

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 современной  
дошкольной образовательной организации**

АВТОРЕФЕРАТ  
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ  
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 2 курса 222 группы  
направления 44.04.01 Педагогическое образование,  
профиль «Менеджмент дошкольного образования»  
факультета психолого-педагогического и специального образования

**Алимовой Цветаны Петровны**

Научный руководитель  
доцент, канд. пед. наук

\_\_\_\_\_

подпись      дата

Е.А. Никитина

Зав. кафедрой  
профессор, док. пед. наук

\_\_\_\_\_

подпись      дата

Е.А. Александрова

Саратов 2023

**Введение.** Современная дошкольная образовательная организация (ДОО) является важным звеном в системе общего образования. Её функционирование определяется комплексом самых разных условий и факторов, многие из которых имеют управленческий характер и меняются по мере необходимости внешнего и внутреннего плана.

Профессиональный рост педагогов в последние десятилетия становится всё более необходимым условием успешной деятельности дошкольной образовательной организации, а управление профессиональным ростом педагогов – важной задачей её руководителя.

Управление профессиональным ростом педагогов в современной дошкольной образовательной организации является актуальной проблемой современного менеджмента, которая требует системного подхода и комплексного исследования. Руководитель дошкольной образовательной организации играет ключевую роль в формировании условий для профессионального роста педагогов, а также в организации процесса управления их развитием и становлением. Для эффективного управления профессиональным ростом педагогов необходимо учитывать особенности дошкольного образования, а также использовать современные методы и инструменты современного менеджмента.

Профессиональный рост в сфере образования раскрыт в работах таких авторов, как О.А. Алексеева, К.Ю. Белая, Р.М. Литвинова, Л.В. Поздняк, Е.А. Шилова.

Всё вышеизложенное определило выбор темы выпускного квалификационного исследования: «Управление профессиональным ростом педагогов в современной дошкольной образовательной организации».

*Цель исследования* – изучение теоретических основ управления профессиональным ростом педагогов в современной дошкольной образовательной организации и представление обобщенного опыта такой работы.

*Объект исследования* – управление современной образовательной организацией.

*Предмет исследования* – процесс управления профессиональным ростом педагогов в современной дошкольной образовательной организации.

Для достижения цели необходимо решить следующие *задачи*:

1) раскрыть понятие профессионального роста современного педагога, его сущностную характеристику, условия и факторы;

2) провести теоретический анализ управления профессиональным ростом педагогов в деятельности руководителя дошкольной образовательной организации;

3) представить опыт управленческой деятельности руководителя, ориентированной на профессиональный рост педагогов дошкольной образовательной организации (на примере МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №98 «Алые паруса» г. Саратова).

В работе использованы следующие *методы исследования*: теоретический анализ научной литературы, анализ документации дошкольной образовательной организации, опросы и интервьюирование педагогических работников, обобщение опыта управленческой деятельности, а также методы математической статистики.

*Структура работы.* Выпускная квалификационная работа (объемом 61 страница) состоит из введения, двух разделов, заключения, списка использованных источников (включающего 33 наименования), приложения. Работа содержит 4 таблицы, 2 рисунка.

*Практическая значимость.* Ожидается, что результаты данной квалификационной работы будут полезны для всех заинтересованных сторон в дошкольном образовании. Работа может быть использована в качестве основы для разработки и внедрения систем управления профессиональным ростом педагогов в дошкольных образовательных организациях, а также для последующих исследований в данной области.

**Основное содержание работы.** В теоретической части исследования представлена дошкольная образовательная организация как открытая система и объект управления; определены понятие и сущность профессионального роста педагога, а также условия и факторы его развития.

Управление дошкольной образовательной организацией представляет собой комплекс мероприятий, направленных на достижение целей, определенных образовательной программой и задач, поставленных перед организацией. Важной задачей управления ДОО является управление профессиональным ростом педагогов, поскольку именно профессиональные качества и компетенции педагогов оказывают влияние на качество образовательного процесса и воспитания детей [3, с. 118].

В широком смысле профессиональный рост понимается как постепенное развитие в той или иной области. Изучая данный вопрос в современных источниках, пришли к выводу, что в настоящее время отсутствует общая трактовка определения «профессиональный рост педагога».

Большинство авторов сходятся в таком понимании: профессиональный рост педагога – это процесс и результат постоянного развития и совершенствования его знаний, умений и навыков, компетенций, связанных с педагогической деятельностью. Сущность профессионального роста педагога связывают с постоянным развитием его личности, совершенствованием его профессионального мастерства и опыта. Управление профессиональным ростом педагогов характеризуется как ведущее направление деятельности руководителя образовательной организации.

Наше исследование показало, что профессиональный рост педагога чаще всего рассматривается исследователями в круге вопросов профессионального становления педагога. Он характеризуется как процесс, который начинается с выбора профессии и продолжается на протяжении всей жизни педагога, включая в себя несколько этапов:

- начало карьеры;
- развитие профессиональных навыков;

- профессиональный рост;
- завершение карьеры.

Важным элементом управления профессиональным ростом педагогов является прогнозирование и проектирование процесса развития педагогического коллектива, что позволяет руководству дошкольной образовательной организации определить стратегические цели и задачи, связанные с профессиональным развитием педагогов. На этом этапе также важно определить потребности педагогов в различных формах обучения и дополнительном профессиональном развитии, которые могут быть реализованы в рамках образовательного процесса [18].

Управление профессиональным ростом педагогов как ключевое направление деятельности руководителя дошкольной образовательной организации должно обеспечить доступ педагогов к различным формам профессионального развития, создать условия для повышения их квалификации и развития профессиональных навыков, а также проводить систематический мониторинг и оценку результатов этой деятельности.

В качестве примера в нашей работе раскрыто одно из направлений профессионального роста педагога – участие в конкурсах профессионального мастерства. Такие конкурсы помогают педагогам не только совершенствовать свои навыки и знания, но также демонстрировать свой творческий потенциал и способность к инновациям в работе.

Для того чтобы эффективно управлять профессиональным ростом педагогов, руководитель должен использовать различные инструменты и методы, такие как проведение анкетирования и опросов, анализ результатов работы педагогов, организация курсов и тренингов, совместная работа с коллегами и другими специалистами в сфере образования.

Важно также помнить, что профессиональный рост педагогов должен быть связан с общей стратегией развития дошкольной образовательной организации, а его результаты должны оказывать позитивное влияние на достижение общих целей.

При выборе новых направлений развития ДОО важно учитывать потребности и интересы всех участников образовательного процесса ДОО. Новые направления могут быть связаны с развитием конкретных навыков (например, STEM-образование, художественное творчество, физическая активность), применением новых методик и подходов (игровое обучение, проектная деятельность, мультиязычное образование) или использованием новых образовательных ресурсов (цифровые платформы, интерактивные материалы).

В конечном итоге, успешный выбор новых направлений зависит от анализа информации, консультаций с экспертами, обратной связи от заинтересованных сторон и готовности к инновациям и изменениям. Регулярное обновление и развитие дошкольной организации помогут создать благоприятную и эффективную среду обучения для детей и обеспечить их полноценное развитие.

Содержание второго подраздела посвящено практической реализации управленческой деятельности, ориентированной на профессиональный рост педагогов, представленной нами на основе опыта такой деятельности (на примере МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 98 «Алые паруса» г. Саратова). В ходе исследования показано, что для эффективного управления профессиональным ростом педагогов необходимо прогнозирование и проектирование их профессионального роста, а также реализация комплекса внутренних и внешних ресурсов образовательной организации.

Проектирование профессионального роста педагогов основывается на результатах прогнозирования и предусматривает разработку конкретных программ и мероприятий для развития педагогических компетенций и мастерства педагогов. Основными подходами здесь выступили: индивидуальный, групповой и системный.

Проектирование профессионального роста педагога в МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 98 «Алые паруса» представлено следующими шагами:

Шаг 1. Оценка текущих компетенций педагогов.

С этой целью нами разработаны: анкета для опроса педагогов дошкольной образовательной организации; план профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации (см. Приложение); образец портфолио педагога дошкольной образовательной организации (см. Приложение) и др.

Шаг 2. Определение целей профессионального роста педагога.

Шаг 3. Разработка плана действий, реализация плана.

Шаг 4. Оценка результатов.

В ходе исследования мы уделили внимание выявлению комплекса внутренних и внешних ресурсов для успешного профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации. В качестве внутренних ресурсов выделили: материально-техническую базу организации, функционирование методического центра, создание кадрового резерва.

Раскрывая систему реализации профессионального роста педагогов в МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 98 «Алые паруса», рассмотрели её компоненты такие, как: критерии и оценка результатов, разработка программы профессионального роста педагогов, мониторинг результатов и др. Особое внимание в исследовании мы уделили наставничеству как внутреннему ресурсу для профессионального роста педагогов.

Внешние ресурсы обозначены как все доступные ресурсы за пределами организации. В нашей работе они представлены как нормативные, информационные, деятельностные и др. Изучение практических аспектов по данному вопросу показало, что наиболее востребованы педагогами обучающие вебинары, онлайн-конференции, взаимодействие в формате «коллега-коллега», сотрудничество с вузами.

Анализ опыта работы руководителя МДОУ «Алые паруса» по управлению профессиональным ростом педагогов при использовании им административных, психолого-педагогических и экономических методов управления позволил выделить в порядке обобщения следующее:

- Регулярное проведение различных форм обучения и повышения квалификации педагогов.

- Создание условий для их самообразования.

- Систематический анализ профессиональных достижений педагогов.

- Создание атмосферы взаимодействия и взаимопомощи в коллективе.

- Стимулирование участия педагогов в различных профессиональных мероприятиях. За последний учебный год педагоги нашей ДОО достигли высоких результатов в конкурсах профессионального мастерства. Среди них: Районный конкурс педагогического мастерства «Лучший инструктор по физической культуре», 1 место; Районный конкурс педагогического мастерства «Лучшая здоровьесберегающая технология», 1 место; Районный конкурс педагогического мастерства «Лучший воспитатель образовательной организации» 2022 г., Администрация муниципального образования «Город Саратов», 1 место; Фестиваль педагогических работников образовательных учреждений «И вечно будет петь Россия о не вернувшейся войны», конкурс среди коллективов педагогов и сотрудников дошкольных образовательных учреждений Волжского района МО «Город Саратов», 1 место;

В рамках МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №98 «Алые паруса» г. Саратова» была разработана система профессиональной ориентации и обратной связи, которая помогает педагогам осознать свои сильные и слабые стороны, определить направления своего профессионального роста и развития.

Последние пять лет детским садом "Алые Паруса" мудро управляет и современно руководит заведующий Ольга Геннадиевна Сергеева. Ее проницательность, талант и профессионализм являются ключевыми факторами в достижении успехов детского сада.

Отмечаем обращение руководителя к использованию:

- современных информационных технологий для сбора и анализа данных;

- применение методов биг-дата для анализа больших объемов информации;

- использование методов обучения для прогнозирования и оптимизации профессионального роста педагогов;



- вовлечение педагогов в процесс анализа и управления профессиональным ростом;

- оценка результатов управленческой деятельности руководителя в отношении профессионального роста педагогов.

Заведующий стимулирует и мотивирует педагогический состав на участие в конкурсных мероприятиях, имеющих профессиональное значение.

Одной из задач, поставленной перед коллективом, является повышение роста профессионального мастерства молодых педагогов. В связи с этим существует ряд мероприятий, которые могут помочь молодым педагогам в достижении профессиональных целей и повышении своего мастерства.

Кроме того, важным аспектом является создание условий для обмена опытом между молодыми педагогами. Это может быть организовано через проведение мастер-классов, вебинаров или конференций, где молодые педагоги могут общаться с опытными коллегами и получать ценные советы. Также следует обратить внимание на развитие профессиональных сообществ, где в особенности молодые педагоги могут обмениваться опытом, обсуждать актуальные вопросы и находить новых друзей. Это поможет им чувствовать себя более уверенно и комфортно в своей профессии.

В целом, повышение роста профессионального мастерства является важным аспектом развития образования в любой стране, и молодые педагоги должны активно участвовать в этом процессе, чтобы достичь своего становления в профессии и успеха в своей карьере.

Это стало возможным благодаря тому, что в ходе нашего исследования наряду с позитивными результатами выявлены и некоторые недостатки в управлении профессиональным ростом педагогов в образовательной организации. Такие, как: неэффективное использование рабочего времени; недостаточное использование современных технологий и др. В целом, хотелось бы обратить внимание на недостаточное финансирование программ профессионального роста и обучения педагогов.

Все это важно учесть, чтобы избежать таких последствий, как неудовлетворенность педагогических кадров своей работой и их уход из профессии, снижение качества образования в целом и др. Эффективные методы управления профессиональным ростом позволяют обеспечить качественное образование детей, повысить мотивацию педагогов, укрепить имидж дошкольной образовательной организации и обеспечить её успехи в будущем.

**Заключение.** Выполнив выпускное квалификационное исследование по теме: «Управление профессиональным ростом педагогов в современной дошкольной образовательной организации», обозначим основные выводы. Они представлены нами на основе изучения теоретических основ управления профессиональным ростом педагогов и практической реализации системы управленческой деятельности, ориентированной на профессиональный рост педагогов.

В современных условиях, когда дошкольная образовательная организация является ключевым фактором развития общества, важно обеспечивать профессиональный рост педагогов. Современные требования к образованию и быстро меняющаяся образовательная среда требуют от педагогов постоянного обновления своих знаний и навыков, а также развития профессиональных компетенций, совершенствования профессионального мастерства и опыта.

В работе было показано, что дошкольная образовательная организация является открытой системой и объектом управления. Были определены понятие и сущность профессионального роста педагога, а также условия и факторы его развития.

Профессиональный рост педагога – это непрерывный процесс, инициированный самим педагогом, в котором должен быть заинтересован сам педагог. Поддержка со стороны администрации может стать важным фактором в составе внутренних управленческих ресурсов современной ДОО.

В нашем исследовании было показано, что управление профессиональным ростом педагогов является ведущим направлением

деятельности руководителя дошкольной образовательной организации. Это связано с тем, что профессиональный рост педагогов является необходимым условием для обеспечения качества образования и развития детей в дошкольном возрасте.

Руководители ДОО, ориентированные на это направление, создают условия для профессионального роста педагогов, проводят вместе с управленческой командой обучение, организуют семинары, тренинги и конференции, предоставляя и другие возможности для обмена опытом и сотрудничества с коллегами. Кроме того, руководители должны создавать благоприятную атмосферу для профессионального развития педагогов, поощрять их инициативу и творческий подход к работе, используя весь арсенал административных, психолого-педагогических и экономических методов управления.

Таким образом, управление профессиональным ростом педагогов – это важный аспект работы руководителя, который способствует повышению качества образования и развитию детей в условиях ДОО.

Опыт управленческой деятельности, ориентированной на профессиональный рост педагогов, проанализирован нами на примере МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №98 «Алые паруса» г. Саратова. Являясь воспитателем, а позднее став старшим воспитателем данной образовательной организации, изнутри представили эту деятельность с опорой на сложившиеся традиции и инновационные тенденции современного менеджмента в дошкольном образовании.

Было показано, что для эффективного управления профессиональным ростом педагогов необходимо прогнозирование и проектирование профессионального роста, а также реализация комплекса внутренних и внешних современных ресурсов дошкольной образовательной организации.

Управление профессиональным ростом педагогов должно включать в себя различные аспекты, такие как: определение потребностей педагогов в профессиональном развитии, разработка планов развития, организация

обучения и поддержка педагогов в процессе реализации планов и др. Важно также обеспечить мотивацию педагогов к профессиональному развитию, например, путем предоставления возможностей для повышения квалификации, организации семинаров, тренингов и конференций, а также обеспечения возможности для самообучения.

В ходе нашего исследования выявлены неэффективные методы управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации и возможные их отрицательные последствия. Поэтому важно применять эффективные методы управления профессиональным ростом, которые позволят обеспечить качественное образование, повысить мотивацию педагогов, укрепить имидж дошкольной образовательной организации и обеспечить её успехи в будущем.

В заключение можно отметить, что реализация системы управленческой деятельности, ориентированной на профессиональный рост педагогов, может способствовать повышению качества образования и достижению лучших результатов в работе современной дошкольной образовательной организации.

Результаты нашего исследования показывают, что цель его достигнута, основные задачи решены.