

УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Первоочередное направление работы по развитию результатов национального проекта «Образование» состоит в том, чтобы заложить основы для непрерывного образования граждан России. Необходимость непрерывного образования обусловлена развитием науки и техники, активной разработкой и применением инновационных технологий. Современный работник различных отраслей должен обладать способностью к глубокому анализу результатов своей деятельности, умением работать в коллективах, иметь подготовку в области маркетинга, быть активным в достижении новых достижений науки и практики в своей работе. Непрерывное образование становится важным фактором конкурентноспособности специалиста на рынке труда.

В педагогических учреждениях российского образования определена цель создания условий для постоянного повышения квалификации и переподготовки рабочих и специалистов. Для этого предполагается провести инвентаризацию требований к повышению квалификации и переподготовке в различных сферах деятельности. Ведомствами совместно с объединениями работодателей, в том числе в рамках соответствующих профессиональных стандартов, должны быть установлены нормы периодичности повышения квалификации рабочих и специалистов определенных сфер деятельности. Учитывая постоянно растущий спрос на повышение квалификации в рыночном секторе экономики, в бюджетном секторе предстоит разработать и внедрить конкурентные

подходы к повышению квалификации и переподготовке рабочих и специалистов. В связи традиционные институты повышения квалификации должны быть существенно образом преобразованы с обязательным использованием механизмов деятельности автономных учреждений, подушевого финансирования, финансово-хозяйственной самостоятельности учреждений бюджетной сферы.

Предстоит разработать такие методы финансирования непрерывного профессионального образования, которые связаны с образовательными запросами конкретных граждан – потребителей услуг непрерывного образования. Это особенно важно для представителей профессий бюджетной сферы, в т.ч. и педагогов, где обеспечение повышения квалификации остается по-прежнему громоздкой и не ориентирующей на многообразие потребностей конкретных специалистов. Персонифицированные системы финансирования повышения квалификации позволят организациям гибко ориентироваться в отношении многообразия потребностей граждан при получении социальных услуг. В частности, в образовании целесообразно развитие системы грантовой поддержки самообразования профессорско-преподавательского состава вузов по перспективным направлениям науки и инноваций через развитие деятельности соответствующих фондов.

В этой связи также следует пересмотреть деятельность служб занятости, которые сегодня ориентированы, главным образом, лишь на трудоустройство безработных. Связанную с этим профессиональную переподготовку. Предметом деятельности этих служб должно быть содействие профессиональному совершенствованию граждан, непрерывная переподготовка и обновление квалификации. При этом программы непрерывного профессионального образования взрослых должны активнее реализовываться и в учреждениях высшего профессионального образования, которым в условиях временного демографического спада предстоит расширять спектр предоставляемых образовательных услуг в соответствии с запросами граждан и рынка труда.

Реализовать намеченное возможно лишь в условиях кардинального обновления управленческого корпуса системы образования, наличия у работников, занимающих административные посты, современных менеджерских компетентностей.

Это еще раз подтверждает, что вопросы управления системой непрерывного образования и самих педагогов становятся весьма актуальными.

Всем известно, что управление, как любой процесс, выполняет следующие основные функции: информационно-аналитическую; мотивационно-целевую; планировочно-прогностическую; организационно-исполнительскую; контрольно-диагностическую; регулятивно-коррекционную.

Предлагается на примере организации работы с педагогами дошкольных образовательных учреждений рассмотреть исполнение этих функций, проанализировать содержание деятельности заместителя заведующего по воспитательно-методической работе в системе непрерывного образования, определить формы и виды контроля его деятельностью со стороны руководителя (таблица).

Таблица – Деятельность заместителя заведующего по воспитательно-методической работе в системе непрерывного образования

	Заместитель заведующего по ВМП (содержание работы)	Заведующий (формы, виды контроля)	Место применения
I	Формирует банк данных по направлениям СНО	-оперативный контроль за ведением делопроизводства заместителя заведующего по ВМП; -собеседование; - отчеты о проделанной работе; - производственное совещание со службами	В аналитической деятельности руководителя и в планировании развития деятельности всего ЦО

Виды контроля (сферы деятельности)	Заведующий (формы, виды контроля)	Место применения
Контроль за качеством работы педагогов (формы, методы)	- аттестация педагогов; - анализ документации; - собеседование; - анализ диагностических карт профмастерства; - анализ планов работы заместителя заведующего по ВМР (месячный, годовой)	В разработке концептуальной идеи СНО Образовательной программы ДОУ Программы развития ДОУ
Контроль за качеством работы педагогов (формы, методы)	- анализ готовности педагогов к аттестации; - результат педагогической аттестации; - оперативный контроль за своевременным прохождением педагогов курсов переподготовки; - утверждение проектов, концепции, планов образовательных программ СНО	Годовой план Образовательная программа ДОУ Программа развития ДОУ Образовательная программа СНО Внешний контроль Аттестация ДОУ
Контроль за качеством работы педагогов (формы, методы)	- оперативный контроль; - тематический контроль; - фронтальный контроль; - совещание с руководителями служб; - собеседование	Анализ годового плана Аттестация ДОУ Аттестация педагогов Анализ реализации задач программы развития Анализ образовательной программы СНО
Контроль за качеством работы педагогов (формы, методы)	Отчет заместителя заведующего по ВМР Собеседование	
Контроль за качеством работы педагогов (формы, методы)	- оперативный контроль; - собеседование с заместителем заведующего по ВМР; - совещание с руководителями служб; - творческий отчет заместителя заведующего по ВМР	

Таким образом, можно подтвердить, что контроль за качеством непрерывного образования педагогов в ДОУ занимает большое место в деятельности руководителя. При этом используются практически все виды и все формы контроля и огромное количество методов проведения контроля. Но для проведения контроля необходима программа его реализации.

Что представляет из себя эта программа изучения или анализа СНО? Ее можно использовать, как для анализа, так и для организации и проведения контроля.

В нее заложены следующие параметры:

- а) уровень адаптации нового работника к условиям работы ДОУ;
- б) уровень профессиональной компетентности:

 - 1) молодых педагогов;
 - 2) педагогов со стажем;

в) уровень профессионального мастерства педагогов (можно проверить по сравнительной характеристике профессиограмм и диагностических карт профессионального мастерства).

– владение педагогами новыми теоретическими знаниями, профессиональными умениями, педагогическими технологиями (общего характера и специфичными для конкретного образовательного учреждения);

– качество методического сопровождения процесса обучения педагогов;

– передовой педагогический опыт, его количественные и, самое главное, качественный показатель (востребованность этого опыта на уровне ДОО в области, республики);

– влияние передового педагогического опыта на рост профессионального мастерства;

– уровень и качество самообразования педагогов, влияние работы по самообразованию на рост профмастерства;

– дифференциация форм и методов работы с педагогами:

а) вновь прибывшие;

б) перемещенные на новые должности;

в) участники инновационных процессов;

г) имеющие замечания по результатам контроля (руководитель очень серьезно отслеживает разнообразие форм, методов и видов работы с различными категориями педагогов);

– степень активности (пассивности) педагогов на занятиях;

– полнота информации преподносимая педагогам в СНО;

– соблюдение требований к организации работы по обучению педагогов в СНО;

– активность применения педагогами знаний, полученных на занятиях;

– результативность СНО на контрольный период.

Однако для того, чтобы качественно провести анализ работы с педагогами необходимо знать параметры оценки качества управления.

Предлагаются следующие разработанные совместно с научным руководителем ДОО Л.В. Коротковой параметры оценки качества управления СНО педагогов

1 блок: Ресурсное обеспечение деятельности.

1. Наличие нормативно-правовой базы по вопросу непрерывного образования педагогов:

– приказы, положения, методические рекомендации федерального, регионального и муниципального уровня;

– диагностические карты профмастерства, перспективные планы курсов переподготовки и аттестации педагогов и другие локальные документы;

– методические письма, рекомендации по организации непрерывного образования педагогов;

– концепция НО, образовательные программы непрерывного образования.

2. Кадровое обеспечение:

– количественный и качественный анализ кадров ДОО;

– план повышения компетентности педагогов внутри ДОО;

– принятие управленческих решений по обеспечению роста профессионального мастерства педагогов.

3. Материально-технические условия:

– достаточность методического оснащения;

– наличие условий саморазвития и самореализации педагогов.

2 блок: Отражение вопросов управления СНО в нормативно-правовых актах ДОО

1. Образовательная программа.

2. Программа развития.

3. Годовой план.

■ педагогическая работа; контроль; работа с кадрами; административная

■ реализация непрерывного образования.

■ участие в управлении СНО: приоритетным направлениям работы ДОО; участие в дополнительных образовательных услугах; потребности педагогов; потребности родителей.

■ участие в работе по самообразованию педагогов.

■ участие в работе медико-психологического сопровождения обучения педагогов на работе.

■ участие в работе финансового банка.

■ участие в работе по контролю:

■ соблюдение санитарных норм, правил ОТ и ТБ при организации обучения

■ соответствие индивидуальных возрастных и психофизических возможностей педагогов;

■ экономичность, временных затрат;

■ соответствие научной организации труда при организации обучения взрослых; соответствие требованиям оптимальности форм и методов работы в СНО;

■ участие в работе обратной связи.

■ участие в работе по перспективе в развитии системы непрерывного образования? Эти вопросы рассматриваются в следующем: в работе с будущим; в программировании непрерывного образования; в совершенствовании профессиональной деятельности, т. е. в использовании компетентного подхода; в вариативности и дифференциальности содержания форм, методов непрерывного образования; в участии в усилении методического сопровождения; в проектировочных формах работы в здоровьесбережении.

■ участие в будущем: постоянное изучение социального запроса родителей и участие в работе какими они хотят видеть детей.

■ участие в программировании системы непрерывного образования: предлагается несколько вариантов работы по способу организации с учетом уровня профессионального мастерства: «школа исследователя»; «годовые команды педагогов»; «школа профессионального мастерства»; «школа высшего педагогического мастерства»; «педагогический опыт»; «педагогическая мастерская»; «мастер-класс»; «творческие мастерские, кружки творчества»; «временные творческие коллективы»; «временные творческие коллективы»; «творческие лаборатории»; «кафедра».

■ участие в реализации компетентного подхода к совершенствованию профессиональной деятельности необходимо формировать не только профессиональную компетенцию, но и рассматривать вопросы, которые относятся к блоку личностной деятельности, т. е. формировать коммуникативную компетентность, социальную.

■ участие в реализации дифференциальности и дифференцированность содержания, форм, методов непрерывного образования; использование дифференцированных форм работы по типу профессионального мастерства педагогов.

■ участие в реализации вариативности; усиление диагностической деятельности.

■ участие в реализации методического сопровождения: переход на персонализацию, разделение индивидуальных программ непрерывного образования, учет результативности работы различными категориями педагогов.

■ участие в работе сверх меры она должна проявляться в повышении качества работы с родителями, в удовлетворении запросов родителей, в исполнении заказа государства в развитии и развитии детей дошкольного возраста.

■ участие в работе сверх меры результативность работы заключается в удовлетворении запросов педагогов: на повышение мастерства, на удовлетворение их запросов по

решению тех проблем, которые они определили сами для себя, и которые руководители смогли им определить; по результатам диагностики профмастерства.

Третий показатель результативности – это степень удовлетворенности педагогов результатами непрерывного образования педагогов внутри дошкольного учреждения. Качество образования детей (насколько ребенок готов к дальнейшему образованию) и насколько школа удовлетворена выпускниками ДОО).

Здесь же необходимо отметить наличие условий для системного повышения квалификации педагогов: наличие концепции повышения квалификации; продуманный контент; правильный подбор форм и методов; условия для проведения повышения квалификации педагогами; микроклимат, который возникает между участниками в процессе повышения квалификации того или иного мероприятия; результаты аттестации педагогических кадров, которые являются важным показателем оценки методической работы.

7. Проектировочные формы и методы работы необходимо более активно использовать, поскольку в системе непрерывного образования, на сегодняшний день этим формам и методам уделяется недостаточно внимания.

8. Здоровьесбережение: необходимо очень серьезно задуматься о здоровьесбережении самих педагогов, потому что думая о сохранении здоровья педагогов мы забываем о педагогическом выгорании, педагогическом стрессе.

Подводя итоги сказанному, следует отметить, что в условиях существующих изменений, происходящих в системе образования, особое значение приобретают изменения, связанные с усилением непрерывного характера обучения и профессионального совершенствования педагога как условия его адаптации к новым условиям, обстоятельствам, моделям деятельности, подготовки к решению новых профессиональных задач. Нам понятно, что если сам педагог не захочет повышать свое профессиональное мастерство, не захочет заниматься самообразованием, не захочет усовершенствовать свои профессиональные и личностные качества, этот процесс будет пробужден, но трудно будет добиться результатов. Поэтому и для методической службы, и для руководителя образовательного учреждения необходимо выявить профессиональные потребности педагогов, возможность влияния на развитие их, создать условия для мотивации образовательной деятельности как процесса непрерывного обновления компетентности педагога; оказать помощь в определении целей, создать условия для реализации; определить формы организации непрерывного образования педагогов; установить базовые показатели качества повышения квалификации педагогов.

Непрерывное образование педагогов является основополагающим моментом в системе работы всего образовательного учреждения. Развитие, функционирование образовательного учреждения невозможно без непрерывного образования педагогов. Использование руководством ОУ управленческих механизмов создания условий для системного обеспечения этого процесса.