

«УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ С УЧЕТОМ СОДЕРЖАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ:
ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ»

Авторы: Федчук И.В, Гильмуллина С.А.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад № 67

Социально-экономические перемены, происходящие в современном российском обществе, предъявляют высокие требования к управлению изменениями в образовании в том числе, к управлению образовательной организацией. Практически каждый руководитель разных уровней управления пытается найти ответы на вопросы, которые актуальны для него сейчас: «От чего зависит результативность работы образовательной организации? Как эффективно управлять образовательной организацией в условиях введения и реализации профессионального стандарта?»

Сегодня на лицо противоречие между сложившимися стереотипами управленческого мышления и новыми запросами общества на личность с его ценностями. В связи с этим у руководителя образовательной организации возникает естественная потребность разобраться в возникших профессиональных затруднениях и определить пути их преодоления.

Главным из экономических ресурсов, которым необходимо грамотно управлять для достижения цели любой образовательной организации является кадровый ресурс. Управление кадровым потенциалом – это взаимосвязанный, систематический и организованный процесс, направленный на улучшение качества работы организации.

Цель управления, которая возлагается на руководителя, заключается в обеспечении реализации инновационных стратегий, функционирования инновационных структурных подразделений и всего педагогического коллектива для достижения высокой эффективности образования и повышения его качества.

Регулирование процесса по развитию кадрового потенциала необходимо осуществлять по трем направлениям:

- регулирование качества общения (педагог-педагог, педагог-родитель, педагог-администрация, педагог-воспитанник, педагог-обслуживающий персонал);
- регулирование качества педагогического состава (систематическое повышение профессиональной компетентности педагогов);
- регулирование качества развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, интересами и потребностями родителей (законных представителей), воспитанников и самих педагогов.

Ключевой фигурой реформирования образования является педагог. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – всё это характеристики деятельности профессионала. И сегодня ориентиром для самооценки, определения успешности педагогической деятельности является профессиональный стандарт «Педагог». Для его реализации потребуются слаженные усилия администрации образовательной организации, а также добрая воля самих педагогов.

Сегодня введение профессионального стандарта необходимо для обновления кадрового потенциала, формирования конкурентоспособности, ориентированной на развитие системы дошкольного образования в целом, обеспечение права на качественное дошкольное образование, создания условий и равных возможностей для полноценного развития каждого ребенка в период дошкольного детства.

Задача профессионального стандарта – раскрепостить педагога, «не навешивать» на него несвойственные ему виды деятельности, мотивировать его к творчеству и самосовершенствованию.

Для достижения этого необходимо решать важную задачу – повышение качества образования. Эта задача включает решение следующих проблем: создание условий для роста профессионализма педагогов в соответствии с требованиями к трудовым действиям и функциям, определенным в профессиональном стандарте; формирование и совершенствование профессиональных умений педагогов, обеспечивающих выполнение трудовых действий с эффективной продуктивностью; создание условий для приобретения педагогами профессиональных знаний, необходимых для эффективного использования трудовых действий.

Всё это определяет необходимость поиска новых путей для развития профессиональной компетентности педагогов, а также важность разработки инновационных технологий повышения профессиональных достижений педагогов в условиях существенных изменений в содержательных и организационных приоритетах образования дошкольников.

Современной технологией развития профессиональной компетентности педагога является индивидуальный образовательный маршрут, основополагающими моментами которого являются, с одной стороны, мотивационная сфера педагога, а с другой – его индивидуальные образовательные потребности как профессионала.

Профессионализм педагога – это не только достижение им высоких профессиональных результатов, но и неременное наличие психологических компонентов: внутреннего отношения человека к труду, состояния его психологических качеств. При оценке профессионализма большее значение имеет то, что движет человеком (какие мотивы

побуждают его к активности в профессиональной сфере). Развитие мотивации педагогического труда и есть тот механизм, который обеспечивает саморазвитие человека в профессии, позволяет ему достигать вершин мастерства, творчески развивать свою деятельность.

Содержательную сторону индивидуального образовательного маршрута составляет решение тех профессиональных проблем, которые актуальны не только для конкретного специалиста, но и для педагогического сообщества образовательной организации.

Реализация индивидуального образовательного маршрута происходит в трех плоскостях, таких как профессиональное самообразование, деятельность педагога в профессиональном сообществе, участие в методической работе образовательной организации.

Определяющим моментом успешной реализации индивидуального образовательного маршрута педагога является его методическое сопровождение, организуемое руководителем учреждения. Условиями эффективности методического сопровождения являются:

- научно-методическое обеспечение;
- гуманистическая позиция руководителя, которая предполагает учет закономерностей развития личности педагога, учет его индивидуально-личностных особенностей, возраста, уровня его профессионализма;
- благоприятный психологический климат в коллективе.

Управляя кадровым потенциалом, важно делать упор не столько на контроль, сколько на обучение исполнителей и формирование эффективной технологии. Правильно определить и разработать системы развития и обучения к содержанию необходимых навыков сотрудников - это значит создать объективные предпосылки для успешной деятельности образовательной организации.