

Управленческое содействие формированию компетентности педагога дошкольного учреждения



Маринина Л.В.,

воспитатель первой квалификационной категории МБДОУ «Детский сад № 343»,
г. Челябинск

Инновационные процессы на современном этапе развития общества затрагивают в первую очередь систему дошкольного образования как начальную ступень раскрытия потенциальных способностей ребенка. Развитие дошкольного образования, переход на новый качественный уровень не может осуществляться без разработки инновационных технологий. Инновации определяют новые методы, формы, средства, технологии, использующиеся в педагогической практике, ориентированные на личность ребенка, развитие его способностей.

Требования к уровню подготовки педагогов дошкольного образования повысились в связи с введением Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. Стандарт является основой для формирования содержания профессионального образования и дополнительного профессионального образования педагогических работников, а также проведения их аттестации. В п. 3.2.6 стандарта отмечается, что для эффективной реализации программы дошкольного образования должны быть созданы условия для профессионального развития педаго-

гических работников, консультативной поддержки педагогических работников по вопросам образования и охраны здоровья детей. Решение этих задач зависит от компетентности руководителя по созданию эффективной системы управленческого содействия освоению педагогами современных образовательных технологий [4].

Управление – «элемент», функция организованных систем различной природы: биологических, социальных, технических, обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию программы, цели деятельности. Управление – воздействие на управляемую систему с целью обеспечения требуемого ее поведения.

Содействие означает помощь и поддержку педагогам в достижении определенного результата в профессиональной деятельности, в развитии педагога как профессионала.

Для реализации своих полномочий административное управление педагогическим персоналом образовательного учреждения наделяется определенными ресурсами, которые становятся рычагами управления, т.е. способами, с помощью которых реализуются управленческие решения в отношении персонала, средствами, воздействующими на исполнителей. Так, руководитель образовательного

учреждения имеет возможность распоряжаться определенными ресурсами, создавая системы мотивирования (начиная от четкой постановки задач, формирования наградной политики учреждения, заканчивая применением мер денежного вознаграждения или взысканий) и организационные структуры; используя материально-техническую базу учреждения и т.д.

Внутренняя сторона управления персоналом – педагогическое самоуправление каждого педагога, группы в целом. Педагогический персонал не только обеспечивает процесс практической реализации, воплощения в жизнь решений, команд и других управленческих воздействий по управлению персоналом со стороны руководителя. Педагогический персонал в рамках исполнения служебных обязанностей реализует возложенные на него обязанности с использованием предоставленных прав. Педагоги проявляют самоуправление.

Управленческое содействие может быть прямым либо опосредованным (косвенным). Опосредованное содействие обеспечивает оптимальные условия выполнения принятых управленческих решений. К таким условиям относятся: социально-психологические условия (создание в управляемой системе благоприятного социально-психологического климата) и ма-

териальные условия (обеспечение необходимых для реализации решения финансирования, а также помещений, наглядных пособий, литературы, технических средств, оборудования) [2].

Управленческое содействие может осуществляться в различных формах. Управленческое консультирование в образовательном учреждении как форма управленческого содействия направлено на удовлетворение потребностей педагогических работников в разъяснении различных вопросов, возникающих по ходу их профессиональной деятельности.

Наставничество – еще одна форма управленческого содействия. Именно получение информации «из первых рук», обучение способам деятельности, воспитание (шефство), профессиональная подготовка и адаптация молодых сотрудников в образовательном учреждении предполагают передачу профессионального опыта наставника, привитие культуры труда и корпоративных ценностей молодому педагогу, а также превращают начинающего специалиста в сотрудника, обладающего всеми необходимыми для работы умениями.

В качестве другой формы управленческого содействия целесообразно рассматривать партнерство, которое позволяет взаимодействовать педагогическим работникам друг с другом

и администрацией образовательного учреждения. Партнерство позволяет последним не только свободно выражать свои профессиональные интересы, но и находить педагогически обоснованные способы их реализации в процессе деятельности.

Ожидаемым результатом управленческого содействия является совершенствование профессиональной квалификации педагогических работников с учетом качества личности, которые характерны для людей, осуществляющих педагогическую деятельность. Это дает возможность характеризовать квалификацию каждого педагога как интегративное свойство человека, как субъекта образования.

Управленческое содействие педагогам ДОО осуществляется посредством различных форм и методов, в том числе с помощью методической работы.

Ю.К. Белая представляет методическую работу образовательной организации в виде управленческой системы, в которой определяют цель, задачи, функции, методы и формы организации. Именно система методической работы представляет и руководителю, и педагогу право выбора индивидуальной траектории профессионального роста и развития, дает возможность обеспечить личностно-ориентирован-

ную методическую поддержку и помощь в реализации традиционных и инновационных моделей организации педагогической деятельности [1].

По мнению С.Г. Молчанова, методическая работа – это обязательная составная часть профессионально-педагогической (управленческой) деятельности, в рамках которой создаются теоретические продукты (разработки, конспекты и т.п.), обеспечивающие педагогические и управленческие действия. Предметом методической работы выступают не только средства профессионально-педагогической (управленческой) коммуникации (формы, методы, приемы, средства), но и содержание обучения (учебные материалы) и содержание управленческого воздействия (управленческие решения в виде приказов, распоряжений, программ) [4].

Достаточно важным компонентом методической работы являются формы организации методической деятельности в дошкольном образовательном учреждении. К наиболее эффективным формам методической работы, по мнению К.Ю. Белой, Л.М. Волобуевой, Л.М. Денякиной, Е.В. Коротаевой, Т.П. Колодяжной, Е.П. Милашевич, А.В. Поздняк, относятся:

- ♦ локальные (внутри образовательной организации): семинары-прак-

тикумы, индивидуальные и групповые консультации; защита конспектов, занятий и уроков, взаимопосещения, анализ и самоанализ урочной деятельности; творческие отчеты, методические совещания и др.;

- ♦ интраактивные (между образовательными организациями одного района): психолого-педагогические проблемные семинары; методические кабинеты, службы, центры; деловые и ролевые игры; конкурсы педагогов; неформальные объединения педагогов, педагогические клубы и др.;

- ♦ интерактивные (межрайонные, городские, областные, федеральные): теоретические и научно-практические конференции; педагогические фестивали; разнообразные выставки (пособий, дидактических материалов, продуктов детского творчества); «школы мастерства»; педагогические чтения, курсы повышения квалификации, конкурсы «Учитель года» и др.

К инновационным можно отнести интерактивные технологии в работе методической службы. Интерактивный – это способный взаимодействовать или находиться в режиме беседы, диалога с чем-либо или кем-либо (человеком). Интерактивные формы разнообразны. Наиболее известными являются: дискуссия, практикумы, различные формы взаимообучения и взаимоконтроля, лабораторно-исследовательские работы

(защита проектов), проблемно-поисковое и дистанционное обучение, презентации, работа в малых группах и парах сменного (динамического), постоянно-го (замкнутого) состава.

Одной из наиболее эффективных форм оказания методической помощи и повышения квалификации педагогов является семинар-практикум – особая форма организации самостоятельной познавательной деятельности слушателей. Основная цель его проведения – обновление теоретических знаний, совершенствование навыков и развитие практических умений в связи с необходимостью освоения новых способов решения профессиональных задач. Определению содержания семинаров предшествует изучение диагностических затруднений педагогов в практической деятельности.

Для творческого развития молодых воспитателей в процессе профессиональной деятельности возможна организация «Педагогическая мастерская», задачи которой:

- способствовать обучению педагогов экспериментально проверять эффективность своей модели работы;
- разрабатывать методические рекомендации на основе собственных достижений;
- поднять профессиональный уровень мастерства педагогов на новый качественный уровень;

- изучить опыт педагогов, работающих по данной проблеме творчески, и применить их опыт на практике.

Такая форма работы, как мастер-класс, с защитой своего наработанного творческого материала по теме самообразования, проведением самоанализа и обозначением перспективы работы пропагандирует лучший опыт педагогов ДОО, его распространение является сильным стимулом для дальнейшего творческого роста педагога.

В последнее время в педагогической науке активно исследуются такие инновационные технологии, как технология развития критического мышления, кейс-метод, модульное обучение, проектное обучение.

Таким образом, методическая работа в ДОО – это последовательная, системная деятельность по оказанию помощи педагогам в организации педагогической деятельности, в результате которой происходит оптимизация профессиональной деятельности и развитие профессиональной компетентности каждого педагога и педагогического коллектива дошкольного образовательного коллектива в целом.

Литература

1. *Белая К.Ю.* От сентября до сентября: рекомендации заведующим и старшим воспитателям детского сада

к планированию учебно-воспитательной, методической работы на год [Текст] / К.Ю. Белая. – М.: АСТ, 2013. – 176 с.

2. *Захарова Г.И.* Развитие профессиональной компетентности педагога дошкольного образовательного учреждения [Текст] : дисс. ... канд. пед. наук: / Г.И. Захарова. – Челябинск, 1998. – 168 с.

3. *Молчанов С.Г.* Формирование и оценивание социальных компетенций в образовательном учреждении [Текст]: учебно-методическое пособие / С.Г. Молчанов. – Челябинск: Челябинский гуманитарий, 2010. – 96 с.

4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» [Электронный ресурс] // <http://base.garant.ru/70512244/>

5. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // <http://base.garant.ru/70291362/>

