

Кривцова Римма Ивановна

воспитатель

МБДОУ ЦРР - «Детский сад №78»

г. Барнаул, Алтайский край

Научный руководитель

Сазонова Наталья Павловна

канд. пед. наук, преподаватель

ФГБОУ ВО «Алтайский государственный педагогический университет»

г. Барнаул, Алтайский край

**УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ СОДЕЙСТВИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ
РАБОТНИКАМ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ
ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ**

Аннотация: в данной работе авторами рассматривается влияние управленческого содействия на работников сферы образования. В проведенном исследовании авторы рассматривают Федеральную программу развития образования.

Ключевые слова: образование, управленческое содействие, программа.

Образование в современных условиях выступает важнейшим фактором национальной безопасности, социальной стабильности и развития общества. Предпринимаемые в последние годы подходы к совершенствованию отечественного образования сформулированы в Национальной доктрине образования, Федеральной программе развития образования, Законе Российской Федерации «Об образовании», нормативно-правовых документах федерального и регионального уровней. В разрабатываемых концептуальных подходах к осуществлению реформы в данной области в числе ведущих аспектов закономерно выдвигается формирование адекватных условий для осуществления эффективной кадровой политики в системе образования.

По оценкам многих специалистов, важным явлением в жизни в последние годы стал приоритетный национальный проект «Образование». Он задал хороший темп системному развитию сферы образования и обусловил инновационную активность учителей образовательных учреждений. В соответствии с условиями конкурсного отбора предъявляются достаточно высокие требования к содержанию инновационной деятельности педагогов. Сегодня педагогу дошкольного образования следует не только продемонстрировать использование новых моделей обучения и воспитания, но и обосновать педагогическую целесообразность их применения.

Как отмечает Л.М. Волобуева, управленческое содействие – это один из способов показать сотрудникам, что они могут выполнять большие и лучшие задачи, повышая свою ценность для работодателей и сотрудников в целом [2, с. 53]. Программы повышения квалификации улучшают знания, навыки и удовлетворенность сотрудников работой, что приводит к удержанию педагогических кадров.

Наличие как формальных, так и неформальных возможностей повышения квалификации является обязательным условием для современного педагога. Вебинары и подкасты являются примерами неформального обучения, которое дает участникам полный контроль над тем, когда они обращаются за помощью. Отчасти поэтому неформальные программы повышения квалификации более эффективны в сочетании с формальными предложениями.

Педагогическим работникам крайне важно идти в ногу с социальными и технологическими достижениями. Поскольку стремительный технологический прогресс влияет на большинство отраслей, профессионалы, обладающие разнообразными навыками и способностями, предлагают работодателям большую гибкость и ценность, чем те, кто не проходит обучение. С появлением дистанционных технологий и онлайн-обучения появились возможности обучения в разных вузах России.

При повышении квалификации руководитель учитывает те курсы, которые нужны организации, личностные потребности педагогов может отличаться или не

учитываться выбором руководителя, что может принести не такую пользу, какую ждет руководитель, сотрудники могут стать менее мотивированными и вовлеченными в свой рабочий функционал. Это может повлиять как на их производительность труда, так и на желание оставаться на выбранном месте работы. Курсы повышения квалификации должны учитываться не только для коллектива, но и для отдельных лиц в целях мотивации и развития личной энергии педагога.

Как отмечает Л.М. Волобуева, развитие сотрудников – это долгосрочная инициатива, но она также приводит к краткосрочным выгодам, таким как повышение лояльности, повышение производительности и вовлеченности. Когда педагогическим работникам предоставляются инструменты для качественного выполнения своей работы и обучения для продвижения по карьерной лестнице, они с большей вероятностью будут чувствовать вдохновение для выполнения своей работы наилучшим образом [3, с. 77].

Повышение квалификации имеет объектом своего воздействия профессиональную компетентность работника сферы дошкольного образования и состоит из пяти основных компонентов:

- специально-профессиональные знания;
- научно-познавательные потребности;
- коммуникативные способности, умения и навыки;
- организаторские способности и умения в области управленческой деятельности;
- личностно-гуманные качества профессионала.

Выполняя функции организатора процесса обучения, руководитель создает условия, необходимые для совместного труда, целенаправленных и скоординированных действий подчиненных. Когда педагоги дошкольного образования открывают для себя новые стратегии обучения в процессе профессионального развития, они могут усовершенствовать собственные педагогические технологии. Однако Л.А. Лялина отмечает, что эти изменения сложно оценить, поскольку

они обычно внедряются постепенно [5, с. 87]. Профессиональное развитие педагогов дошкольного образования делает их более эффективными в их презентациях и оценках курсов, знакомя воспитателей с новыми методами преподавания, стилями оценки и стратегиями ведения записей.

Педагоги дошкольного учреждения легко обременяются рутинным обучением. Профессиональное развитие дает им возможность выйти из рутины – они становятся учениками, а не учителями. Это поддерживает вовлеченность педагогов, потому что они чувствуют, что получают профессиональную помощь, необходимую им, чтобы стать лучшими учителями. В конце концов, профессиональное развитие подпитывает таланты учителей, которые стремятся занять руководящие должности в сфере образования, а учителя должны учиться у других опытных лидеров, чтобы сами стать эффективными лидерами в будущем. Л.Н. Санникова, Н.П. Панова, А.В. Каргаполова считают, что осуществление развития профессионального образования имеет преимущества как для педагогов, так и для дошкольников, но, что наиболее важно, оно помогает воспитателям стать лучшими педагогами и стать компетентными будущими администраторами в системе ДОУ [6, с. 196].

Таким образом, в целом, можно констатировать, что условиями эффективной реализации системы управленческого содействия педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения в совершенствовании их профессиональной квалификации является комплексный творческий процесс, предполагающий ознакомление воспитателей с технологиями обучения и воспитания детей дошкольного возраста, работы с родителями, а также с продуктивными и нетрадиционными подходами к разработке и оформлению педагогической документации.

Список литературы

1. Бурлакова И.А. Реализация ФГОС ДО: проблемы и риски качества дошкольного образования / И.А. Бурлакова // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2019. – №5. – С. 14–25.

2. Волобуева Л.М. Профильное образование педагога – основное требование кадрового обеспечения системы дошкольного образования / Л.М. Волобуева // Управление дошкольным образовательным учреждением – 2019. – №5. – С. 52 – 61
3. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОО с педагогами: нормативные документы и практика / Л.М. Волобуева. – М., 2018. – 128 с.
4. Давыдова О.И. Форсайт как технология работы с педагогическим коллективом на этапе создания образа желаемого будущего ДОО / О.И. Давыдова // Управление дошкольным образовательным учреждением – 2019. – №9. – С. 64–71.
5. Лялина Л.А. Планирование воспитательно-образовательной деятельности в ДОО: Методическое пособие / Л.А. Лялина. – М.: ТЦ Сфера, 2019. – 112 с.
6. Стратегическое управление дошкольным образованием: актуальность проблемы / Л.Н. Санникова, Н.П. Панова, А.В. Каргаполова // Наука и образование: новое время. – 2017. – №1 (18). – С. 194–198.