

РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО И МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ КАРЬЕРНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОО

Горшкова Нина Александровна, заместитель заведующего по научно-методической работе Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 19 «Солнышко» города Кстово Нижегородской области, Россия

Аннотация: статья посвящена вопросу разработки комплекса организационно-методического и содержательного обеспечения для реализации программы сопровождения карьерного развития педагогов ДОО. Представлена примерная модель сопровождения карьерного развития педагогов ДОО.

Ключевые слова: карьерное развитие, личностное развитие, социальное развитие, материальное развитие, профессиональное развитие, условия карьерного развития педагогов, организационное и методическое сопровождение карьерного развития педагогов ДОО.

Государственная политика в системе образования предполагает системные изменения как в деятельности образовательных организаций, так и педагогических работников. Новая парадигма образования ставит в центр проблемы человека, его индивидуальность, неповторимость, возможности его развития, акцентирует внимание на создании условий для всестороннего и постоянного развития личности.

Несомненно, ключевая роль в реализации происходящих перемен, принадлежит самому педагогу. Это неоднократно подчеркивается в различных правовых документах. В Национальной доктрине образования в РФ, утвержденной Постановлением правительства в 2000 г. и рассчитанной на период до 2025 г., говорится о том, что «к одной из основных целей и задач образования относится подготовка высокообразованных людей и высококвалифицированных специалистов, способных к профессиональному росту и профессиональной мобильности в условиях информатизации общества и развития новых наукоемких технологий». Также Статья 48 «Обязанности и

ответственность педагогических работников» Федерального закона «Об образовании в РФ» гласит, что «педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне...». В Профессиональном стандарте педагога, раскрывающем основные трудовые функции педагога, подробно изложена развивающая деятельность педагога и необходимые умения, которыми педагог должен обладать.

Проблема профессионального (карьерного) развития носит междисциплинарный характер и является одной из центральных проблем современной психологии труда, психологии профессий, акмеологии и др. Говоря о развитии человека, различают физическое развитие, физиологическое развитие, психическое развитие, социальное развитие и духовное развитие.

Количественные и качественные изменения, происходящие у взрослого человека в каждой из перечисленных областей, безусловно, отражаются на его профессиональной деятельности, но главными, определяющими будут положительные изменения, происходящие в духовной (Бергсон А., Иванов В.И., Котова И.Б., Ничипоров, Б.В., Цукерман Г.А. и Б.М. Мастеров, Чудновский В.Э., Шиянов В.Н. и др.), когнитивно-познавательной (Бернс Р., Гроф С., Котова И.Б., Пиаже Ж., Фридман Л.М. и Кулагина И.Ю. и др.), эмоционально-волевой (Петровский А.В., Рейновский Я., Фридман Л.М. и Кулагина И.Ю., Цукерман Г.А. и Б.М. Мастеров и др.); мотивационно-потребностной (Адлер А., Василюк Ф.Е., Столин В.В., Фейдимен Дж. И Р. Фрейгери др.), действенно-практической (Абульханова-Славская К.А., Дизель П.М. и Мак-Кинли Раньян У., Леонтьев А.Н., Петровский А.В. и др.) и межличностно-социальной (Берн Э., Журавлев В.И., Коломинский Я.Л., Мясищев В.Н. и др.) сферах личности. Исходя из этого, профессиональное развитие можно рассматривать как процесс качественных и количественных изменений, происходящий в различных профессионально-значимых структурах личности, результатом которого являются положительные изменения в профессиональной деятельности и сознании человека. Соглашаясь с позицией Л.В. Мозгарева, качественные изменения будем понимать как

новообразования в профессионально-значимых структурах личности, а количественные изменения – как положительные «приращения» уже существующих профессиональных характеристик личности, которые, бесспорно, будут задавать положительный вектор развития профессиональной деятельности, повышать ее эффективность.

Таким образом, карьерное развитие – это процесс профессионально-личностного, социально-экономического развития человека, выраженный в его поступательном продвижении в горизонтальной плоскости своей профессиональной деятельности. Горизонтальное движение предполагает развитие профессиональных навыков, повышение разрядов (квалификаций), получение званий, научных степеней и прочего. У сотрудника остается прежним положение в структуре, но расширяются функции, меняются обязанности и величина заработной платы.

Исходя из этого, мы определили 4 направления в карьерном развитии педагогов ДОО: личностное развитие; профессиональное развитие; финансовое развитие и социальное развитие.

Личностное развитие педагогов подразумевает позитивные изменения в личности как результат внутренних процессов и внешних воздействий. Позитивные изменения в личности характеризуются постоянным саморазвитием, самоопределением, самосовершенствованием педагога и его постоянным личностным ростом. Разные ученые подошли к разработке содержания понятия личностного роста определяя главную составляющую – раскрытие потенциала личности.

Основной закон личностного роста опирается на известную формулу К. Роджерса «если – то». Если есть необходимые условия, то в человеке актуализируется процесс саморазвития, естественным следствием которого будут позитивные изменения в направлении его личностной зрелости.

Следовательно, мы определили цель данного направления работы: создание условий для личностного развития педагогов.

Личностное развитие педагогов, в свою очередь, возможно при следующих условиях: желание педагога (его внутренняя мотивация), внутренний потенциал педагога к изменениям и развитию, эмоционально благоприятные условия работы (душевное спокойствие, комфорт, рациональная нагрузка, позитивное общение с коллегами и руководством и др.).

Соответственно мы выделили задачи работы и условия, необходимые для обеспечения личностного развития педагогов ДОО:

1) Создание мотивационных условий для развития профессионально значимых личностных качеств педагогов ДОО реализуется через:

- формирование внутренней и внешней мотивации педагогической деятельности посредством использования всего комплекса условий (стимулирование материальными, ресурсными, интеллектуально-творческими, статусными, моральными и др. средствами);
- формирование конструктивных мотивов профессиональной деятельности: мотива долга и ответственности, мотива достижения успеха, самореализации, саморазвития, преодоления профессиональных затруднений и др. в основном посредством *психолого-педагогических условий* (психологические тренинги, коучинги, деловые игры: «Мотивация карьерного роста педагогов в ДОО», «Осознание профессиональных мотивов», «Самомотивация» и др.)

2) Создание условий для раскрытия и реализации внутреннего потенциала каждого педагога реализуется через:

- развитие личностных качеств педагогов (эмоционально-волевых, нравственных, коммуникативных, позитивного самоощущения, креативности, рефлексивности и др.) посредством поощрения инициатив, самостоятельности, творчества в профессиональной деятельности; привлечения к инновационной и творческой деятельности, предоставления дополнительных полномочий и др.; психологических тренингов, коучинга, деловых игр («Уроки самоанализа и самопознания», «Тренинг креативности», «Тренинг уверенности в себе», «Тренинг рефлексивности»).

3) Создание эмоционально благоприятных условий для профессиональной деятельности педагогов реализуется через:

- формирование положительного психологического климата в коллективе, позитивного стиля общения с коллегами и руководством; сплочение коллектива посредством повышения уровня взаимодействия между сотрудниками коллектива (совместные коллективные досуги, мероприятия, совместные экскурсии и поездки; привлечение педагогов к коллективному анализу проблем организации; соблюдение традиций детского сада; коллективные тренинги)
- рациональное распределение обязанностей между членами коллектива (разработка и утверждение должностных инструкций и других регламентных документов; разработка схемы междисциплинарного взаимодействия)
- сохранение и укрепление здоровья сотрудников, создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья педагогов ДОО (соблюдение оптимальных санитарно-гигиенических условий для здоровьесбережения работников; своевременное распределение отпусков и проведение дня здоровья для работников, ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации; рациональное распределение нагрузки на педагога, экономия времени и усилий педагога посредством использования разработанных методических рекомендаций, материалов, шаблонов планирования и картотечного структурирования методического обеспечения; индивидуальных консультаций).

Социальное развитие педагога предполагает изменение или укрепление социального статуса педагога по отношению ко всем субъектам образовательного процесса, места и роли в системе межличностных отношений, определяющих его права, обязанности и привилегии.

Цель работы: создание условий для повышения социального статуса педагога.

Соответственно мы выделили задачи работы и условия, необходимые для обеспечения социального развития педагогов ДОО:

1) Укрепление позиций педагога в коллективе внутри учреждения реализуется через стимулирование труда педагогов статусными средствами,

повышающими роль педагога в коллективе (конкурсное движение, выступления, поощрения, награждения, привлечение к управленческой деятельности и др.);

2) Общественное признание результатов труда педагога, его авторитета как профессионала в своей деятельности реализуется через признание авторитета педагога на различных уровнях (среди воспитанников, среди родительской общественности, в педагогическом социуме муниципалитета, района и др.);

3) Поднятие статуса педагога на более престижный уровень реализуется через расширение взаимодействия с социальными партнерами (другие образовательные учреждения, сетевое взаимодействие и др.)

Финансовое развитие предполагает улучшение материального благополучия человека. Довольные и спокойные сотрудники более продуктивны. Один из факторов, влияющих на удовлетворенность работника, его инициативность, производительность и здоровье, - финансовая защищенность.

Цель работы: создание условий для улучшения материального благополучия педагогов ДОО.

Задачи работы и условия, необходимые для обеспечения материального и финансового развития педагогов ДОО:

1) Нормативно-правовое обеспечение материального благополучия педагогов ДОО (определение новой системы финансирования; заключение эффективных контрактов; предоставление социального пакета (больничные, отпуска и т.д.); аттестация педагогических работников; финансирование обучения и повышения квалификации педагогических кадров, их участия в мероприятиях профессионального развития; платные дополнительные услуги внутри детского сада)

2) Усиление дифференциации оплаты труда педагогов ДОО (распределение стимулирующей части Фонда оплаты труда с выработкой четкой системы критериев; внесение изменений в систему стимулирования по мере необходимости);

3) Построение системы финансового поощрения педагогов ДОУ (премирование из внебюджетных средств; присвоение надбавок и доплат; материальное поощрение успешной профессиональной деятельности педагогов).

Профессиональное развитие – развитие человека как субъекта профессиональной деятельности, в результате которого повышаются его профессиональные компетенции.

Профессиональное развитие, в свою очередь, создаёт реальные предпосылки для самореализации и развития творческих способностей, оно воздействует на личность работника в целом, помогает осознать себя и значимость своей деятельности, а также стимулирует формирование интеллектуальных, нравственных и личностных качеств. Поэтому можно говорить о профессионально-личностном развитии педагогов в комплексе, в результате которого расширяются все профессиональные компетенции.

Цель профессионального развития – создание условия для повышения и расширения профессиональных компетенций педагогов ДОУ.

Задачи работы и условия, необходимые для обеспечения материального и финансового развития педагогов ДОО:

1) Создание инновационного образовательного пространства, обеспечивающего условия для приобретения и расширения профессиональных компетенций педагогов ДОУ, оказание всех видов поддержки педагогов ДОУ.

2) Совершенствование профессиональной компетентности педагогов ДОУ посредством погружения в активную научно-теоретическую и практическо-ориентированную деятельность;

3) Формирование профессиональных сообществ (групп) педагогов, имеющих инновационный образовательный потенциал.

Инновационное образовательное пространство, обеспечивающее приобретение и расширение профессиональных компетенций педагогов ДОУ, предполагает создание целого комплекса условий и оказания всех видов поддержки педагогов: организационно-методическая, информационно-

методическая, консультативно-методическая, научно-методическая и материально-техническая поддержка.

Карьерное развитие педагога играет важную роль не только в жизни профессионала, но и деятельности организации, а также в развитии общества в целом, что обуславливает необходимость разработки стратегических основ данного процесса и модели их внутриучрежденческого карьерного развития. Стратегический подход к развитию профессиональной карьеры включает в себя ряд компонентов. Их набор различается у разных авторов.

Так, Е. И. Комаров считает, что вопрос организации развития профессиональной карьеры должен найти отражение в документах: «Фактические модели карьеры», «Плановые модели карьеры». Необходимо разработать и внедрить такую систему управления карьерой, которая бы учитывала особенности организации, ее возможности и мотивацию персонала.

Также теоретические аспекты сопровождения карьерного развития педагогов ДОО раскрыты в работах Л.В. Бейбородовой, О.С. Газмана, М.Г. Коджаспировой, Ю.В. Слюсарева, М.И. Рожковой. По их мнению, в широком смысле модель сопровождения карьерного развития педагогов должна быть направлена на помощь педагогам в преодолении трудностей, возникающих в процессе их профессиональной деятельности, и являться непрерывным процессом формирования и создания условий, необходимых для их успешного карьерного роста.

Таким образом, исходя из всего выше описанного, мы разработали примерную модель сопровождения карьерного развития педагогов ДОО.

Этап работы, вид поддержки, задачи работы	Формы поддержки и сопровождения
Организационно-мотивационный этап (организационная и психолого-педагогическая поддержка): мотивация и вовлечение	Заключение эффективных контрактов с педагогами (Положение о распределении стимулирующей части Фонда оплаты труда) Схема междисциплинарного

<p>педагогов в процесс их профессионального развития, развитие личностных качеств педагогов, сплочение коллектива</p>	<p>взаимодействия педагогов Заключение договора с психологом на проведение психологических тренингов и индивидуальных консультаций с педагогами ДОУ</p>
<p>Информационно-консультативный этап (информационная, теоретическая и материально-техническая поддержка): информирование педагогов о наличии ресурсов для профессионального роста; выстраивание траектории развития; систематизация полученных знаний; обеспечение необходимыми средствами и материалами</p>	<p>Информирование о наличии ресурсов для профессионального роста Поддержка педагогов в процессе самообразования и повышения квалификации Обогащение материально-технической базы (методическая литература, оборудование, оснащение и др.) Индивидуальные и групповые консультации, помощь в затруднительных ситуациях в процессе самостоятельной и групповой деятельности.</p>
<p>Практико-содержательный этап (содержательная и методическая поддержка): практическое применение профессионально-педагогических знаний и умений, их демонстрация; обмен опытом; внедрение в собственную деятельность эффективного опыта других; расширение пространства социальной реализации педагогов.</p>	<p>Тематические и обучающие семинары, дискуссии Внедрение и апробация новых технологий и методик в образовательный процесс Методическое объединение педагогов, мастер-классы, открытые просмотры Договоры о межсетевом взаимодействии с другими организациями; наставничество, Школа начинающего педагога, Школа совершенствования педагогического мастерства, творческие группы и др.</p>
<p>Рефлексивно-творческий</p>	<p>Поддержка процессов проектирования и</p>

<p><i>этап</i> (сопроводительная и административная поддержка):</p> <p>организация рефлексии деятельности педагогов; творческое применение профессионально-педагогических знаний и умений; организация исследовательской деятельности; экспертиза деятельности педагогов</p>	<p>организации научно-исследовательской деятельности, в конкурсах педагогического мастерства; в разработке и внедрении программ дополнительного образования</p> <p>Поддержка педагогов в процессе прохождения аттестации, в процессе обобщения их опыта и транслирования опыта на различных уровнях</p> <p>Расширение взаимодействия с социальными партнерами</p> <p>Премирования педагогов; основания для получения наград и званий</p>
--	--

Внедрение предложенной модели сопровождения карьерного развития педагогов ДОО во многом зависит от консолидации администрации и педагогов, от желания и готовности к совместной работе.

Список литературы:

1. Жарких Н.Г., Костыря С.С. Профессиональное развитие педагога в отечественных и зарубежных исследованиях// Ученые записки Орловского государственного университета – 2008. – № 3 (80). – С. 250-257.
2. Комаров Е.И. Управление карьерой// Управление персоналом. – 1999. – № 1. – С. 37-42.
3. Насыбулина А.Ф. Развивающие технологии сопровождения карьерного роста педагогов ДОУ [Электронный ресурс]// Экстернат РФ – URL: http://ext.spb.ru/2011-03-29-09-03-14/89-preschool/12894-Razvivayushchie_tekhnologii_soprovozhdeniya_karernogo_rosta_pedagogov_DOU.html (дата обращения 13.09.2022).
4. Дошкольное образование: сборник нормативных документов по состоянию на 1 сентября 2015 года. – М.: Национальное образование, 2015 – 304 с.