**«Взгляд руководителя: особенности управления образовательным**

**процессом в группах детей раннего возраста»**

Заведующий

МАДОУ «Детский сад «Академика» г. Перми

И. Ю. Хохлова

Детский сад является одной из самых стойких форм образовательной деятельности, доказавших свою жизнеспособность и приспосабливаемость в различные исторические периоды развития нашей страны. Именно способность соответствовать требованиям государства и общества к общественному воспитанию, но, при этом, учитывать особенности и потребности развития ребенка, помогла выстроить образовательный процесс, как целостную систему. Длительный период в отечественной педагогике ранний возраст незаслуженно был оттеснен на задний план дошкольного образования, хотя именно с него и началось общественное воспитание.

Тенденции последнего десятилетия, позволившие взглянуть через призму ФГОС и ФОП ДО на раннее детство, как на равнозначный дошкольному этап, предъявляют качественно иное понимание сути образования в раннем возрасте и коренным образом меняют отношение к нему.

Упрочение этого нового восприятия самого важного периода в жизни человека – раннего детства, потребовали качественного переосмысления содержательной стороны условий и качества образовательного процесса.

Немалое значение имеет способность образовательного учреждения для самых маленьких гибко и своевременно реагировать на запросы общества, при этом сохраняя накопленный годами положительный опыт.

Образовательная деятельность в дошкольном образовательном учреждении для детей раннего возраста отличается от многих других спецификой:

- большое количество напряженных ситуаций в период адаптации малышей, когда психическая и физическая устойчивость педагогов постоянно испытывается на прочность при высокой ответственности за процесс и результат;

- паника педагогов в конфликтных ситуациях, связанных с родителями вновь поступающих детей, когда те считают, что они лучше разбираются в педагогике и не в самой корректной форме высказывают свои претензии;

- работа педагогов с перегрузкой при максимальном уплотнении групп, без учета нормативов раннего возраста;

- неприятие сложностей чисто физиологических при работе с малышами: постоянная необходимость проведения гигиенических процедур.

Эти и многие другие факторы приводят к сильной физической усталости и стрессовому напряжению воспитателей.  При отсутствии управленческого опыта в подобных ситуациях могут возникать проблемы в реализации образовательного процесса.

Процесс воспитания и обучения непрерывен от самого рождения, и лозунг «кадры решают все» сегодня, как никогда, актуален. Чем выше уровень развития педагога, тем результативнее деятельность образовательного учреждения. В условиях детского дошкольного учреждения для раннего возраста вопрос управления образовательной деятельностью стоит особенно остро. Это обусловлено тем, что очень немногие педагоги с высшим образованием и квалификацией хотят использовать свое мастерство в

работе с малышами. Как правило, в ясли приходят воспитатели со средним образованием, с целью устроить своего ребенка в детский сад, и затем вместе с ним уйти в дошкольный возраст. Получается, что на первый план у педагога раннего возраста в образовательной деятельности выходят личные мотивы.

Поэтому чтобы выдержать конкуренцию детских яслей с детскими садами необходимо сделать акцент на развитие системы мотивации педагогических кадров, на формирование корпоративно-профессиональной культуры, дифференцированный подход к работе с педагогами и внедрение самых современных форм образовательной деятельности.

Какие основные проблемы в мотивации персонала и повышении квалификации можно выделить в учреждении для детей раннего возраста?

1. Невнимание к личным потребностям и запросам педагогов.
2. Формальный подход к повышению квалификации педагогов.
3. Отсутствие системы, неотработанность процессов координации и интеграции в методической деятельности.
4. Низкий уровень информирования и обобщения педагогического опыта
5. Снисходительный взгляд (со стороны педагогов - дошкольников) на деятельность педагогов групп раннего возраста, как не заслуживающий внимания своей примитивностью и элементарностью присмотр и уход.

Для того, чтобы переломить эту ситуацию и изменить отношение в обществе к образовательной деятельности в дошкольном учреждении для раннего возраста необходимо проанализировать актуальную ситуацию с педагогическими кадрами и осуществить диагностику условий:

-анализ существующей системы управлением методической работой

-диагностику затруднений педагогов в профессиональной деятельности.

Следующим шагом определить и создать условия, обеспечивающие индивидуальное методическое сопровождение педагога с учетом возраста, образования, педагогического стажа, квалификации, личного отношения к своей профессиональной деятельности и разработать систему мотивации педагогов к самостоятельному повышению квалификации.

В детском саду много лет существовала и (существует) традиционная система методического руководства. Она в коллективных (педсоветы, семинары), групповых (заседания творческих и проблемных групп, открытые занятия), индивидуальных (самообразование, консультации) формах способствовала изучению методических и нормативных материалов,

Такая система предполагает повышение профессионального уровня педагога посредством наращивания количества знаний о методиках, приемах, технологиях и умений за счет простого копирования их в своей деятельности.

Анализ результатов диагностики педагогических кадров (на примере нашего образовательного учреждения) с целью выявления приоритетных мотивов профессиональной деятельности для определения проблем и возможных препятствий выявил следующее:

-средний возраст педагогического коллектива – от 35 до 55 лет. Большинство педагогов сформировалось в определенной системе мышления, связанной с традиционной, регламентированной информацией, которая накладывается на устойчивую систему представлений и взглядов на образовательный процесс, осуществляемый с детьми раннего возраста.

Большая часть педагогов не владеет в достаточной мере современными ИКТ для обеспечения образовательной деятельности на современном уровне.

Одной из значимых проблем для большинства педагогов является отсутствие умений и знаний конструктивно взаимодействовать с родителями воспитанников.

Основные факторы значимости профессиональной деятельности распределились по категориям:

1. интерес к профессии, мечта стать профессионалом высокого уровня

- 15%

1. повышение самооценки, подтверждение собственных знаний, умений, навыков - 26%
2. категория педагогов с описанием разного вида социальной незащищенности – 59%.

Таким образом, было выявлено, что количество педагогов, стремящихся в профессии не к получению новых умений и возможностей профессионального роста, не к повышению самооценки, а к социальному благополучию, в несколько раз больше. И из всех категорий никто из педагогов не готов взять на себя ответственность за свою личную и профессиональную самореализацию.

Общие выводы:

Сложившаяся система управления образовательной деятельностью ОУ не может обеспечить его конкурентоспособность на рынке образовательных услуг, необходима новая, современная система с учетом запросов и потребностей персонала, реализующего образовательный процесс.

Процесс саморазвития личности педагога, и, как итог, повышение результативности образовательной деятельности в ОУ, может быть обусловлен глубокой внутренней мотивацией, способствующей реализации потребностей в профессиональной деятельности.

Потребности и потенциальные возможности самого учреждения и педагогического персонала накладывают отпечаток на саму систему руководства деятельностью воспитателей и образовательным процессом.

**Обеспечение условий для реализации новой системы управления деятельностью педагогов и образовательным процессом.**

1. Создание системы обеспечения профессионального роста педагогических кадров индивидуализацией доступа к электронному методическому кабинету.
2. Создание условий для внедрения в образовательный процесс ИКТ технологий.
3. Обучение педагогов использованию медиа-оборудования в образовательной деятельности с воспитанниками раннего возраста.
4. Внедрение системы интерактивного сотрудничества с родителями воспитанников, обеспечивающей обратную связь и качественный рост взаимодействия участников образовательного процесса.
5. Развитие системы связей с учреждениями города, для трансляции современного опыта образовательной деятельности с воспитанниками раннего возраста на курсах повышения квалификации.
6. Индивидуальный подход в подготовке педагогов к результативному участию в конкурсах разного уровня.
7. Индивидуальный подход к повышению квалификации педагогических кадров с учетом потребностей и запросов.
8. Разработка системы мотивации педагогов к повышению профессионального мастерства через обеспечение всех мотивов профессиональной деятельности: презентация и публикация опыта педагогов на разных уровнях, участие в КПК, конкурсах, пр. и в т.ч. социального благополучия (стимулирующие выплаты).

Эффективность процесса создания условий в значительной мере зависит от совокупности принципов управления:

1. Принцип демократичности взаимоотношений администрации и педагогов.
2. Принцип индивидуализации.
3. Принцип направленности на проблемные вопросы практической деятельности.
4. Приоритет самостоятельного обучения через индивидуализацию.
5. Создание условий для деятельности педагога на современном уровне.

Направленность на эффективность и результативность деятельности образовательным процессом образовательного учреждения выказывает целый ряд требований к соответствующему уровню управления.

**Функции управления образовательным процессом.**

1. **Диагностическая** (выявление проблемных точек и мотивов профессиональной деятельности педагога).
2. **Консультационная** (оказание помощи педагогу по поводу конкретной проблемы через указание на возможные способы ее решения или актуализацию дополнительных возможностей).
3. **Информационная** (своевременное предоставление педагогу необходимой информации о реализуемых программах, методиках, технологиях).
4. **Обучающая** (углубление и совершенствование имеющихся практических навыков и знаний в системе непрерывного образования через индивидуализацию).
5. **Психотерапевтическая** (помощь педагогу в преодолении разного рода барьеров и трудностей, препятствующих успешному осуществлению профессионально-образовательной деятельности).
6. **Адаптационная** (согласование ожиданий и возможностей работника с требованиями современной профессиональной среды и меняющимися условиями трудовой деятельности).
7. **Коррекционная** (изменение модели реализуемой педагогом практической деятельности, исправление допущенных ошибок).

Улучшение уровня образования во многом опирается на то, насколько каждый педагог образовательного учреждения заинтересован в развитии качества образования. А эта заинтересованность возможна только при удовлетворенности его мотивов профессиональной деятельности. Поэтому необходима четкая поэтапность управления самообразованием педагогов ОУ, способная повлечь за собой качественные изменения образовательного процесса.

**Этапы системы управления самообразованием педагогов ОУ**

1. Мониторинг профессиональных затруднений педагогов и выявление потребностей в самообразовании.
2. Формирование у педагогов мотивации к поиску путей решения выявленных профессиональных затруднений.
3. Формирование у педагогов мотивации к активному самообразованию.
4. Составление маршрута самообразования.
5. Реализация содержания маршрута самообразования и обобщение полученного опыта, создание методического продукта.
6. Активное включение в обмен педагогическим опытом в ОУ.
7. Диагностика удовлетворенности мотивов профессиональной деятельности.
8. Формирование у педагогов мотивации к поиску более эффективных маршрутов самообразования.
9. Развитие у педагогов мотивации ко «внешней» деятельности – трансляции педагогического опыта на разных уровнях.

В нашем ОУ на сегодняшний момент создана достаточно эффективная система управления образовательным процессом, обеспечивающая качественный результат образовательной деятельности, но, конечно, есть планы по дальнейшему ее совершенствованию.

Зона ближайшего развития нашего учреждения это:

1. Создание индивидуальных кейсов профессиональной деятельности педагога в электронном методическом кабинете, отражающем его продвижение, (материалы могут использоваться всем педагогическим коллективом).
2. Развитие дальнейшей информатизации образовательного процесса на доступном для раннего возраста уровне.
3. Внедрение системы поддержки информационной культуры педагогов.
4. Расширение интерактивного сотрудничества педагогов и родителей.
5. Поиск методов развития восприимчивости к нововведениям у педагогов 50+, обладающих бесценным практическим опытом.
6. Индивидуализация отбора методов для запуска мотивации педагогов к саморазвитию в профессиональной деятельности.

Процедуру саморазвития в контексте преобразования образовательного процесса необходимо рассматривать как ликвидацию выявленного разрыва между тем, что педагог уже знает и умеет, показывая определенный неплохой результат в своей работе, и тем, что он должен захотеть для того, чтобы выполнять свою деятельность в соответствии с высокими стандартами эффективности деятельности. Между «обучением» и «развитием» есть четкое соотношение как между внешним воздействием, оказываемом на педагога, и внутренним процессом, являющимся следствием этого воздействия. Добиться «запуска» этого внутреннего процесса в каждом педагоге, есть самая высокая цель управления, достижение которой приведет к повышению качества и эффективности образовательного процесса, и, как итог, к конкурентоспособности образовательного учреждения.