**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

***Новикова Е.Г., заведующий МДОУ №26 «Аленушка»***

Новикова Елена Геннадьевна – заведующий

Захарова Люзия Фаязовна – старший воспитатель

МДОУ детский сад № 26 «Алёнушка»»

Тутаевский муниципальный район

п. Константиновский

Обсуждаемые вопросы

1. **Управление развитием кадрового потенциала организации**

Мастер класс по разработке алгоритма управленческих действий по обеспечению профессионального развития педагогов .

12 мин.

2. «**Методика «Квадрат функций» - как основа развития педагогов в условиях реализации ФГОС ДО**

Форма проведения – ***Практикум.***

После вводной части, ознакомления с методикой самостоятельно заполнить часть анкеты и провести анализ полученных результатов.

5 минут

Захарова Л.Ф., старший воспитатель

Содержание выступления Новиковой Е.Г.

**Управление развитием кадрового потенциала**

**МДОУ детский сад № 26 «Алёнушка».**

Главным условием введения ФГОС ДО является наличие профессионально подготовленных педагогических кадров. Сегодня, необходимо разработать такие управленческие технологии, которые были бы направлены на изменение внутренней позиции воспитателя, мотивацию к непрерывному образованию («учению через всю жизнь»), изменение его ценностно-смыслового определения т е на развитие кадрового потенциала.

Положения национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» и новелл в образовательном законодательстве предполагают разработку проектов, целевых программ по управлению профессиональным развитием педагогическим работников, внесения изменений в существующую практику организационно методической работы на уровне образовательной организации.

На уровне государственной власти –внедряется система моральных и материальных стимулов (в т.ч.эффективный контракт), введение нового порядка аттестации педагогических и управленческих кадров, осуществление модернизации педагогического образования, системы повышения квалификации.

 Реализуется государственная программа по повышению уровня заработной платы педагогов, приняты и вступили в действие новые стандарты образования, квалификационные характеристики работников образования, новый порядок аттестации педагогических работников.

В образовательной организации должна быть создана адекватная современным условиям система управления профессиональным развитием педагогов, должны быть созданы условия для развития коллектива, где каждый педагог осознаёт необходимость постоянного роста и развития своего мастерства.

Следует помнить, что при выборе содержания и организационных форм работы с педагогическими работниками необходимо учитывать многочисленные факторы: (Слайд)

1. Учёт требований директивных и нормативных документов.

2. Учёт перспектив развития учреждения, концепции его развития.

3. Анализ уровня и условий достижения конечных результатов работы учреждения.

4. Учёт условий и специфики функционирования учреждения.

5. Учёт качественного и количественного состава педагогических кадров.

6. Диагностика возможностей и потребностей педагогов;

дифференцированный подход к ним.

7. Связь учреждения с вузами, колледжами,; использование научных методов в практике обучения, воспитания и управления; активизация инновационной деятельности.

*3 минуты*

Как построить работу по обеспечению профессионального развития педагогов? *Определите алгоритм управленческий действий и формы организационной работы, соответствующие каждому этапу*

1. Выявить личные и профессиональные потребности педагога (понять, чем они обусловлены, как на их развитие можно влиять и кто это должен делать);
2. Создать условия для мотивации непрерывного самосовершенствования;
3. Оказать помощь в определении собственных целей;
4. Определить, какие показатели свидетельствуют о качестве повышения квалификации конкретным педагогом;
5. Организовать коллективную и индивидуальную рефлексию результатов профессионального развития и саморазвития.

***Организационные формы управления профессиональным развитием:***

* - аттестация педагогических работников
* -повышение квалификации и профессиональная переподготовка педагогических работников;
* - профессиональные конкурсы;
* - внутриорганизационное (внутрифирменное) обучение;
* - корпоративное обучение (городские, районные семинары, лектории);
* - сетевое (дистанционное) обучение (вебинары);
* - образовательный аудит и консультирование;
* - наставничество;
* - методическая работа

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | ***Управленческие действия*** |  | ***Организационные формы управления профессиональным развитием*** |
|  | Создать условия для мотивации непрерывного самосовершенствования; |  | аттестация педагогических работников |
| повышение квалификации и профессиональная переподготовка педагогических работников; |
| профессиональные конкурсы |
|  | Выявить личные и профессиональные потребности педагога (понять, чем они обусловлены, как на их развитие можно влиять и кто это должен делать); |
| внутриорганизационное (внутрифирменное) обучение; |
|  | Оказать помощь в определении собственных целей |
| корпоративное обучение (городские, районные семинары, лектории); |
|  | Определить, какие показатели свидетельствуют о качестве повышения квалификации конкретным педагогом |
| сетевое (дистанционное) обучение (вебинары); |
|  | Организовать коллективную и индивидуальную рефлексию результатов профессионального развития и саморазвития. | образовательный аудит и консультирование; |
| методическая работа |
| наставничество; |

***Отметьте последовательность действий Соотнесите форму работы и этап действий*** (соедините линиями)

Работа подгрупп – 5 минут

Выступление лидеров групп

Подвести итог:

Чтобы успешно управлять профессиональным развитием педагога, необходимо решать двуединую задачу - создавать соответствующие условия для повседневной профессиональной деятельности и воспитывать у педагогов соответствующие потребности и мотивы своего профессионального развития..

 При этом инвариантными для всех педагогических работников являются аттестация и повышение квалификации.

Все остальные формы управления профессиональным развитием являются вариативными и зависят от степени профессионального развития коллектива, активности администрации учреждений, сформировавшихся традиций в управленческой и методической работе.

***Из опыта***

В связи с введением ФГОС ДО и необходимостью пересмотреть работу дошкольных учреждений, в ДОУ «Алёнушка» был проведён анализ деятельности педагогов на предмет выявления профессиональных затруднений, самооценки воспитателей, мотивации к изменениям профессиональной деятельности. В результате был выявлен ряд проблем, которые испытывают педагоги, при этом они связаны не только с вводимыми изменениями в дошкольном образовании, но и с организацией различных видов детской деятельности. Обозначились ***проблемы, которые испытывают воспитатели*** : ***на слайде***

1. Решение проблемных ситуаций.
2. Работа с профессиональной информацией.
3. Осуществление саморазвития.
4. Осуществление целостного педагогического процесса, в соответствии с целевыми ориентирами.
5. Организация взаимодействия с семьёй и социальными партнёрами.
6. Способность к профессиональным коммуникациям.
7. Потребность в развитии способности к оценке эффективности педагогической деятельности.

Приведу пример: Федеральные государственные образовательные стандарты дошкольного образования определяют содержание психолого-педагогической работы ДОУ по 5 направлениям развития: ***физическое развитие, социально-коммуникативное развитие, познавательное развитие, речевое развитие и художественно-эстетическое развитие****.* Какими колоссальными и разносторонними знаниями должен обладать современный воспитатель детского сада, чтобы организовать деятельность детей в соответствии с заданными образовательными областями.

 Важно отметить, что изменились и нормативные требования к профессиональной деятельности воспитателя, которые находят отражение в ***новых квалификационных характеристиках*** (утверждены Министерством здравоохранения и социального развития РФ 14.08.2009 приказ № 593) ***и Профессиональном стандарте педагога***. Согласно им воспитатель должен: содействовать созданию благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности, вносить коррективы в систему их воспитания; осуществлять изучение личности воспитанников, содействовать росту познавательной мотивации, формированию компетентностей, способствовать обеспечению уровня подготовки детей, в соответствии с ФГОС ДО проводить мониторинг здоровья, развития, и воспитания, в том числе с помощью электронных форм; проводить коррекционно- развивающую работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья; участвовать в методической работе и др.

 Руководствуясь вышеназванными нормативными актами, мы выявили несоответствие между требуемой и реальной профессиональной подготовкой большинства педагогов.

 Такое понимание проблемы привело к формированию модели управления развитием кадрового потенциала по следующим направлениям:(слайд)

1. Формирование умений по разработке методического сопровождения.
2. Проектирование профессиональной карьеры.
3. Формирование умений воспитателей по руководству различными видами детской деятельности.

Так, говоря о разработке методического сопровождения, каждый воспитатель ДОУ « Алёнушка» руководствуется планом методической работы, который включает:

1.Изучение литературы по теме.

2. Разработка методических материалов, отвечающих ФГОС ДО.

3.Обобщение собственной педагогической деятельности.

4.Участие в системе методической работы ДОУ.

5.Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне учреждения.

6. Внутриорганизационное обучение (мастер-классы, наставничество, работа с информационными ресурсами).

7. Работа в составе рабочих творческих групп.

В результате выполнения данного плана методической работы, педагоги детского сада успешно проходят процедуру аттестации, количество аттестованных за последние три года повысилось на 20% . Воспитатели стали активнее участвовать в мастер-классах, проблемных семинарах, конференциях. В течение прошлого учебного года приняли участие в работе районных методических объединениях на базе Дошкольных Образовательных Учреждений «Колосок», «Дюймовочка» «Солнышко» «Буратино», «Колокольчик»», где имели возможность получения богатого педагогического опыта. На базе нашего учреждения успешно прошел проблемный семинар «Системно деятельностный подход в организации образовательной деятельности дошкольников»

В 2013 году – детский сад участник регионального конкурса «Лучшее дошкольное образовательное учреждения Ярославской области»

В 2014 году детский сад – участник Ростовской ярмарки инновационных идей.

 Начинающие педагоги работают под руководством наставников, в детском саду действует «Положение о наставничестве».

Учитывая новые требования к проведению аттестации, у воспитателей возникла потребность проектирования профессиональной карьеры. С этой целью разработана форма индивидуального плана профессионального развития педагога, который вводится нами в 2015 г. В данном индивидуальном плане отражены личные образовательные потребности педагога, важное место отводится самообразованию и обучению на рабочем месте.

Следующее направление развития кадрового потенциала- формирование умения воспитателей по руководству различными видами деятельности дошкольников. Поскольку виды детской деятельности разнообразны, педагог должен умело организовать: (СЛАЙД)

* Игровую
* Коммуникативную;
* Трудовую;
* Познавательно-исследовательскую;
* Продуктивную;
* Музыкально-художественную деятельность,
* Самостоятельную
* Совместную и организованную деятельность

Чтобы грамотно организовать эти виды деятельности, современный воспитатель должен овладеть смежными профессиями, а методическая работа должна быть сориентирована на опережающее развитие, т.е. получение тех знаний, которые пригодятся в будущем. В Дошкольном образовательном учреждении воспитатели, кроме основного педагогического образования, имеют специальности: педагога-психолога, русского языка и литературы, учителя-логопеда, учителя биологии и др. Это, в свою очередь, способствует интеграции дополнительных знаний в образовательный процесс.

Выяснить, в чем педагоги испытывают трудности в руководстве различными видами детской деятельности, нам помогла очень простая, но эффективна форма анкетирования.- 4 минуты

2часть.- 5 минут

Практикум

«**Методика «Квадрат функций»** **- как основа развития педагогов в условиях реализации ФГОС ДО**

Выяснить, что мешает или ограничивает возможности педагогов повышать свой профессиональный уровень, развивать творческий потенциал и перейти на другую более качественную профессиональную позицию. Для этого можно использовать личные беседы с педагогом, наблюдение, методические объединения и другие формы методической работы, но как показывает практика в нашем дошкольном учреждении, очень проста и эффективна форма анкетирования.

Анализ анкет поможет наметить пути повышения педагогического мастерства и развития творческого потенциала педагогов и специалистов ДОУ.

Старший воспитатель Захарова Люзия Фаязовна проведёт практикум по работе с методикой «Квадрат функций».

Содержание выступления старшего воспитателя Захаровой Л.Ф.

**Методика «Квадрат функций»**

 **как основа развития педагогов в условиях реализации ФГОС ДО**

Автор методики С.В. Кузьмин, канд. пед. наук, доцент кафедры управления образованием ИРО Ивановской области

Данная методика не являет­ся новой в системе образования. Наиболее известен ее вариант для педагогических работников школ, а также ее модификация для администрации обра­зовательных организаций. Для системы дошкольно­го образования в условиях реализации Стандарта она предлагается впервые’.

Назначение методики: определить индивиду­альные профессиональные затруднения у педаго­гов дошкольной образовательной организации при реализации ФГОС дошкольного образования.

Почему именно «квадрат функций»? Квадрат - геометрическая фигура, в форме которой пред­ставлена основная матрица данной методики (при­ложение 1).

2-6 слайд. Функции в нашем случае - это пять образовательных областей согласно ФГОС до­школьного образования. Их содержание приводит­ся в Стандарте (п. 2.6 приказа Минобрнауки России от 17.11.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта до­школьного образования»).

Наша задача состоит в том, чтобы перепроек­тировать содержание образовательных областей в деятельностную основу, т. е. показать, что должен делать педагог в процессе непосредственно образовательной деятельности с детьми (приложение 2). Таким образом, «функции» в данной методике - это деятельность педагога по реализации образователь­ных областей в соответствии со Стандартом.

7 слайд. Поскольку ФГОС дошкольного образования уста­навливает пять образовательных областей, каж­дая из них должна характеризоваться пятью ком­понентами (для того, чтобы получился «квадрат»: 5x5 = 25). Пять видов деятельности педагогов по каждому компоненту мы поместили в квадрат по ди­агонали. Так появилась основная матрица данной ме­тодики, с которой и начинается работа.

В методике используются условные обозначения образовательных областей в соответствии с ФГОС дошкольного образования:

* СК - социально-коммуникативное развитие;
* П - познавательное развитие;
* Р - речевое развитие;
* ХЭ - художественно-эстетическое развитие;
* Ф - физическое развитие.

Для эффективной работы с рассматриваемой ме­тодикой предлагается следующий алгоритм:

8 слайд ШАГ 1 В предложенной «Матрице функций» (при­ложение 1) по вертикали педагог ранжирует конкретные действия в ходе непосредствен­но образовательной деятельности от 1 до 5 (не повторяясь): «Что у меня получается луч­ше всего?». Результат записывается в левом верхнем углу.

ШАГ 2 То же самое предлагается выполнить по го­ризонтали, результат записывается в правом нижнем углу.

9. слайд. ШАГ 3 Таким образом, в каждом квадрате будет по две цифры. Они суммируются для каждого квадрата, сумма вписывается в соответству­ющие ячейки таблицы 1, которая является «ключом» предлагаемой методики.

Таблица 1

Бланк ответов к методике «Квадрат функций»

 (по ФГОС дошкольного образования)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ф- | хэ- | р- | п- | ск- |
| хэ- | р- | п- | ск- | ф- |
| р- | п- | ск- | ф- | хэ- |
| п- | ск- | ф- | хэ- | р- |
| ск- | ф- | хэ- | р- | п- |

ШАГ 4 По этой же таблице считается сумма (общее количество баллов) предложенных функций (по диагоналям), результаты заносятся в соот­ветствующие ячейки таблицы 2. Если работа выполнена правильно, сумма в строке «Коли­чество баллов» будет равна 150. Если сумма получилась другая, то работа выполнена не­качественно и ее стоит переделать.

Таблица 2

**Итоговая таблица по результатам обработки методики «Квадрат функций»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Функции |  СК  |  П  |  Р  |  ХЭ |   | Сумма баллов |
| Количество баллов =150 |  |  |  |  |  |  |
| Место по значению |  |  |  |  |  |  |

ШАГ 5 По сумме полученных баллов в таблице 2 определяется место (от 1 до 5) по значению каждой функции. Функция, набравшая наи­большее количество баллов, получает пер­вое место, наименьшее - пятое.

10 слайд. ШАГ 6 Расшифровывается содержательная часть функций (не обязательно всех, а только ин­тересующих, например первого места и последнего).

ШАГ 7 Заполнив и обработав анкету, педагоги дошкольной образовательной организации могут сделать для себя вывод, какая из не­обходимых функций у них реализуется наи­более успешно, какая наименее, определить содержательный характер затруднений, на­метить пути дальнейшего профессионально­го самосовершенствования.

ШАГ 8

Далее проектируется беседа с каж­дым педагогом. Возможны два варианта.

Первый предусматривает исправление наиболее «слабых» функций, т. е. получив­ших наименьшее значение. В этом слу­чае совместно с педагогом может быть выбрана соответствующая тема для са­мообразования (индивидуальная мето­дическая тема) на ближайший период. Второй вариант предусматривает дальнейшую работу с функцией, показавшей наи­высший результат, т. е. это образовательная область, в которой у данного педагога на­коплен наибольший положительный опыт. Естественно предположить, что этими зна­ниями и навыками он сможет поделиться с другими членами коллектива, у которых именно они оказались «слабыми». Следо­вательно, по одним функциям (образова­тельным областям) педагог совершенству­ется, а по другим - сам проводит обучение с коллегами. Это вариант новой сетевой формы организации методической работы в дошкольной образовательной организа­ции.

**Заключение. Рефлексия**

- Работает эффективней тот, кто делает это в удовольствие, кто нашел свое предназначение и готов делиться радостью творчества с другими.

"Обрести свой голос и вдохновить других, обрести свои голоса", по-моему, отличный девиз для настоящего руководителя. Почувствовав в себе силы и энергию от деятельности, получая радость и истинное удовлетворение от проделываемой работы, Вы способны воодушевить своих коллег на великие дела. Создавая команду, помните, что Вы - источник вдохновения и пример для подражания.

И если вы получили удовлетворение от проделанной сегодня работы, поаплодируйте себе, и возможно, вы получите удовлетворение от своих аплодисментов.