

Рыбакина Наталья Александровна

канд. пед. наук, доцент

Фролова Оксана Сергеевна

магистрант

Самарский филиал ГАОУ ВО «Московский городской

педагогический университет»

г. Самара, Самарская область

МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ НЕПРЕРЫВНЫМ ЛИЧНОСТНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье поднимается проблема обеспечения качества образования в дошкольной образовательной организации посредством реализации идеи непрерывного личностно-профессионального развития педагогов. Представлен опыт разработки и реализации модели управления личностно-профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации, обеспечивающей проектирование и сопровождение индивидуальных траекторий профессионального роста педагогов на основе управления-самоуправления. Сущность разработанной модели раскрыта посредством характеристики ключевых управленческих функций: планирование, организация, руководство, контроль. Показано, что представленная модель обеспечивает качественное изменение образовательных потребностей и профессиональных компетенций педагогов, что определяет положительную динамику результатов образования воспитанников.*

***Ключевые слова:** качество образования, модели профессионального труда, личностно-профессиональное развитие педагога, непрерывное образование, управление личностно-профессиональным развитием педагогов.*

«Качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей» [1, с.17] – эта формула ключевого фактора, определяющего

качество образования, была сформулирована М. Барбером и М. Муршедом в рамках исследования лучших систем образования.

Применительно к конкретной образовательной организации результаты данного исследования определяют стратегическое направление деятельности по обеспечению качества образования – переход от «дефицитной модели» профессионального развития, когда педагог овладевает порцией необходимых в данный момент компетенций, к «модели обучающейся организации», в которой созданы условия для непрерывного личностно-профессионального развития педагогов. Модель непрерывного личностно-профессионального развития педагогов должна обеспечить «доводку» подготовленных специалистов на рабочем месте с учетом организационной культуры образовательной организации и поддерживать их готовность к работе в условиях постоянно меняющегося мира, к участию в инновационной деятельности. Поэтому разработка и реализация модели управления непрерывным лично-профессиональным развитием педагогов является актуальной задачей дошкольной образовательной организации.

Построение такой модели в МБДОУ «Детский сад №389» г.о. Самара опиралось на понимание сущности личностно-профессионального развития педагога как процесса формирования личности, ориентированного на высокие профессиональные достижения, осуществляемого в трех взаимосвязанных многомерных пространствах: личности учителя, педагогической деятельности и педагогического общения.

Мы исходили из того, что модели профессионального труда, разработанные в исследованиях Л.М. Митиной [2] определяют вектор личностно-профессионального развития педагога:

– в модели адаптивного поведения выделяются три стадии функционирования специалиста: адаптация, становление и стагнация; в этой модели в самосознании педагога доминирует тенденция к подчинению профессиональной деятельности внешним обстоятельствам, что обуславливает профессиональный регресс;

– в модели профессионального развития выделяют также три стадии: самоопределение, самовыражение и самореализация; в этой модели педагог характеризуется способностью выйти за пределы непрерывного потока повседневной педагогической практики и отрефлексировать свой профессиональный труд в целом.

Каждая стадия модели профессионального развития представляет собой определенную комбинацию профессионально значимых личностных качеств, существенных для успешного действия в рамках той или иной конкретной ситуации деятельности и определяет структуру личностно-профессионального развития педагога.

Теоретический анализ проблемы управления личностно-профессиональным развитием педагогов и учет специфики дошкольной образовательной организации позволил разработать модель управления личностно-профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации, обеспечивающую возможность перехода от процесса дискретного повышения квалификации педагогов к их непрерывному личностно-профессиональному развитию, по сути, к обучающейся организации.

Стратегическими целями проектирования и реализации модели управления личностно-профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации стали:

- создание условий для непрерывного профессионального роста педагогов;
- обеспечение высокого уровня готовности педагогов к инновационной деятельности;
- повышение качества образования в организации.

В рамках разработанной модели управление непрерывным личностно-профессиональным развитием педагогов осуществляется посредством реализации базовых функций управления: планирование, организация, руководство и контроль.

Планирование деятельности по организации системы непрерывного личностно-профессионального развития педагогов осуществлялось с опорой

на анализ профессиональных затруднений и потребностей педагогов и опережающих требований к персоналу в рамках инновационной деятельности. В результате была спроектирована модель методической работы в дошкольной образовательной организации, обеспечивающая возможности личностно-профессионального развития педагогов в рамках трех видов непрерывного образования:

- формального: получение высшего образования, повышение квалификации, участие в научно-практических семинарах, фестивалях педагогического творчества;

- неформального: работа педагогического корректива над единой методической темой, разработка и реализация программы «Лаборатория личностно-профессионального развития педагога ДОО», семинары-практикумы, педагогические мастерские, работа в методических объединениях, проектных командах, творческих группах;

- информального: работа над индивидуальной темой самообразования, ведение методического сайта, участие в методических виртуальных сообществах, читательские и зрительские педагогические конференции по обсуждению педагогических изданий, художественных фильмов, обобщение опыта, участие в профессиональных конкурсах.

Основным механизмом управления системой непрерывного личностно-профессионального развития педагогов в МБДОУ «Детский сад №389» г.о. Самара выступает программа «Лаборатория личностно-профессионального развития педагога ДОО», в рамках которой осуществляется деятельность по проектированию и реализации индивидуальных образовательных траекторий педагогов в рамках системы формального, неформального и информального обучения с целью развития их профессиональных, коммуникативных и личностных компетенций, включения в инновационную деятельность посредством разработки и реализации социально-педагогических, психолого-педагогических и образовательных проектов.

Организация личностно-профессионального развития педагогов в рамках спроектированной модели осуществляется на основе организационной структуры управления-самоуправления педагогом своим профессиональным ростом [3], особенностью которой является полное отсутствие иерархических связей власти и подчинения. В такой органиграмме главным субъектом образования, самообразования является педагог, который в рамках разработанной системы личностно-профессионального развития составляет свою индивидуальную траекторию профессионального роста. Вся управляющая система: старший воспитатель, руководители формальных и лидеры неформальных объединений, организаторы повышения квалификации выступают тьюторами и наставниками, обеспечивающими движение педагога в рамках этой траектории: освоение базовых компетенций, инновационных технологий, проектных умений и навыков, технологий наставничества, технологий презентации собственного опыта на конкурсах профессионального мастерства.

Именно такой тип отношений обладает эффективной мотивационно-ценностной направленностью. Все субъекты, с кем взаимодействует педагог, находятся не «над ним», а «рядом с ним», что позволяет педагогу выстраивать индивидуальную образовательную траекторию профессионального развития, выбирая различные формы личностно-профессионального развития и уровни их достижения.

В руководстве моделью личностно-профессионального развития педагогов большую роль играет управленческая культура руководителя [4], которая позволяет перейти руководителю от администрирования к лидерству, а также стимулирование и мотивация потребности педагога в своем профессиональном развитии.

Система стимулирования деятельности педагогов включает в себя различные формы мотивации и поощрения личностно-профессионального роста педагогов: публичная похвала, благодарность в приказе, оформление стенда «Лучшие педагоги-инноваторы», награждение почетной грамотой органа образования, направление на различные фестивали, конференции, конкурсы, включение в

состав жюри конкурсов, в экспертные советы, привлечение к рецензированию инновационных проектов, организация выставки творческих работ, методических материалов, позитивная оценка работы, похвала, повышение самостоятельности (расширение полномочий), перевод в режим самоконтроля, издание методической разработки с изложением инновационного опыта работы, одобренного каким-то органом (методическим советом, кафедрой ИРО, экспертным заключением ученых и т. п.).

Контроль того, как педагог работает над собой, имеет объективную основу, которая фиксируется в рамках двух направлений внутреннего мониторинга:

1) динамика результатов обучения, воспитания, развития воспитанников и сохранность их здоровья с использованием наблюдения и диагностических методик, анкетирования родителей;

2) динамика потребности в знаниях и компетенциях педагогов.

Анализ потребностей в знаниях и компетенциях педагогов показал, что за три года реализации модели управления непрерывным личностно-профессиональным развитием педагогов удалось добиться следующих результатов.

1. Снизилось количество педагогов, испытывающих нехватку знаний в области педагогики и психологии. 100% педагогов отмечают, что в условиях созданной в организации системы личностно-профессионального развития, они не испытывают проблем в поиске ответов на возникающие вопросы. Участие педагогов в инновационной деятельности обусловило высокую потребность в освоении новых компетенций, навыков педагогического проектирования.

2. Изменилось отношение педагогов к эффективности различных способов личностно-профессионального развития. По-прежнему, ведущие позиции занимают формальные способы развития профессионализма (курсы повышения квалификации, семинары и т. д.), в приоритете – очная форма обучения; однако, увеличился интерес к неформальным и информальным способам непрерывного профессионального образования: чтение профессиональной литературы, участие в виртуальных методических сообществах, профессионального общения с

коллегами, обобщение собственного опыта, участие в инновационных проектах и конкурсах профессионального мастерства.

3. Тематика курсов повышения квалификации, которые хотели бы пройти педагоги, также претерпела изменения. Педагоги в рамках индивидуальных траекторий личностно-профессионального развития выбирают не общие вопросы, а темы, связанные с особенностями реализации инновационных проектов, тем самообразования.

Реализованная модель управления личностно-профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации позволила обеспечить личностно-профессиональный рост педагогов, что положительным образом сказалось на качестве освоения обучающимися федеральной образовательной программы дошкольного образования.

Список литературы

1. Барбер М. Как добиться стабильного высокого качества обучения в школах. Уроки анализа лучших систем школьного образования мира / М. Барбер, М. Муршед // Вопросы образования. – 2008. – №3. – С. 7–60. EDN JWTABD

2. Митина Л.М. Психология личностного и профессионального развития человека в современном социокультурном пространстве / Л.М. Митина // Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л.Н. Толстого. – 2015. – №3. – С. 79–86. EDN VKXUBJ

3. Поташник М.М. Управление образованием на муниципальном уровне: пособие для работников органов образования и руководителей образовательных учреждений / М.М. Поташник, А.В. Соложнин. – М.: Пед. общ-во России, 2012. – 473 с.

4. Сахнова И.А. Управленческая культура руководителя образовательной организации / И.А. Сахнова, И.А. Смирнова. – Казань: ИРО РТ. – 2025. – 34с.