

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ ИХ КВАЛИФИКАЦИИ

В статье раскрываются основные тенденции в организации и управлении процессом непрерывного профессионального образования педагогических работников системы дошкольного образования Беларуси. Анализируются стратегические инновации, способствующие росту профессионального мастерства педагогов в постоянно обновляющемся потоке информации. Определяются основные приоритеты и направления дальнейшего совершенствования системы дополнительного образования педагогов дошкольных учреждений через разные формы.

Введение

Современное качество дошкольного образования неразрывно связано с кадровой обеспеченностью дошкольных учреждений. Вопрос непрерывного образования педагога в постоянно обновляющемся потоке информации и его подготовки к инновационной деятельности в последнее время особенно актуализировался, поскольку развитие творческого потенциала личности педагога является основным условием обеспечения его готовности к работе в изменяющихся условиях и, как следствие, повышения качества работы учреждения образования. Следует заметить, что в рамках основополагающих программных документов, таких как Программа деятельности Правительства Республики Беларусь на 2011 – 2015 гг., Программа социально-экономического развития Республики Беларусь, Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития на период до 2020 г., одной из важнейших перспективных задач белорусского образования является создание гибкой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в соответствии с потребностями инновационного развития экономики страны, подготовка высококвалифицированных специалистов,

* Выпускница факультета дошкольного воспитания 1986 г.

способных к профессиональной мобильности в условиях перехода к информационному обществу.

Основная часть

В свете требований Кодекса Республики Беларусь об образовании, принятым в 2011 г. [1], перед учреждениями высшего образования ставится задача подготовки квалифицированного специалиста, конкурентоспособного на рынке труда, готового к постоянному профессиональному росту.

Программой развития системы дошкольного образования на 2009 – 2014 гг. предусмотрены мероприятия по совершенствованию системы подготовки и повышения квалификации педагогических кадров. Предусмотрено создание в регионах ресурсных центров методического сопровождения педагогических работников детских садов по всем направлениям содержания дошкольного образования.

Одним из позитивных результатов развития системы дошкольного образования в последние годы является стабилизация кадрового состава дошкольных учреждений. Процесс воспитания и обучения в дошкольных учреждениях республики сегодня обеспечивают 51,4 тыс. педагогов (в 2006 г. – 50,4 тыс.). Сохраняется позитивная тенденция повышения их образовательного уровня: за последние 5 лет на 6,6% увеличилось число педагогов с высшим образованием, что составляет 49,4% от их общей численности. Ежегодно увеличивается прием на специальность “Дошкольное образование” в учреждениях высшего и среднего специального образования: по сравнению с 2008/2009 учебным годом в 2011/2012 гг. он увеличился на 17%.

Проблема эффективности подготовки и переподготовки кадров образования постоянно находится в центре внимания системы дополнительного образования взрослых, которой принадлежит ведущая организационно-деятельностная роль в определении главных тенденций развития. Целью развития системы дополнительного образования взрослых является реализация принципа “Образование через всю жизнь”.

Значительное внимание системе уделяется со стороны государства. Обеспечивается государственная поддержка педагогических работников системы образования в повышении квалификации. Положением о непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов, утвержденным Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.07.2011 г. № 954, закреплена периодичность освоения содержания образовательной программы повышения квалификации – не реже чем 1 раз в 5 лет. Руководители учреждений образования определяют потребность специалистов в повышении квалификации, переподготовке, стажировке и обеспечивают реализацию их непрерывного профессионального образования [2, с. 55].

Для успешного развития системы повышения квалификации и переподготовки кадров образования созданы в каждом регионе и г. Минске институты развития образования (ИРО), на которые возложены функции организации повышения квалификации и переподготовки кадров, научного, учебно-методического и организационного руководства системой образования. Государственное учреждение образования “Академия последипломного образования” осуществляет системную работу по повышению квалификации, переподготовке руководящих работников и специалистов системы образования, взаимодействует с ИРО по основным направлениям повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров.

Базовое повышение квалификации педагогических работников дошкольных учреждений является логическим продолжением полученного ими ранее основного образования. Так, например, приоритетными направлениями в содержании программ базового повышения квалификации руководителей дошкольных учреждений, реализуемых в государственном учреждении образования «Академия последиplomного образования», являются:

- содержание современной нормативной правовой базы, обеспечивающей эффективность деятельности дошкольного учреждения по решению основных задач;
- прогрессивные тенденции и совершенствование основных функций управленческой деятельности руководителей дошкольных учреждений – заведующего и его заместителя по основной деятельности (планирование и проектирование деятельности, организация, руководство и мотивация к деятельности, контроль);
- методическое сопровождение деятельности учреждений дошкольного образования по внедрению учебной программы дошкольного образования, утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 27 ноября 2012 г. № 133, и образовательных стандартов дошкольного образования, утвержденных постановлением Министерства образования от 29 декабря 2012 г. № 146;
- психология управленческой деятельности (условия эффективного взаимодействия всех субъектов образовательного процесса – детей, родителей и педагогов, формирование организационной культуры в учреждении и др.).

Особое место отводится рассмотрению вопросов проектирования, планирования и мониторинга инновационной деятельности в учреждениях дошкольного образования. Программами повышения квалификации предусмотрено изучение вопросов нормативного правового обеспечения экспериментальной и инновационной деятельности в учреждениях образования, его методическое сопровождение, организация работы педагогической команды в учреждении образования инновационного типа, мониторинг инновационной деятельности в дошкольных учреждениях.

Важная роль в повышении профессионального мастерства руководителей дошкольных учреждений принадлежит созданному в Академии последиplomного образования отделу инновационных технологий. Целью деятельности отдела является совершенствование сложившейся системы профессиональной подготовки руководителей и педагогов к инновационной деятельности. Работа отдела строится по следующим направлениям:

- осуществление организационно-методической работы в межкурсовой период во взаимодействии с Минским городским и областными институтами развития образования, отделами (управлениями) образования, районными (городскими) учебно-методическими кабинетами;
- научно-методическое обеспечение повышения квалификации специалистов системы дошкольного образования, работающих по инновационным педагогическим технологиям;
- создание условий для внедрения инновационных педагогических технологий в практику работы дошкольных учреждений;
- координация, накопление, распространение и внедрение передового педагогического опыта в области инновационной деятельности дошкольных учреждений;
- разработка инновационных проектов и консультирование по проблеме реализации образовательных проектов дошкольных учреждений, обеспечение промежуточной экспертизы реализации инновационных проектов.

Повышение квалификации руководящих работников учреждений дошкольного образования включает в себя организацию и проведение целевых курсов, направленных на обеспечение условий для развития управленческих и методических компетенций, необходимых для эффективной профессиональной деятельности в сфере управления в соответствии с современными тенденциями развития дошкольного образования. Основными направлениями целевого повышения квалификации управленческих кадров являются:

- эффективный менеджмент функционирования и развития дошкольных учреждений;
- инновационная и экспериментальная деятельность в дошкольных учреждениях;
- повышение качества образовательного процесса в дошкольных учреждениях;
- создание здоровьесберегающей системы в дошкольных учреждениях.

Так, например, программа целевого повышения квалификации управленческих кадров “Эффективный менеджмент функционирования и развития дошкольных учреждений” направлена на овладение современными управленческими технологиями, методами достижения качественного результата, удовлетворение запросов заказчиков на качественные образовательные услуги, рефлексивное осознание себя в социальной роли ответственного руководителя. Программой “Управление инновационными процессами в дошкольном учреждении” определена задача формирования у руководителей дошкольных учреждений готовности осуществлять инновационную деятельность, обеспечивать научно обоснованное управление процессами развития в дошкольном учреждении.

Повышение профессиональной компетентности в вопросах применения методик и образовательных технологий в соответствии с концептуальными положениями дошкольной педагогики и возрастной психологии, игровых форм взаимодействия педагогических работников и воспитанников, создания здоровьесберегающих условий их образования – цель программы “Управление качеством образовательного процесса в дошкольном учреждении” [3; 4; 5].

Особое место отводится рассмотрению вопросов проектирования, планирования и мониторинга инновационной деятельности в учреждениях дошкольного образования. Так, программами повышения квалификации педагогов дошкольных учреждений, реализуемыми региональными, Минским городским ИРО, предусмотрено изучение следующих актуальных вопросов:

- нормативное правовое и методическое обеспечение экспериментальной и инновационной деятельности в учреждениях образования;
- организация работы педагогического коллектива в учреждении образования инновационного типа;
- концептуальная модель и технология проектирования инновационной деятельности;
- реализация инновационного проекта в условиях современного учреждения дошкольного образования;
- экспертиза проектов и результатов инновационной деятельности.

В целях обеспечения системного характера непрерывного профессионального образования педагогических работников значительное организационно-педагогическое и научно-методическое влияние на этот процесс оказывает созданный при Министерстве образования в марте 1996 г. Координационный совет по повышению квалификации и переподготовке кадров образования. Приказом

Министерства образования от 20.03.1996 г. № 100 утвержден персональный состав Совета, а также Положение о Координационном совете. В составе Совета – министр образования, заместители Министра, руководители институтов повышения квалификации и переподготовки кадров Министерства образования, ректоры учреждений образования “Республиканский институт высшей школы” (РИВШ), “Республиканский институт профессионального образования” (РИПО), “Академия последипломного образования” (АПО), институтов повышения квалификации и переподготовки кадров образования. Цель и задачи деятельности Координационного совета – оптимизация и развитие системы повышения квалификации и переподготовки работников системы образования, координация деятельности ИПК и ИРО; проектирование развития системы непрерывного профессионального образования педагогических работников в современных условиях, а также организация обмена опытом региональных и республиканских учреждений дополнительного образования взрослых. Ежегодно в соответствии с планом Координационного совета члены Совета знакомятся с деятельностью органов управления образованием, учреждений образования – школ, детских садов, ИРО, АПО, РИПО, РИВШ, региональных университетов. На заседаниях рассматриваются актуальные вопросы непрерывного профессионального образования педагогических работников. По итогам принимаются решения, выполнение которых рассматривается на заседаниях коллегий управлений образования облисполкомов, комитета по образованию Минского горисполкома.

Из года в год расширяются возможности педагогов в содержательном профессиональном совершенствовании их профессионального мастерства, в свободе выбора деятельности, направленной на творческое самовыражение. В условиях реализации Кодекса Республики Беларусь об образовании возникла объективная потребность в такой системе повышения квалификации педагогов, которая способна адекватно изменять и развивать систему образования.

С принятием Кодекса Республики Беларусь об образовании новым направлением является предоставление реализации образовательных программ дополнительного образования взрослых не только учреждениям дополнительного образования взрослых, иным учреждениям образования, реализующим образовательные программы дополнительного образования взрослых, но и иным организациям, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, реализующим образовательные программы дополнительного образования взрослых.

В современных условиях центр тяжести в области развития профессионального мастерства педагогов должен быть перемещен в конкретное учреждение образования, так как именно оно позволяет учесть повседневные интересы и практические потребности педагогов. Значительный педагогический потенциал дополнительного образования взрослых заключается в возможности освоения педагогами содержания образовательных программ:

- стажировки руководящих работников и специалистов;
- образовательной программы обучающихся курсов (семинаров, тренингов, мастер-классов, лекториев, тематических семинаров, иных видов обучающих курсов);
- образовательной программы обучения в организациях.

Образовательная программа стажировки – программа, обеспечивающая освоение слушателями новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности. Организация “стажерских площадок”, базой которых могут

быть детские сады, реализующие экспериментальные и инновационные образовательные проекты, или другие, зарекомендовавшие себя как лучшее дошкольное учреждение региона, города, села, позволит обеспечить знакомство с образцами педагогической практики, достижений деятельности по обеспечению качества дошкольного образования. Для расширения диапазона взаимодействия педагогов дошкольных учреждений имеют возможность пройти стажировку на базе учреждений образования ближнего и дальнего зарубежья в рамках двустороннего сотрудничества или международных договоров, по приглашению сторон.

Образовательная программа обучающихся курсов – программа, направленная на удовлетворение познавательных потребностей в определенной сфере профессиональной деятельности или области знаний. К обучающим курсам относятся лектории, тематические семинары, практикумы, тренинги и иные образовательные мероприятия.

Освоение педагогами образовательной программы обучающихся курсов обеспечит качественно новый уровень дошкольного образования и профессиональное мастерство педагогов.

Образовательная программа обучения в организациях реализуется в форме учебных занятий, направленных на формирование профессиональных навыков, необходимых для выполнения работниками своих должностных обязанностей и могут быть организованы в форме лекций, семинаров, практических, лабораторных, практических выездных занятий, деловых и ролевых игр, круглых столов, инструктажей и др.

Особенности реализации данных образовательных программ определены постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 июля 2011 г. № 954 “Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых” [2].

Сегодня любая организационная структура системы образования, Институты повышения квалификации, Институты развития образования, учебно-методические кабинеты, региональные ресурсные центры системы дошкольного образования, отделы (управления) образования с учетом образовательных запросов региона, его культурно-исторических традиций, социально-экономических возможностей способны отражать актуальные направления своего развития через свободный выбор реализации содержания образовательных программ дополнительного образования взрослых. Проблемная направленность и адресность тематики данных образовательных программ позволят обеспечить успешное обновление и пополнение знаний, умений, развитие профессиональной компетентности, поддержку педагогических инициатив, успешную адаптацию педагогических кадров к динамике изменений в профессиональной сфере.

Заключение

Таким образом, поскольку одним из основных критериев успешной деятельности дошкольного учреждения является уровень профессиональной подготовленности кадров, вопрос профессионального непрерывного развития педагога является чрезвычайно важной задачей. Сегодня кадры являются главным ресурсом учреждения образования и результаты деятельности учреждения образования, его конкурентоспособность и успех находятся в прямой зависимости от эффективной работы педагогического коллектива и систематического непрерывного профессионального образования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Инструктивно-методическое письмо Министерства образования Республики Беларусь к 2011/2012 учебному году // Зборнік нарматыўных дакументаў Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь. – 2011. – № 13.
2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 июля 2011 г., № 954 “Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых” // Зборнік нарматыўных дакументаў Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь. – 2011. – № 17.
3. О повышении квалификации и переподготовке кадров в 2013 году: Приказ Министерства образования Республики Беларусь от 21.12.2012, № 934.
4. Электронный ресурс : academy.edu.by. – Дата доступа : 12.03.2013.
5. Электронный ресурс : <http://www.minedu.unibel.by>. – Дата доступа : 04.03.2013.

Поступила в редакцию 16.04.2013 г.