

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра менеджмента в образовании

**Формирование профессионализма педагогических работников в
условиях новых правовых и социальных требований**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса, 331 группы

направления 38.04.02 «Менеджмент»

Института дополнительного профессионального образования

Мухряковой Елены Викторовны

Научный руководитель:

доцент кафедры менеджмента

в образовании ИДПО СГУ, к. соц. н.,

доцент: Е.В. Куприянчук

Зав. кафедрой

д-р соц.н., доцент: Н.В. Медведева

Саратов 2016

Введение

Современная политика в сфере образования требует от образовательных организаций повышения качества образования, готовности выпускников к активному участию в жизни социума.

В условиях перехода на ФГОС появляются новые требования к условиям реализации основной образовательной программы, обеспечивающие участникам образовательного процесса возможность эффективного использования творческого и профессионального потенциала педагогических работников образовательного учреждения. Что, в свою очередь, потребует от педагогов повышения их профессиональной, информационной, коммуникативной и правовой компетентности, а от руководителей - эффективного управления персоналом образовательного учреждения с использованием современных механизмов финансирования, информационно-коммуникационных технологий. Таким образом, педагогический профессионализм персонала и эффективное управление им является залогом и основой конкурентоспособности современного образовательного учреждения.

Объект исследования – образовательная организация МОУ «СОШ № 93» г. Саратова».

Предмет исследования - инструменты и методы обеспечения профессионального роста педагогических работников для повышения качества услуг образовательной организации.

Цель исследования - теоретически обосновать и определить направления совершенствования педагогического профессионализма персонала образовательного учреждения как фактора повышения качества образовательных услуг на примере МОУ «СОШ №93».

Основные задачи:

1. изучить понятия «педагогический персонал», «профессионализм педагога», критерии их определения;

2. изучить уровни и критерии профессионально-педагогической компетентности, проанализировать педагогический профессионализм как компонент управления;
3. дать характеристику деятельности МОУ «СОШ №93», изучить действующую систему управления персоналом;
4. провести анализ кадрового состава МОУ «СОШ 93»;
5. выявить зависимость качества образовательных услуг от педагогического профессионализма;
6. разработать, обосновать необходимость и произвести оценку эффективности проекта по повышению профессионализма педагогических работников МОУ «СОШ №93»

Теоретическая значимость работы заключается в обобщении теоретических разработок в области управления персоналом педагогической организации, систематизации материалов эмпирических и экспериментальных исследований в русле данной проблемной области.

Практическая значимость данной работы заключается в возможности использования полученных результатов в практике повышения педагогического потенциала любой образовательной организации.

Краткое содержание

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех основных разделов, заключения, списка использованных источников и приложений.

Первая глава **«Теоретико-методологические основы процесса управления педагогическим персоналом»** посвящена рассмотрению понятия и особенностям управления педагогическим профессионализмом как основной составляющей деятельности педагогического персонала.

Анализ и обобщение трудов отечественных и зарубежных исследователей по данной теме, позволил автору выделить следующие критерии профессионализма педагога:

объективные критерии: эффективность педагогической деятельности (основных ее видов — обучающей, развивающей, воспитательной, а также вспомогательных в труде педагога — диагностической, коррекционной, консультационной, организаторско-управленческой, самообразовательной и др.);

субъективные критерии: устойчивая педагогическая направленность (желание оставаться в профессии), понимание ценностных ориентации профессии педагога, позитивное отношение к себе как профессионалу, удовлетворенность трудом;

процессуальные критерии: использование педагогом социально приемлемых, гуманистически направленных способов, технологий в своем труде;

результативные критерии: достижение в педагогическом труде результатов, востребованных обществом (формирование качеств личности учащихся, обеспечивающих их подготовленность к жизни в быстро меняющемся обществе).

Критериями оценки результативности и эффективности деятельности педагога могут являться:

1. В *функциональном* аспекте: владение содержанием образования преподаваемого предмета; использование педагогических технологий в учебном процессе; владение разными формами ориентации учебно-познавательной деятельности студентов и использование их в работе; владение системой стимулирования и мотивации студентов; создание оптимальных условий для обучения.

2. В *результативно-личностном* аспекте: достижение высоких результатов обучения; обеспечение сотрудничества в процессе обучения;

постоянное совершенствование своей деятельности и условий труда; осуществление творческого подхода к делу, умение генерировать новые идеи и их использовать; наличие авторитета среди студентов и их родителей, удовлетворенность собой в процессе совместной деятельности со студентами. [35, с.208]

Чем лучше представлены в деятельности педагога выше перечисленные критерии, тем выше удовлетворенность педагога как профессионала.

Сущность профессионализма педагогов определяется как результирующая характеристика процесса развития преподавателей, мастеров производственного обучения, как мера достижения педагогами такого уровня развития педагогической деятельности, мировоззренческих, личностных и профессиональных качеств, которые в наибольшей степени отвечают потребностям образовательной практики.

Во второй практической главе проведен анализ деятельности МОУ СОШ № 93., проведена характеристика объекта и изучены основные направления профильной и элективной подготовки. Анализ системы управления персоналом выявил следующие показатели:

- ✓ Общая численность организации – 72 человека, включая руководителя, из них 52 педагогических работника, 2 воспитателя группы продлённого дня, 1 социальный педагог, 1 психолог, 1 логопед
- ✓ Основная часть педагогического состава – это сотрудники, проработавшие в МОУ «СОШ №93» более 20 лет. 20% составляют педагоги, имеющие стаж работы от 1 до 20 лет, 7% - от -10 лет и 2% от 1 до 5 лет.
- ✓ 47 учителей имеет высшее образование, 5 педагогов имеют среднее профессиональное образование, 19 учителей имеют высшую квалификационную категорию, 23 учителей имеют первую квалификационную категорию.

- ✓ В школе 8 методических объединений.
- ✓ В школе имеется кадровый резерв, В период с 2013 по 2015 в резерве находятся 5 педагогов высшей категории, которые могут быть представлены на замещение вышестоящей должности в случае ее освобождения.

Основными формами работы по повышению квалификации педагогических кадров в 2014-2015 учебном году были следующие:

1. аттестация,
2. курсы повышения квалификации,
3. работа по темам самообразования,
4. участие в профессиональных конкурсах,
5. участие в работе школьных, городских методических объединений.

Повышению квалификации педагогов способствует организация внутришкольной научно-методической работы, участие педагогов в научно-практических конференциях, семинарах и вебинарах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

В таком рамочном документе как профессиональный стандарт педагога можно увидеть основные требования к квалификации педагога, знания, навыки, умения, которыми должны владеть современные педагоги. С помощью данного документа можно выявить основные компетенции, характерные для организации дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования и провести анализ на владение этими компетенциями педагогов МОУ «СОШ№93».

Анализируя данные кадрового состава образовательного учреждения и результаты повышения его квалификации, необходимо сделать следующие выводы:

1. количество педагогов, прошедших курсы повышения квалификации - 52 (100%);
2. кол-во педагогов, прошедших аттестацию – в этом учебном году - 9;

3. кол-во педагогов, занятых в организациях и работе методических объединений – 52;

4. кол-во педагогов, принимавших участие в научно-практических мероприятиях различного уровня, внедряющих инновационные программы обучения – 29 ;

5. кол-во учащихся – призёров олимпиад и других научно – практических мероприятий, спортивных и творческих конкурсов – 487;

6. кол-во учащихся – призёров муниципального этапа Всероссийской предметной олимпиады в 2014-2015 учебном году среди учащихся 4-11 классов – 4 учащихся, 1 ученик принял участие в региональном этапе;

7. кол-во педагогов работающих с одарёнными детьми – 32; в рамках инклюзивного образования – 7;с учащимися, имеющими проблемы в развитии – 39;

8. кол-во педагогов владеющих методами музейной педагогики, методами организации экскурсий, походов и экспедиций, умеющих строить воспитательную деятельность с учётом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей – 52;

9. кол-во педагогов умеющих оказывать адресную помощь ребёнку своими педагогическими приёмами, разрабатывать и реализовывать индивидуальные программы развития с учётом личностных и возрастных особенностей учащихся -52.

В ходе проведённого анализа было выявлено, что основные проблемные зоны в управлении педагогическим профессионализмом персонала можно обозначить по следующим направлениям:

1. недостаточная работа педагогов в рамках инклюзивного образования;

2. низкая активность научно-исследовательской и инновационной деятельности;

3. малое количество стажировок;

4. отсутствие системности в мониторинге и отслеживании связи повышения профессионализма педагогов и качества образовательных услуг.

В результате выявленных проблем в третьем разделе разработана программа повышения эффективности управления развитием профессионализма педагогического персонала МОУ «СОШ № 93» г. Саратова

В основу разработки программы положена «Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций» утвержденная Правительством РФ 28.05.2014 N 3241п-П8.

В рамках решения задачи по повышению научно-исследовательской и инновационной активности педагогов в феврале 2016 года, в период школьных каникул, сотрудниками Поволжского института управления имени П.А. Столыпина Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ будет проведен практический семинар **«Технологии эффективного использования научно-исследовательского потенциала учащихся»**. Программа семинара рассчитана на 16 часов с установленной формой отчетности. Таким образом, полученные новые знания станут серьезным стимулом к развитию научного потенциала учащихся, что в значительной степени отразится на качестве оказываемых услуг и позволит повысить показатели мониторинга.

Также стимулом к развитию научно-исследовательской деятельности, участия в конференциях и олимпиадах стало открытие на базе МОУ «СОШ № 93» профильной базовой кафедры истории государства, права и международных отношений Поволжского института управления имени П.А.Столыпина Академии при Президенте.

Еще одной возможностью, в том числе для стажировок персонала, станет участие в работе сетевой экспериментальной площадки по теме **«Формирование гражданственности как условия самоопределения личности»**. Эта работа ведется совместно Поволжским институтом

управления имени П.А. Столыпина – филиалом РАНХиГС с ФГАУ «Федеральный институт развития образования», в котором школа выбрана в качестве базового образовательного учреждения г.Саратова. Целью данного эксперимента является разработка и апробация методов формирования гражданской идентичности обучающихся с учетом их особенностей и уровней образования, а также формирования комплекса методик для диагностики сформированности компонентов гражданственности обучающихся и рекомендаций по их использованию.

Еще одной нерешенной проблемой на пути повышения профессионализма педагогов школы стало отсутствие системного социально-педагогического мониторинга. Предложенная в работе программа мониторинга позволит в значительной мере систематизировать и контролировать работу педагогов, что позволит повысить учет качества образования в школе, а также построить индивидуальную траекторию развития и набора компетенций педагогом.

Заключение

Совершенствование системы управления персоналом образовательного учреждения в условиях современной модели образования, является особо актуальной задачей, решение которой выступает важным условием развития инновационной деятельности. В современных условиях образовательное учреждение должно работать в режиме развития, так как это дает шанс выжить в условиях жесточайшей конкуренции.

При изучении профессионализма как системного образования чаще всего исходят из следующих концептуальных предпосылок.

Во-первых, профессионал – это человек в целом, и как индивид, и как личность, и как индивидуальность. Во-вторых, профессионализм рассматривается как 1) как свойство, 2) как процесс и 3) как состояние.

Традиционно повышение квалификации трактуется как послевузовское или постдипломное образование, обеспечивающее обновление знаний и обогащение опыта педагогических работников с учетом новейших достижений, а также перспектив развития науки и социально-экономического прогресса.

Система повышения квалификации состоит из компонентов. Они представляют собой упорядоченную совокупность учреждений и организаций, деятельность которых направлена на постоянное совершенствование профессиональной компетентности педагогического состава, актуализацию, оказание помощи в реализации творческого потенциала. Систему повышения квалификации многие авторы предлагают рассматривать как систему и как процесс.

Управление профессиональным развитием персоналом является одним из важнейших направлений в стратегии современного образовательного учреждения, поскольку в современных условиях роль человека возрастает, и к его способностям, уровню знаний и квалификации предъявляются все более высокие требования. Важным элементом производительных сил являются люди с их уровнем образования, опыта и мастерства.

Таким образом, можно сделать вывод, что эффективно организованная и проводимая работа по управлению развитием персонала является важной составляющей общей картины школьной жизни. Результатом успешности реализации предложенной модели будет повышение профессионализма учителя и рост качества образования обучающихся.