедрение предложенной «Модели развития педагога» в стратегическое планирование МАДОУ № 68 будет эффективна для развития и поддержки кадрового потенциала.



