

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра методологии образования

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РОСТОМ ПЕДАГОГОВ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 352 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование
профиля «Управление образовательными организациями»
факультета психолого-педагогического и специального образования

АБРАМОВОЙ КСЕНИИ РОМАНОВНЫ

Научный руководитель
канд. пед. наук, доц.

М.Н. Бурмистрова

Зав. кафедрой
док. пед. наук, проф.

Е.А. Александрова

Саратов 2019

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире стремительно появляются новшества во всех областях педагогической деятельности, в результате чего предъявляются более высокие требования к профессиональному развитию педагогов. Поэтому в общеобразовательных организациях важно создать условия для становления педагога-профессионала, способного к исследованию и управлению педагогической деятельностью, владеющего инструментарием диагностики процесса и результатов собственного труда, способами обоснования путей и средств его коррекции и дальнейшего совершенствования.

В успешном решении задач непрерывного профессионального образования педагогов определенную роль играет ведущаяся в образовательных организациях методическая работа, одной из основных функций которой является совершенствование, обогащение профессиональных знаний и умений педагогов. Методическая работа образовательных организаций, направленная на оказание действенной помощи преподавателям в улучшении организации обучения и воспитания обучающихся, обобщения и внедрения передового педагогического опыта, позволяет продолжать осуществление профессиональной подготовки, и способствует совершенствованию их педагогического мастерства.

Для достижения высоких результатов профессиональной деятельности педагогов свою актуальность имеет управление профессиональным развитием педагогических работников в современной образовательной ситуации, возможности которого представлены в работах разных авторов: Антропов В.А., Поташник М.М. Пекарских Н.И., Тропникова Н.П., Матюшова Н.В., Петросян С.К.

Руководство профессиональным ростом педагога имеет немалое значение и для всего педагогического коллектива, в котором он работает. Непрерывное саморазвитие педагога создает предпосылки к объединению

всех его членов, к созданию единой педагогической платформы, к повышению творческого потенциала педагогов и развитию учащихся.

Таким образом, анализ психолого-педагогической литературы показал, что, с одной стороны, проблема профессионального роста современных педагогов и его аспекты широко рассматриваются в научных трудах, а с другой стороны, в практике образовательных организаций уделяется недостаточное внимание этому вопросу и профессиональное развитие носит формальный характер, что обусловило выбор темы исследования.

Целью нашего исследования мы видим выявление эффективных способов управления профессиональным ростом педагогических работников.

Объектом исследования является процесс профессионального роста педагога.

Предметом исследования выступает внутриучрежденческое управление профессиональным ростом педагогов.

Основу **гипотезы исследования** составили предположения о том, что эффективность процесса профессионального роста педагогов повысится, если будет:

- усовершенствована методическая работа в образовательной организации и создана системы корпоративного обучения педагогов;
- создан благоприятный психологический климат в педагогическом коллективе, осуществляться поддержка и помощь педагогам в их профессиональном росте;
- функционировать система наставничества;
- организовано взаимодействие методических объединений образовательной организации между собой и с социальными партнёрами.

Для достижения поставленной цели были намечены следующие **задачи исследования:**

1. Рассмотреть существующие подходы к определению понятия «профессиональный рост», выявить сущность и особенности профессионального роста педагога.

2. Раскрыть роль методической работы школы и особенности её организации в целях профессионального роста педагогов.

3. Обосновать и экспериментально проверить эффективность модели управления профессиональным ростом педагогов.

Методологической основой исследования является учение о ведущей роли деятельности в становлении личности, ее активности в процессе развития, идеи целостности субъективной реальности человека, рефлексивного характера процесса управления развитием, единства психолого-педагогической науки и практики в области становления профессионально компетентного педагога.

Теоретическую основу исследования составили:

- подходы к определению сущности профессиональной компетентности: функционально-деятельностный (И.А.Зимняя, Н.В.Кузьмина, В.А.Сластёнин, Я.И.Кузьминов, В.Л.Матросов, В.Д.Шадриков и др.); личностно-деятельностный (Л.М.Митина, М.Б.Есаулова, А.К.Маркова, Ю.Н.Кулюткин, Н.А.Морева, Г.С.Сухобская, И.А.Колесникова, Н.Н.Лобанова, Ю.И.Турчанинова, Е.А.Соколовская, Г.Н.Прозументова и др.);

- концепции андрагогического образования (М.Ш.Ноулз, В.П.Беспалько, С.И.Змеев и др.);

- концепции непрерывного профессионального развития и саморазвития педагога (В.А.Федоров, А.М.Новиков, Е.П.Тонконогая, В.А.Сластенин, Г.М.Романцев, В.И.Боголюбов и др.);

- концепции: компетентностного подхода к обучению (П.А.Юцявичене, Т.А.Каплунович, С.А.Пилюгина, М.А.Чошанов и др.).

Для решения поставленных задач и проверки выдвинутой гипотезы были применены следующие **методы исследования**:

- теоретические: целостный анализ проблемы исследования; анализ философской, педагогической и психологической литературы; нормативных документов, регламентирующих сферу образования; методы моделирования

педагогических процессов, сравнение, обобщение, проектирование, прогнозирование;

- эмпирические: педагогическое наблюдение, интервьюирование, анкетирование, обобщение опыта педагогов общеобразовательных школ, экспертное оценивание, обобщение независимых характеристик, опрос, педагогический эксперимент, методы самооценки.

Практическая значимость полученных результатов исследования заключается в том, что результаты и выводы исследования также могут найти применение в практике различных образовательных организациях – дошкольных, общеобразовательных, высших.

База исследования: практическая часть работы основывалась на исследовании управленческой деятельности и методической системы Муниципальной автономной общеобразовательной организации «Лицей «Солярис»» г. Саратова.

Структура дипломной работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников (64 наименования) и приложений (5). Текст изложен на 124 страницах, содержит таблицы (8), рисунки и диаграммы (3).

Основные положения работы были представлены на: XI студенческой конференции «Гуманитарные науки. Студенческий научный форум»; Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум – 2019».

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись путём публикации статьи по теме научного исследования. Основные положения работы были изложены в следующей публикации: Абрамова, К.Р. Модель управления профессиональным ростом педагогов // Гуманитарные науки. Студенческий научный форум: электр. сб. ст. по мат. XI междунар. студ. науч.-практ. конф. № 11(11). URL: [https://nauchforum.ru/archive/SNF_humanities/11\(11\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/SNF_humanities/11(11).pdf) (дата обращения: 04.01.2019).

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Первая глава представляет собой теоретический анализ научной и методической литературы, сравнение и анализ достижений психологии и педагогической науки, раскрывает важнейшие теоретические положения исследуемой проблемы – понятие и сущность профессионального роста педагогов, его содержание и основные направления, а также психолого-педагогические условия, обеспечивающие успешное протекание этого процесса, и управленческие стратегии и решения, содействующие поступательному профессиональному росту педагогов, соответственно.

Специфика управления профессиональным ростом педагогов школы состоит в обеспечении становления учителя как саморазвивающейся личности, носителя личностно-развивающей деятельности.

Управление профессиональным ростом педагогов образовательной организации выполняет функции анализа, планирования, организации и контроля, которые взаимосвязаны между собой и образуют единый управленческий цикл.

Во второй части исследования обосновываются организационно-педагогические условия профессионального роста педагогов.

Психолого-педагогическими условиями управления профессиональным ростом педагогов в образовательной организации считаем возможным отнести:

- совершенствование методической работы образовательной организации и развитие системы корпоративного обучения педагогов;
- создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, поддержка и помощь педагогам в их профессиональном росте;
- развитие системы наставничества;
- взаимодействие методических объединений образовательной организации между собой и с социальными партнёрами.

Методы управления педагогическим коллективом призваны создать определенную управленческую ситуацию, при которой реализация интересов личного успеха каждого работника сопряжена с необходимостью и достаточностью полного применения своих сил и творческих способностей ради достижения целей организации. Внешний контроль здесь естественным образом трансформируется в самоконтроль и самодисциплину, а организационные принципы и требования приобретают значение неотъемлемых элементов самоорганизации, отражающих уровень культуры предприятия.

Реализация модели управления развитием профессиональных компетентностей педагогов требует совокупности взаимосвязанных условий.

В третьей главе описываются ход и результаты опытно-экспериментальной работы по проверке эффективности модели управления профессиональным ростом педагогов в образовательной организации. Опытно-экспериментальная работа была организована в три этапа – констатирующий, формирующий, заключительный. Экспериментальная работа была осуществлена на базе МАОУ «Лицей «Солярис», целью которой было обеспечение непрерывного продуктивного профессионального саморазвития педагога. В эксперименте приняло участие 20 педагогов, включая молодых специалистов. Опытно-экспериментальная работа по проблеме исследования осуществлялась с учётом теоретических положений, раскрытых нами в первой части, и охватывала все направления управленческой деятельности.

На первом этапе опытно-экспериментальной работы в 2017-2018 учебном году была разработана программа психолого-педагогической диагностики с целью выявления профессионального потенциала и перспектив роста педагогов лицея, укрепления адекватной профессиональной самооценки, позитивной Я-концепции и профессиональной компетентности учителя.

Анализ общих сведений показывает, что 20% (возраст до 25 лет) педагогов лицея находятся на первой ступени трудовой карьеры, их отношение к педагогической профессии, к себе как педагогу и собственной профессиональной карьере находятся в стадии становления. Также эта категория педагогов имеет минимальный опыт педагогической деятельности, а профессиональные знания и педагогические способности требуют дальнейшего совершенствования.

С целью разработки плана работы учителя по самообразованию была проведена самооценка реализации потребностей педагогов лицея в развитии и саморазвитии. Выявлено, что 95% педагогов активно реализуют свои потребности в саморазвитии. На наш взгляд, это обусловлено происходящими в образовании инновационными процессами, а именно – внедрением новых образовательных стандартов (ФГОС НОО, ООО, СОО).

Профессиональная компетентность педагогов оценивалась с помощью Листов экспертной оценки. Основные профессиональные знания и умения педагога были сгруппированы в 5 блоков в соответствии с профессиональными компетенциями педагога: педагогическая деятельность, педагогическое общение, личностные особенности, обученность школьников, воспитанность школьников.

При обработке оценочных листов анализировался каждый блок (компонент) профессиональной компетентности, определялся общий балл по каждому из них и итоговый балл по всем блокам. Затем определялась общая сумма баллов всех анкет и общая самооценка. В результате мы установили следующее:

- 120 баллов, т.е. высокую оценку, позволяющую учителю претендовать на 2 категорию получили 20% педагогов;
- 181 балл (уровень 1-ой категории) – 30%;
- 10% – 186 баллов, 15% – 190 баллов, 25% – 195 баллов, т.е. высокая оценка, которая может быть основанием на рекомендации учителя на высшую квалификационную категорию.

Мы выявили, что в представлениях учителей наиболее продуктивными формами совершенствования профессиональной компетентности являются работа с научным консультантом и самообразование, затем отмечены групповые формы – школьные семинары, практикумы, менее продуктивными признаются формализованные традиционные формы повышения квалификации – курсы, методические семинары.

Следующий этап диагностического опроса был направлен на выявление отношения педагогов к развитию профессиональной карьеры. Он подтвердил необходимость и важность данного процесса.

Так, результаты опроса педагогического показали, что 58% понимают карьеру как продвижение по служебной лестнице, а 39% – как профессиональный рост, не связывая этот процесс с должностной иерархией.

56% учителей указывают на связь своей карьеры с достойной оплатой труда, авторитетом у учеников и признанием родителями, достижением высокого социального статуса.

Для 24% респондентов педагогическая карьера – это личностная самореализация, самоутверждение, удовлетворение собственных амбиций. Однако более половины опрошенных учителей 59% не планируют собственный карьерный рост, 22% педагогических работников вполне удовлетворены собственным карьерным продвижением, 79% из них рассматривают карьеру только как продвижение по служебной лестнице.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что у педагогов существует интуитивное, традиционное представление о карьере как продвижению по профессиональной вертикали.

Формирующий этап опытно-экспериментальной работы осуществлялся поэтапно в соответствии с разработанной программой. В опытно-экспериментальную работу были вовлечены учителя начальных классов. Четко спланированная работа позволила наладить систему непрерывного профессионального развития учителя без отрыва от основного места работы.

На первом этапе – целеполагания, который вытекает из педагогического анализа, была определена цель опытно-экспериментальной работы методического объединения учителей начальных классов.

Цель управления профессиональным ростом педагогов лицея в нашем понимании заключается в создании благоприятной среды в образовательной организации, обеспечивающей непрерывное профессиональное совершенствование педагогов с учётом их индивидуальных профессиональных достижений, возможностей и потребностей на основе индивидуального карьерного маршрута.

Второй этап – планирования – заключался в выработке единства действий руководителей лицея, его заместителей, руководителей методических объединений и т.д.) и исполнителей – учителей иностранного языка в определении основных мероприятий по выполнению деятельности, сроков исполнения и ответственные за исполнение.

В план работы Педагогического совета внесены темы, обсуждение которых считаем, обеспечивает развитие профессиональной компетентности и профессиональной карьеры педагогов, соответственно: «Развитие профессиональной карьеры педагогов: состояние, проблемы и способы их решения», «Маршруты инновационного развития» и др.

Большое внимание на этапе планирования было обращено на разработку Индивидуальных маршрутов профессиональной карьеры педагогов. Вместе с тем, анализ индивидуальных планов позволил скорректировать и план методической работы лицея и методических объединений с учётом потребностей и предложений педагогов. Таким образом, планирование осуществлялось по траектории «от общешкольного плана к индивидуальным планам педагогов», что обеспечивает единство действий по достижению планируемого результата – повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса и развитие профессиональной карьеры педагогов.

На следующем этапе – организации – осуществлялось внедрение

условий и форм развития профессиональной карьеры педагогов, обоснованных нами и описанных в теоретической части данного исследования. Прежде всего, в целях повышения внимания педагогов к собственной карьере был организован тематический педагогический совет «Развитие профессиональной карьеры педагогов: состояние, проблемы и способы их решения», в работе которого обсуждались теоретические и практические аспекты исследуемой проблемы.

Формой научно-теоретического совершенствования педагогов и повышения профессиональной квалификации коллектива стали проблемные теоретические семинары. Они проводились один раз в учебную четверть. Актуальной формой повышения квалификации педагогических кадров также считаем психолого-педагогические консилиумы (по Ю.К. Бабанский), на которых организуется коллективное обсуждение результатов обучения и воспитания учащихся, выявления причин отставания в развитии ребенка и выработке рекомендаций по преодолению недостатков.

Стимулом на пути к самообразованию, росту профессионального мастерства педагогов являются теоретические конференции, на которых обсуждается научная литература по проблемам деятельности лица. С учетом специфики работы педагога, уровня его творчества оргкомитетом из числа педагогов 4 группы подбирается необходимая литература и распределяется между членами коллектива. За период 2017-2018 год педагоги приняли участие в 12 научно-практических конференциях.

Пропаганде и внедрению науки и передового опыта в практику работы лица служат педагогические советы, методические совещания, где педагоги знакомятся с новинками психолого-педагогической теории, анализируют опыт работы, демонстрируют систему открытых уроков по определенной тематике, организуют выставку ученических творческих работ. В МАОУ «Лицей «Солярис» действует программа под названием «Образовательные вторники», где каждая кафедра может выступать с актуальными проблемами, поделившись по направлениям: кадеты, гагаринцы, расковцы, спортсмены,

медиа-классы.

В МАОУ «Лицей «Солярис» г. Саратова организована система работы с молодыми специалистами под названием «Школа молодого педагога». Данная работа проходила в течение учебного года в несколько этапов, наставник непрерывно взаимодействовал с молодым специалистом: посещение уроков друг друга, обсуждение актуальных тем на методических объединениях, проведение психологических тренингов, открытых уроков и круглых столов. На заключительном этапе наставнику и молодому педагогу необходимо подготовить выступления на одну и ту же тему, примером такой темы может послужить вопрос «Что самое главное на уроке?». Презентуя свои мысли и соображения по данному вопросу, давая мастер-классы, наставники и молодые специалисты многому могут научиться друг у друга. Одной из важных форм работы в рамках данной школы молодого педагога является организация и проведение психологических тренингов, представленные в формате дискуссий и круглых столов.

В методической работе учителей начальных классов также использовалась форма – педагогическая студия.

Педагогическая студия известна в широкой педагогической практике как разновидность лицея передового опыта – лицея одного педагога, в которой рассматриваются:

- «сценарии» уроков;
- комментированный показ интересных методических приемов;
- передача достижений своего профессионального опыта и т. п.

Мастер-класс – форма передачи собственного педагогического опыта путем прямого и комментированного показа приемов работы. Организация педагогических недель в каникулярный период стала возможностью по обмену опытом для дальнейшего внедрения полученных знаний в педагогическую деятельность.

На базе МАОУ «Лицей «Солярис» предусмотрено проведение корпоративных конкурсов таких, как «Топ-учитель». Данный конкурс

является подготовительным, отборочным. Специфика конкурса «Топ-учитель» заключается в разделении педагогов на несколько площадок в зависимости от стажа работы, таким образом, в результате конкурса будут выбраны победители, которые в дальнейшем с полученной базой знаний и подготовкой могут занимать призовые места на более масштабных конкурсах, например «Учитель года».

Процесс управления совершенствованием профессиональной компетентности педагогов общеобразовательной организации направлен на стабильное функционирование и обновление деятельности организации. Вся методическая работа направляется на повышение научно-теоретической, методической, психолого-педагогической подготовки педагогов, достижения оптимальных результатов.

В заключении считаем необходимым отметить, что в работе по совершенствованию условий, обеспечивающих профессиональный рост педагогов в МАОУ «Лицей «Солярис» сделаны только первые шаги. Требуется дальнейшее последовательное системное внедрение всех положений разработанной модели управления профессиональным ростом и организация инновационной методической работы лицея, основная концептуальная идея которой – становлении педагога, способного управлять.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование проблемы управления профессиональным ростом педагогов в образовательной организации позволяет подвести итоги теоретической и практической работы и сделать следующие выводы.

1. Избранный нами комплекс подходов и раскрывающих их принципов и категорий позволил многоаспектно и целостно рассмотреть объект нашего исследования – процесс профессионального роста педагога, интерпретировать полученные исследовательские данные применительно к сфере образования и деятельности педагогов школы.

В силу отмеченных характеристик современной трактовки понятия «профессиональная компетентность» следует подчеркнуть, что педагогу необходимо овладевать способами целеполагания на основе реконструкции, анализа и антиципации педагогической деятельности, создания проектов учебного процесса, рефлексивно-деятельностного управления их реализацией, диагностики, анализа и оценки эффективности собственной деятельности. Такие элементы индивидуальной профессиональной компетентности могут формироваться в разных формах кооперативной деятельности в педагогическом коллективе, где педагог имеет возможность не только овладеть способами решения задач практической педагогической деятельности, но и на основе сравнения личных целей, ценностей, способов деятельности, программ индивидуальной деятельности с таковыми у своих коллег, осуществить самоанализ деятельности, ее преобразование.

Профессиональный рост педагогов в коллективных формах деятельности обеспечивает развитие не только индивидуальной деятельности, но и коллективной. Общая компетентность педагогического коллектива соответственно обеспечивает продуктивность функционирования школы, ее превращение в саморазвивающуюся систему.

2. Управление профессиональным ростом педагогов в условиях образовательной организации осуществляется через методическую работу.

Вся методическая работа направляется на повышение научно-теоретической, методической, психолого-педагогической подготовки педагога, достижения оптимальных результатов школьного образования. Современное направление в методической работе образовательной организации заключается в становлении педагога-исследователя, способного управлять собственной деятельностью, осуществлять целенаправленное самообразование, преобразование собственной профессиональной деятельности.

К организационно-педагогическим условиям управления методической работой школы считаем возможным отнести:

- готовность к повышению профессиональной компетентности;
- создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе;
- сочетание разнообразных форм и способов управления совершенствованием методической компетентности;
- взаимодействие методических объединений школы между собой и с социальными партнёрами;
- использование технологии наставничества.

3. В педагогической практике накоплен богатый методический арсенал способов и форм совершенствования профессиональной компетентности педагогов посредством методической работы школы. В управлении профессиональным ростом педагогов следует учитывать сложившиеся формы повышения квалификации педагогических кадров в условиях функционирования школы, а также внедрять инновационные.

4. Обобщение эмпирических данных позволило получить основание для заключения об эффективности созданной в школе системы по управлению совершенствованием профессиональной компетентности педагогов, что подтверждается общей положительной динамикой качества учебно-воспитательного процесса школы.

Положительными последствиями внедрения исследовательских мероприятий следует считать изменение микроклимата в коллективе, социально-педагогических ориентиров педагогов, актуализацию ими задачи управления развитием собственной педагогической деятельности и профессиональным самообразованием.

Ограничениями реализации разработанной системы мер являются: дефицит времени; стереотипы профессиональной деятельности; ротация кадров; неудовлетворенность учителей своим социальным статусом.

Таким образом, исследование подтверждает заявленные положения гипотезы, задачи решены, цель достигнута, следовательно, данное исследование в рамках выпускной квалификационной работы можно считать завершенным.

Проведенное исследование носит опережающий характер и представляет собой проект по изучению условий развития профессионального роста при переходе в сфере образования к «карьерной лестнице» для педагогов, предусматривающей систему педагогических должностей: ассистент учителя, помощник учителя, учитель, старший учитель, главный учитель, учитель-методист, учитель-исследователь.

При этом проведенное исследование не претендует на полную разработку избранной проблемы и исчерпывающее научное описание всех аспектов сложного и многогранного процесса, которым является управление профессиональным ростом педагогов в условиях образовательной организации. Специального самостоятельного рассмотрения требует проблема педагогического сопровождения индивидуального профессионального роста личности начинающего педагога.