

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра методологии образования

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГОВ В
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 351 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование
профиля «Управление образовательными организациями»
факультета психолого-педагогического и специального образования

РЯБОВА ОКСАНА БОРИСОВНА

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент _____ О.А. Козлова

Зав. кафедрой
доктор пед. наук, профессор _____ Е.А. Александрова

Саратов 2024

Введение

Актуальность исследования. С изменениями в сфере образования изменяются и требования к педагогам. Профессиональное развитие педагогов в новом профессиональном пространстве проявляется через способность к рефлексии своего профессионального уровня. Педагогу постоянно необходимо совершенствовать свои профессиональные навыки, развивать свои компетенции и создавать условия для самообучения. Важной частью этого процесса является способность педагога выявлять, ставить и решать различные педагогические задачи.

Теоретической основой исследования стали работы посвященные вопросам управления персоналом рассматривали Е. О. Гаспарович, А. П. Егоршин, А. А. Литвинюк и многие другие. В. И. Загвязинский, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, Л. М. Митина, Н. В. Панова и другие затрагивают вопросы развития личностной стороны педагогов. Управление профессиональным развитием учителя изучали Е. О. Аквазба, Н. В. Антонов, Ю. Ю. Баранова, Т. А. Зарубина, О. В. Лазукова, Е. Б. Манузина, М. А. Маханек, М. М. Поташник, Л. Р. Саитова, М. С. Фоминых и другие. Модели управления профессиональным развитием педагогов предлагали Т. А. Безматерных, И. С. Битюкова, И. Н. Вохмякова, Е. Н. Гусарова, Е. В. Иванова, Е. С. Шулешко и многие другие. Анализ литературных источников и опыта организации управления профессиональным развитием педагогов показал, что вопрос является актуальным и в достаточной степени разработанным на разных ступенях образования.

Все вышеуказанное определило тему выпускной квалификационной работы **«Управление профессиональным развитием педагогов в современных условиях общеобразовательной организации»**. И позволило определить объект и предмет исследования, сформулировать цель и задачи, выдвинуть гипотезу.

Объект исследования: процесс управления в современной общеобразовательной организации.

Предмет исследования: управление профессиональным развитием педагогов в МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова».

Цель исследования: разработать модель управления профессиональным развитием педагогов в МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова» и методические рекомендации по ее внедрению.

Гипотеза исследования: предполагается, что управление профессиональным развитием педагогов в МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова» будет эффективным, если:

- выявлены факторы, влияющие на профессиональное развитие педагогов;
- внедрить разработанную модель управления профессиональным развитием педагогов СОШ.

Задачи исследования:

1. Изучить научную психолого-педагогическую и методическую литературу по проблеме исследования;
2. Провести анализ профессионального развития педагогов в МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова»;
3. Разработать модель управления профессиональным развитием педагогов и методические рекомендации по внедрению модели управления в МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова».

Методы исследования:

- теоретические (анализ научной и методической литературы по теме исследования);
- эмпирические (анкетирование, диагностика уровня профессионального развития, опрос, анализ внешней и внутренней среды организации).

Практическая значимость исследования заключается в разработанной модели управления профессиональным развитием педагогов в современных условиях, а также методические рекомендации по внедрению модели управления могут быть использованы руководителем школы при организации процесса управления профессиональным развитием педагога.

База исследования: Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 43 имени Героя Советского Союза генерала армии В. Ф. Маргелова» г. Саратов.

На защиту выносятся следующие положения:

- основы управления профессиональным развитием педагога в образовательной организации;
- разработанная модель управления профессиональным развитием педагогов и методические рекомендации по ее внедрению в МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова».

Структура работы состоит из введения, основной части работы из двух глав, заключения, списка использованных источников, включающего 62 наименования, 3 приложений. Работа включает 4 рисунка и 15 таблиц. Общий объем работы 92 страницы печатного текста (в том числе приложения), без приложений – 79 страниц.

Основное содержание работы

Первый раздел **«Теоретические основы профессионального развития педагога в современных условиях СОШ»** состоит из трех параграфов.

В первом параграфе «Значение профессионального развития педагога в условиях реализации ФГОС нового поколения» рассмотрено понятие «профессиональное развитие» в психологии, педагогике и менеджменте. Во втором параграфе «Основные подходы к управлению процессом профессионального развития педагога современной образовательной организации» рассматриваются девять подходов к управлению профессиональным развитием педагогов: системный, функциональный, дифференцированный, интегративный, личностно-ориентированный, деятельностный, ситуационный, компетентностный и управление по результатам. Современная система управления профессиональным развитием педагогов требует сочетание базовых и инновационных подходов к процессу управления.

В современных условиях, есть ряд требований, которые предъявляются к процессу управления профессиональным развитием педагогов. В третьем параграфе «Требования, предъявляемые к управлению профессиональным развитием педагога в современных условиях» были выделены следующие: оценка компетенций педагога и его потребностей; поддержка и мотивация педагогических работников; создание условий для практической реализации педагогами полученных знаний; оценка индивидуального прогресса.

Второй раздел **«Результаты опытно-поисковой работы по управлению профессиональным развитием педагогов в МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова» г. Саратова»** включает в себя три параграфа.

В первом параграфе «Краткая характеристика и анализ профессионального развития педагогов в МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова» г. Саратова» дана характеристика образовательной организации и проведен анализ профессионального развития ее педагогических кадров.

МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова» реализует образовательные программы разных уровней образования в соответствии с требованиями к результатам обучения на основе единой концепции программы развития. Школа работает по воспитательной программе, включающей в себя историко-культурные традиции Казачества. Учащиеся школы носят специальную казачью форму и активно участвуют в патриотических мероприятиях как школы, так и всего города, и области.

Анализ внешнего и внутреннего окружения МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова» показал, что:

– внешнее окружение школы является недоброжелательным. Определено 9 факторов, оказывающих негативное влияние на деятельность образовательной организации;

– по результатам SWOT-анализа выявились сильные стороны школы: омоложение педагогических кадров, сохранность педагогических кадров и стабильный рейтинг школы в социуме. К слабым сторонам отнесены расположение в инфраструктуре микрорайона, необходимость в модернизации

материально-технической базы, загруженность учителей, отсутствие источников дополнительного финансирования.

В школе сформировался и утвердился коллектив учителей, стремящихся воспитать патриотов своей страны, обеспечить высокий уровень академических знаний, вырастить личность способную успешно реализовать себя в современном мире. Так, анализ кадрового потенциала показал, что общая численность педагогических работников в МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова» составляет 54 человека. Основную массу работников в Учреждении составляют учителя, чей педагогический стаж 5-25 лет – 25 чел. (46%), а численность молодых педагогов с опытом работы до 5 лет составляет 17 чел. (31%). Процент молодых учителей в возрасте до 30 лет составляет 33% (18 чел.), а работающих пенсионеров – 28% (15 чел.).

В 2022 – 2023 учебном году высшую квалификационную категорию имели 12 человек, первую квалификационную категорию – 11 человек, соответствие занимаемой должности 16 человек, без категории 17 человек. В 2021 учебном году прошли аттестацию 2 педагога на первую квалификационную категорию, 1 педагог подтвердил высшую квалификационную категорию. В школе наблюдается достаточно высокий уровень образования педагогических кадров: 43 педагога имеют высшее образование педагогической направленности (профиля), а 10 человек со средним профессиональным образованием педагогической направленности (профиля).

Сохранность педагогических работников, вновь принятых на работу в образовательную организацию за последние 2 года показал 85% (количество принятых двумя годами ранее 26 чел., продолжают работать на текущий момент 21 чел.), среди причин увольнения выявлены только объективные: в связи с переездом в другой район/город (3 чел.) и по семейным/личным обстоятельствам (2 чел.).

Анализ профессионального развития педагогов в МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова» выявил следующие результаты:

– допустимый средний общий уровень профессиональных педагогических затруднений по четырем областям педагогических дефицитов (общепедагогическая, научно-теоретическая, методическая, психолого-педагогическая области), особое внимание стоит обратить на коммуникативную область;

– средний уровень готовности педагогических кадров к профессиональному развитию. Слабо сформированы такие показатели, как: самоанализ и самооценка своей деятельности; использование свободного времени для собственного профессионального развития; независимость от мнения других людей; преодоление страха перед инновациями;

– основными препятствующими факторами к профессиональному развитию являются собственная пассивность педагогов, недостаток времени и ограниченные ресурсы; стимулирующими факторами являются доверие со стороны администрации, возможность получения признания и интерес к работе.

Для повышения готовности педагогов к профессиональному развитию необходимо разработать модель управления профессиональным развитием педагогов, чему и посвящен второй параграф «Модель управления профессиональным развитием педагогов в МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова» г. Саратова». Модель управления развитием состоит из трех блоков, носит описательный характер и позволяет показать механизм организации процесса профессионального развития педагогов.

Концептуальный блок модели управления позволяет определить систему работы по повышению уровня компетентности педагогов. Назначение этого блока: выбрать научные подходы к управлению профессиональным развитием педагогов, принципы подходов, определить направления работы, создать организационно-педагогические условия, составить программу. Результатом является разработка комплексной программы, которая направлена на профессиональное развитие и повышение квалификации педагогических работников.

Содержательный блок позволяет реализовать комплекс мер по созданию рабочей среды, обеспечивающей повышение профессиональной компетентности педагогов. Результатом управленческих действий на данном этапе является разработка и утверждение комплекса образовательных программ и мероприятий; определение сроков, функций участников процесса, форм и методов его проведения; распределение ресурсов и создание благоприятной атмосферы, в том числе предоставление времени для обучения, доступа к необходимым материалам и информации, оснащение необходимыми инструментами и технологиями.

Результативный блок позволяет определить критерии оценки профессионального развития педагогов. В рамках данного блока проводится оценка рисков, способных снизить эффективность реализации модели управления профессиональным развитием. Рассматривается ожидаемый социально-экономический эффект по реализации модели управления в МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова».

Правильное внедрение модели управления профессиональным развитием педагогов может повысить уровень квалификации педагогов и, как следствие, качество образовательного процесса в школе. Поэтому, в третьем параграфе «Методические рекомендации по внедрению модели управления профессиональным развитием педагогов в МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова» г. Саратова» предложены методические рекомендации, направленные на оказание помощи руководителю МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова» в успешной реализации и внедрения модели управления профессиональным развитием педагогов. Реализацию модели управления профессиональным развитием рекомендуется проводить в несколько этапов: диагностико-мотивационный, организационный, реализационный и аналитический этапы.

Для реализации модели управления профессиональным развитием педагогов МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова» рекомендуется предпринять следующие управленческие действия:

– разработать локальные акты: Приказ о внедрении модели управления профессиональным развитием педагогов, Положение о творческой группе педагогов в МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова», Положение об Индивидуальном плане профессионального развития педагога, Положение о Портфолио педагога;

– провести анализ финансово-экономических, материально-технических, кадровых, психолого-педагогических ресурсов;

– выявить проблемы и приоритетные направления совершенствования профессиональной компетентности педагогов на переходном этапе;

– проанализировать спектр педагогических затруднений работников школы и выявить факторы, тормозящие развитие профессиональной компетентности учителя;

– разработать индивидуальный образовательный маршрут.

Ожидается, что внедрение разработанной модели управления профессиональным развитием педагогов в МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова» принесет экономический и социальный эффект. Содержание социального эффекта будет связано с повышением эффективности учебного процесса в школе; повышением профессионального престижа; улучшением взаимодействия и коммуникации между педагогами, администрацией и родителями. Экономический эффект выразится в том, что квалифицированный и профессионально развивающийся педагог способен предоставить качественные образовательные услуги, что привлечет большое количество учащихся в данное учебное заведение. Это ведет к увеличению популярности школы, усилению конкурентоспособности и привлечению дополнительного финансирования со стороны государства или частных инвесторов.

Таким образом, реализация разработанной нами модели управления профессиональным развитием педагогов основана на создании организационно-педагогических условий в МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова», необходимых для эффективного развития: использование личностного

потенциала педагогов, построение индивидуального образовательного маршрута.

Заключение

Профессиональное развитие педагогов в современных условиях является необходимостью, которая позволяет быть в тренде образовательных инноваций и обеспечивать высокое качество образования. Современные условия профессионального развития педагогов предоставляют богатые возможности для получения новых знаний и опыта. В связи с этим был поставлен ряд задач исследования.

В ходе решения первой задачи (изучить научную психолого-педагогическую и методическую литературу по проблеме исследования) были получены следующие результаты.

Исследование показало, что профессиональное развитие педагога может быть определено как рост его профессиональных достижений через накопление практического опыта и систематического обновления практического подхода к преподаванию, а также развитие личностных качеств через самообучение и самореализацию.

Современная система управления профессиональным развитием педагогов требует сочетание базовых и инновационных подходов к процессу управления. При использовании этих подходов необходимо руководствоваться принципами эффективности научно-методической работы, учитывать инновационные процессы в сфере образования, формировать кадровый потенциал и предоставлять необходимые условия для реализации ФГОС и прочих соответствующих требований.

В современных условиях, есть ряд требований, которые предъявляются к процессу управления профессиональным развитием педагогов. Среди них, нами были выделены: оценка компетенций педагога и его потребностей; поддержка и мотивация педагогических работников; создание условий для практической реализации педагогами полученных знаний; оценка индивидуального прогресса.

Для решения второй задачи (анализ профессионального развития в МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова») нами был произведен ряд действий. Анализ внешнего окружения МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова» показал, что оно является недоброжелательным в отношении исследуемой организации. Сильными сторонами МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова» по результатам SWOT-анализа является омоложение педагогических кадров, сохранность педагогических кадров и стабильный рейтинг школы в социуме. А к слабым сторонам отнесены расположение в инфраструктуре микрорайона, необходимость в модернизации материально-технической базы, загруженность учителей, отсутствие источников дополнительного финансирования.

Анализ педагогического потенциала показал следующие результаты: общая численность педагогических работников в МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова» составляет 54 человека. Основную массу работников в школе составляют учителя, чей педагогический стаж 5-25 лет – 25 чел. (46%), а численность молодых педагогов с опытом работы до 5 лет составляет 17 чел. (31%). В 2022 – 2023 учебном году высшую квалификационную категорию имели 12 чел., первую квалификационную категорию – 11 чел., соответствие занимаемой должности 16 чел., без категории 17 чел. Сохранность педагогических работников, вновь принятых на работу в образовательную организацию за последние 2 года показал 85% (количество принятых двумя годами ранее 26 чел., продолжают работать на текущий момент 21 чел.).

Анализ профессионального развития педагогов в МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова» выявил следующие результаты: среди профессиональных затруднений особое внимание стоит обратить на коммуникативную область. Самоанализ и самооценка своей деятельности педагоги проводят не регулярно, не охотно используют свободное время для собственного профессионального развития. У них наблюдается зависимость от мнения других людей и страх перед использованием инноваций в своей профессиональной деятельности. Основными препятствующими факторами к профессиональному развитию являются собственная пассивность педагогов, недостаток времени и

ограниченные ресурсы, а стимулирующими факторами являются доверие со стороны администрации, возможность получения признания и интерес к работе.

В процессе решения третьей задачи была разработана модель управления профессиональным развитием педагогов в МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова». Разработанная модель состоит из трех блоков: концептуальный, содержательный и результативный. Модель управления развитием носит описательный характер и позволяет показать механизм организации процесса профессионального развития педагогов.

Правильное внедрение модели управления профессиональным развитием педагогов может повысить уровень квалификации педагогов и, как следствие, качество образовательного процесса в школе. Разработанные методические рекомендации направлены на оказание помощи руководителю МОУ «СОШ № 43 имени В. Ф. Маргелова» в успешной реализации и внедрения модели управления профессиональным развитием педагогов. Эти действия позволят структурировать управленческую деятельность, определить эффективность проводимых мероприятий и внести необходимые корректировки в модель управления профессиональным развитием педагогов.

Таким образом, поставленные задачи решены, цель исследования достигнута, гипотеза подтверждена.