

Н.А. Пануца
Сысерть, Россия

ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА РАЗВИТИЕ КАДРОВ К ОНКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МАЛОГО ГОРОДА

Чтобы разобраться, чем же отличается дошкольная образовательная организация (ДОО) малого города от подобной организации необходимо определить, что же такое малый город? Ответ на этот вопрос, но юридически с населением менее 50-ти тысяч человек. Малые города занимают 2/3 от всех городов России сегодня. Характерные черты и свойства малых городов интенсивно выражены в городах с населением до 20-ти тысяч человек.

При определении суждений о малом городе следует учитывать следующие критерии, как величина (численность населения), количество и структура функций города (основное занятие большинства жителей),

уровень планировочная среда, развитие общественной и коммунальной инфраструктуры, мощность сетей коммунально-бытового, культурного, образовательного, информационного обслуживания, необходимость в транспорте.

Типично малый город, в отличие от средних и крупных, имеет следующие две преобладающие экономические функции: промышленную, агропромышленную, обслуживания крупных предприятий. В малом городе население профессионально объединено, что способствует наличию в нем нескольких организаций разного типа - учебных, транспортных, связи, воспитательных, культурных, жилищных, административных, торговых и других.

Специфика жизни, культурные стереотипы, ценностные ориентации формируют у жителей малых городов особый отпечаток сельского образа жизни. Жители малых городов обычно держатся прочными родственными и соседскими связями. Здесь крепки такие характеристики, как поддержка и помощь, взаимная ответственность, снисходительность к ошибкам, промахам. И еще одна

особенность: в малом городе такие качества, как стабильность, надежность, положительная репутация, неизменность ценятся

намного выше, чем успех, склонность к деятельности сильнее, чем к развитию.

При всем том в целом стиль жизни ориентирован на городской.

Это проявляется в том, что фактически каждая семья стремится дать детям определенный уровень образования или престижную профессию. Так же родители стараются приблизить быт семьи к городским стандартам, пытаются определить и направить избирательность ребенка в общении.

И, конечно же, существует некоторая дифференциация норм ожидаемого поведения и норм взаимоотношений в связи с возрастом и полом жителей.

Влияние малого города на развитие дошкольной образовательной организации, определяемое социально-психологическим климатом, так же отличается от влияний сельской местности и более крупных городов.

Основными факторами, определяющими в настоящее время направления функционирования и развития ДОО, являются общественно-экономические преобразования в стране, а исходя из этого и в малом городе формирование рынка образовательных услуг и интеллектуального труда.

Как отмечает А. В. Мудрик [1], в малом городе по сравнению с деревней существует больше возможностей для образовательного и профессионального выбора, разнообразие занятий в свободное время, потребления духовных ценностей, социального творчества, самореализации, самоутверждения.

Однако, по сравнению с более крупными городами, в малом городе меньше стимулов, влияющих на мобильность его жителей, и, следовательно, меньше вариантов для осуществления выбора в различных сферах.

Проводимые на современном этапе социологами социально-экономические исследования позволили выявить следующий круг проблем дошкольного образования малого города в России.

1 Проблема общего культурного фона в малом городе:
уровень социальной воспитанности и положительного
" н1щ|ии;
уровень статуса профессии воспитатель;
уровень образования;
уровень осознания ценности личной принадлежности к
чл жму городу.

.' Проблема востребованности и ценности образования и
* как феноменов социальной практики.

I I [роблема роста асоциальных проявлений (показатели
мынпации, наркотизации, криминализации).

Но многом это связано с недостаточной для этого инфра-
И|чмурой, финансированием культурно-образовательных проектов, и
И IN НМ, неверной расстановкой приоритетов не в пользу духовности.

I ||>>тому мы уже не можем строить менеджмент в ДОО тради-
способами. Работа в режиме развития заставляет переос-
..П шип I в и по-новому создавать систему управления.

» (рганизация образовательной деятельности детского сада
Фил*нп осуществляться на основе тех современных требований к каче-
. им н.ршовательных услуг, которые ставятся перед нами в новых и
>* н'шигиных нормативно-правовых документах, регулирующих рабо-
• I М" » » Гем более учитывая такой немаловажный факт как то, что
ми- пни система дошкольного образования является начальной ступе-
рным звеном раскрытия потенциальных способностей ребенка.

Поэтому перед руководителем ДОО остро встает вопрос, как
г...и» п., чтобы каждый педагог стал активным, заинтересованным
•и шиком работы различных форм профессиональных объединений?
| • н и ннить окружающих от суждения о пассивности воспитателей?
и кжк и кшвить от инертности отдельных педагогов?

< онершено ясно, что работа с кадрами должна быть направле-
формирование творческого коллектива единомышленников.
| iНнiii.iМ является оказание реальной, своевременной и эффективной
ММННШ педагогам. Однако проблема повышения профессионального

мастерства каждого педагога ДОО по-прежнему остается одной из самых сложных.

Все прекрасно знают, что иногда на организацию мероприятий тратится много сил, а отдача ничтожно мала, тогда размышления на эту тему приводят к тому, что традиционные формы управленческой и методической работы утратили свою силу из-за низкой эффективности. На сегодняшний день требуются новые, активные формы работы, которые помогут вовлечь педагогов в деятельность и диалог, который предполагает обмен мнениями.

Повышение мастерства педагогов, пополнение их теоретических знаний и практических умений осуществляется с помощью, разнообразных форм методической работы, а именно с использованием интерактивных форм и методов. По мнению О. И. Давыдовой, А. А. Майэр, Л. Г. Богославец [2] ценность такого подхода состоит в том, что он обеспечивает обратную связь, откровенный обмен мнениями, а так же формирует положительное общение между сотрудниками. Благодаря таким формам и методам осуществляется достижение таких важных целей, как: стимулирование интереса и мотивации к самообразованию, повышение уровня активности и самостоятельности, развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности, развитие стремления к сотрудничеству.

К числу наиболее эффективных форм работы с кадрами можно отнести групповую работу, в том числе в малых группах, творческие мастерские, мастер-классы, «круглые столы», дискуссии, проектные семинары, кейс-технологии, ролевые и деловые игры и др.

Основной направленностью таких форм и методов является активизация педагогов, развитие их креативного мышления, нестандартный выход из проблемной ситуации.

Но в сфере педагогического труда свои особенности и влияние имеет и моральная регуляция, неотъемлемым элементом которой является нравственное самовоспитание. Многие действия педагога никем не контролируются.

Поэтому при развитии кадрового потенциала в малом городе необходимо обратить внимание на соблюдение ряда социально-

Микологических и педагогических условий. К ним относятся: мониторинг состояния социальной и воспитательно-образовательной сфер малого города, развитие локальных «созвучных» систем воспитательно-образовательных учреждений, формирование эффективной муниципальной системы социального питания (как главной силы, реализующей социально-педагогический и педагогический потенциал малого города). И, конечно, самым главным условием является повышение ценности человеческого статуса педагога и инициирование должного внимания к ключевым проблемам в малом городе со стороны различных представителей местного сообщества.

Как показывает современный опыт некоторых малых городов, осознание проблем, а также поиск конструктивного решения социальных проблем способны во многом изменить основные тенденции уровня жизни населения. Одно из направлений этой деятельности - налаживание комплексной социально-педагогической заинтересованности в которой могут проявлять все различные структуры, так или иначе озабоченные состоянием и динамикой развития малых городов.

Литература

1. Мудрик, А. В. Социальная педагогика [Текст] : учеб. для студентов вузов. / А. В. Мудрик ; под ред. В. А. Сластенина. - М.: Академия, 2000.
2. Давыдова, О. И. Интерактивные методы в организации педагогических советов в ДОУ. [Текст] / О. И. Давыдова, А. А. Майер, Л. И. Ипославец. - СПб: ДЕТСТВО - ПРЕСС, 2008.