

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

Кафедра методологии образования

**Управленческая поддержка
профессионального развития персонала 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

Малышевой Елены Вячеславовны

Научный руководитель
доктор пед. наук, профессор

подпись дата

Е.А. Александрова

Зав. кафедрой
доктор пед. наук, профессор

подпись дата

Е.А. Александрова

Саратов 2019

Введение. Современная система образования, начальной ступенью которой является дошкольное образование, характеризуется существенными изменениями в содержании и механизмах образовательного процесса, принципиально новыми требованиями к педагогам, от которых, наряду с традиционными функциями воспитания и обучения, требуются профессиональные умения педагога-психолога, исследователя, который сможет самостоятельно программировать образовательную среду. Для профессионального самосовершенствования педагог должен представлять образ результата, который является основным системообразующим фактором его профессионализма. Существует несколько основных факторов, под воздействием которых в настоящее время складываются потребности организаций образования в развитии педагогического персонала: в связи с постоянным развитием, введением различных новшеств, профессиональные знания педагогов быстро устаревают, что приводит к снижению квалификации специалистов; происходит стремительный технологический прогресс, требующий овладения новыми знаниями, умениями и навыками; кроме того, образовательные организации находятся в ситуации конкуренции, которая требует постоянного повышения качества предоставляемых услуг и более эффективного использования ресурсов организации.

В условиях постоянной модернизации образовательной системы, одним из главных её направлений считается управление профессиональным развитием педагогов, повышение качества образовательных услуг. Актуальность и приоритетность данного направления развития образования подтверждают такие документы как, государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы: «Система аттестации и оплаты труда педагогов должна быть ориентирована на повышение качества преподавания, на непрерывное профессиональное развитие, должна создавать пространство для их карьерного роста», федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования: «В

целях эффективной реализации образовательной программы дошкольной организации должны быть созданы условия для профессионального развития педагогических и руководящих работников». Кроме того, в ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, который вступил в силу 1 сентября 2013 года, также большое внимание уделяется профессиональному развитию педагогов и качеству образования. В статье 48 пункт 1.1 указывается, что педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, в пункте 1.5 говорится об их обязанности применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания, также в пункте 1.7 указано, что педагоги обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень. В статье 47 пункт 5.2 отражено право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. Таким образом, можно утверждать, что вопросу профессионального развития педагогов уделено особое внимание в нормативно-правовых актах РФ за последние годы, согласно которым руководители образовательных организаций должны способствовать профессиональному развитию педагогов и повышению уровня их профессиональной квалификации, что определяет актуальность выбранной темы исследования.

Проблемы управления профессиональным развитием педагогов нашли отражение в работах Зеер Э.Ф. [12], Поташник М.М. [22], Исхакова Э.В. [13], Козырева О.А. [16], Анцыферова Л.И. [2], Головей Л.А. [6], Желнова О.Д. [11], Нестеров В.Л. [20], изучением проблемы управления персоналом, различных организационных процессов в дошкольных образовательных организациях занимались Езопова С.А. [10], Виноградова Н.И. [4], Абрамовских Т.А. [1], Митяшов П.В. [19], Панкова Г. В. [21], Сегенюк Н.Н. [26]. Кроме того, в целом проблему управления образовательными системами рассматривали такие авторы как Шамова Т.И. [27], Давыденко Т.М. [27],

Багаутдинова С.Ф. [3] и др. Однако, наблюдается недостаточная проработанность проблемы управления профессиональным развитием педагогических кадров именно в дошкольных образовательных организациях. Изучение данной проблемы позволило выявить **противоречие** между возрастающей значимостью профессионального развития педагога как основного условия развития образования и недостаточной разработанностью механизмов управления профессиональным развитием.

Указанное противоречие определило **проблему исследования** – каково влияние управленческой поддержки на профессиональное развитие персонала дошкольной образовательной организации. В соответствии с проблемой была сформулирована тема магистерской работы: «Управленческая поддержка профессионального развития персонала дошкольной образовательной организации».

Объект исследования – профессиональное развитие персонала дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования – управленческая поддержка профессионального развития персонала дошкольной образовательной организации.

Цель исследования – теоретически изучить роль руководителя в профессиональном развитии педагогов и практически проверить эффективность программы управленческой поддержки профессионального развития персонала дошкольной образовательной организации.

Гипотезой исследования выступило предположение о том, что управленческая поддержка профессионального развития персонала дошкольной образовательной организации будет способствовать профессиональному развитию педагогов.

Задачи исследования:

1. Раскрыть сущность и особенности профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации

2. Изучить роль управленческой поддержки в профессиональном развитии персонала дошкольной образовательной организации.

3. Изучить необходимые условия и особенности мотивации профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации.

4. Проанализировать существующую практику управления профессиональным развитием персонала на примере конкретной дошкольной организации.

5. Описать этапы реализации и внедрения программы управленческой поддержки профессионального развития персонала ДОО.

6. Оценить эффективность программы профессионального развития персонала дошкольной образовательной организации в рамках управленческой поддержки

Методы исследования. При работе над темой нашего исследования использовался комплекс различных методов, направленных на достижение поставленной цели: теоретические методы – анализ и обобщение психолого-педагогической литературы по проблеме управления профессиональным развитием персонала организации, сравнение научных результатов по теме исследовательской работы; эмпирических – наблюдение, анкетирование, тестирование.

Экспериментальной базой для исследования стала муниципальная дошкольная образовательная организация «Детский сад №84» г. Саратова.

Объем и структура работы. Работа общим объемом 66 страниц состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников (28 наименований), приложений.

Основное содержание работы. В первой главе «Теоретические основы управленческой поддержки профессионального развития персонала дошкольной образовательной организации» раскрываются основополагающие понятия используемые в работе, рассматривается управленческая поддержка как фактор профессионального развития

персонала дошкольной образовательной организации и особенности мотивации профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации. Профессиональное развитие — это изменения психических функций и свойств человека, которые возникают при взаимодействии с профессией, в процессе профессионального обучения и профессиональной деятельности. Иными словами, под профессиональным развитием можно понимать развитие человека как субъекта профессиональной деятельности [6].

В условиях непрерывного развития образовательных организаций необходимо постоянное освоение педагогами новых форм и видов деятельности, а также совершенствование знаний современных образовательных технологий, отслеживание появляющихся инноваций. Безусловно, обеспечение эффективности образовательной деятельности организации в большей степени обеспечивается управленческой поддержкой администрации.

Под управленческой поддержкой понимается создание условий для профессионального роста педагогов. Управленческая поддержка является одним из основных факторов профессионального развития педагогов, так как задача руководителя - убедить в необходимости изменений, создать условия для внедрения новшеств, а значит и повысить профессиональный уровень педагогов необходимый для их реализации. Управленческая поддержка является системой, которая включает в себя комплекс взаимосвязанных необходимых и достаточных организационно-управленческих условий обеспечивающих профессиональное развитие педагогов. Очень важна, прежде всего, способность воспитателя к восприятию всего нового, оценка этого как необходимого, а также готовность к воплощению.

Особенностями мотивации профессионального развития педагогов является: сочетание системы моральных и материальных стимулов, любые действия работника должны иметь для него определенные последствия в зависимости от того, как он выполняет порученную ему работу, необходимо

учитывать, что на одинаковые стимулы разные люди реагируют по-разному. Мотивация как фактор самосовершенствования выражается в совокупности движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы могут находиться как вне человека, так и внутри него и соответственно заставляют его осознанно или неосознанно совершать поступки. Главенствующее значение движущих сил состоит в том, что они несут для личности стимулирование внутренней активизации трудовых ресурсов, раскрытия потенциала и эффективному и рациональному использованию своих возможностей.

Во второй главе «Экспериментальная работа по изучению профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации» рассматривается практическая сторона управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации, приводится описание методов исследования, методов сбора данных и способов их обработки, также подробно охарактеризована экспериментальная база исследования. Эмпирическое исследование проводилось на базе муниципальной дошкольной образовательной организации «Детский сад №84» города Саратова (далее МДОО ДС №84).

Первый этап нашего исследования заключался в изучении наличного уровня развития способностей педагогов к саморазвитию, мотивации к профессиональному и личностному совершенствованию, также нами были выделены факторы, которые, по мнению педагогов, стимулировали или препятствовали обучению и развитию. На данном этапе мы исследовали как контрольную, так и экспериментальную группы.

На втором этапе исследования в рамках формирующего эксперимента была осуществлена работа по реализации программы поддержки и профессионального развития педагогов ДОО в экспериментальной группе. На этом этапе исследования педагоги принимали участие в профессиональных мероприятиях различного уровня (семинарах,

педагогических советах, конкурсах и др.), разрабатывали собственные проекты и т.д.

Целью третьего этапа нашего исследования было выявление и изучение изменений, которые произошли в экспериментальной и контрольной группах на конец учебного года.

Для более тщательного изучения текущего состояния и уровня профессионального развития педагогов данной дошкольной образовательной организации нами были использованы следующие методики: «Оценка реализации потребностей педагогов в развитии» (из программы разработанной Н.В. Немовой), «Опросник мотивационных источников» (Д.Е. Барбуто, Р. Сколл, перевод Е.В. Сидоренко), методика «Диагностика уровня парциальной готовности к профессионально-педагогическому саморазвитию» (Фетискин Н.П.).

На начало учебного года анализ существующей практики управления профессиональным развитием педагогического персонала в МБДОУ ДС №84 показал, что данная организация работает в режиме развития с учетом ФГОС и с использованием различных современных педагогических технологий, проектов, однако недостаточно внимания уделяется управленческой поддержке педагогов со стороны администрации. Безусловно, педагоги данного детского сада повышают свое профессиональное педагогическое мастерство на различных курсах, много внимания уделяется темам и формам проведения педсоветов, семинаров и т.д. Однако, сложившейся модели управленческой поддержки в данном детском саду не наблюдается, поэтому выявив наличную ситуацию на начало учебного года, следующим этапом нашей работы является внедрение и реализация программы профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации.

Программа профессионального развития педагогов направлена на расширение опыта и знаний педагогов, повышение активности в профессиональном развитии и компетентности педагогов ДОО. Программа

составлена в соответствии с принципами непрерывности, партнерства и саморазвития. Среди ожидаемых результатов можно выделить: повышение активности педагогов, использование и внедрение в деятельность новых современных образовательных технологий, увеличение количества педагогов, стремящихся к саморазвитию, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также сформированный творчески мыслящий коллектив педагогов-единомышленников, ориентированный на достижение качественного результата в ходе командной работы.

Оценка эффективности программы профессионального развития персонала дошкольной образовательной организации осуществлялась на основе анализа и сравнения результатов проведенной диагностики на начало и конец учебного года в контрольной и экспериментальной группах по методикам представленным ранее.

Полученные в ходе диагностики результаты на конец учебного года в ДОО свидетельствуют об эффективности внедренной программы профессионального развития и управленческой поддержки педагогов. В конце года педагоги экспериментальной группы отдают предпочтение креативности, профессиональному развитию себя, наблюдается преобладание внутренней мотивации. Резко снижена необходимость в престиже, высоком материальном положении и достижениях. Можно говорить о наметившейся тенденции к переходу от индивидуализации к интеграции, так как наблюдается увеличение числа сотрудников желающих быть частью команды, стремящейся к развитию общего дела.

В заключении представлены основные результаты, полученные в ходе проведенного исследования, подведены итоги, позволившие подтвердить поставленную гипотезу и объективность проведенного исследования. По первой поставленной задаче нами была раскрыта сущность и особенности профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации. В условиях постоянного изменения окружающей

действительности, применения новых технологий во всех сферах жизни человека, очень важно обладать способностью - быть субъектом своего развития и самостоятельно находить решения значимых проблем. Очень важно, чтобы такая способность была и у педагогов.

По второй задаче, мы изучили, насколько важна роль управленческой поддержки в профессиональном развитии персонала дошкольной образовательной организации. Именно от руководителя образовательной организации зависит обеспечение педагогов дошкольной организации необходимыми условиями для совершенствования и развития своих профессиональных навыков и качеств.

По третьей задаче, нами были изучены необходимые условия и особенности мотивации профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации и мы можем сделать вывод, что стимулирование деятельности педагогов обеспечивается созданием комплекса социально-экономических, этических, психолого-педагогических условий, форм и методов взаимодействия, способствующих развитию у сотрудников организации заинтересованного отношения к труду и стремления к достижению высоких результатов.

По четвертой задаче, на базе МБДОУ «Детский сад №84» нами была проанализирована существующая практика управления профессиональным развитием персонала. Нами был проведен качественный состав педагогов с изучением квалификационных категорий и педагогического стажа, составлена статистика, показывающая количество педагогов прошедших курсы повышения квалификации за последние годы, а также изучено текущее состояние и уровень профессионального развития педагогов.

По пятой задаче мы описали этапы реализации программы управленческой поддержки профессионального развития педагогов в ДОО.

По шестой задаче, проведенная в конце учебного года контрольная диагностика в контрольной и экспериментальной группах по вышеуказанным методикам свидетельствует об эффективности внедренной программы

профессионального развития и управленческой поддержки педагогов. Цель нашего исследования, теоретически изучить роль руководителя в профессиональном развитии педагогов и практически проверить эффективность программы управленческой поддержки профессионального развития персонала дошкольной образовательной организации, достигнута.

Гипотеза исследования была подтверждена, специальная организованная работа руководителя способствует повышению уровня личностного и профессионального развития педагогов ДОО. Задачи, поставленные в начале нашего исследования, решены в полной мере.

Список использованных источников

1. Абрамовских Т.А. Организация управленческой поддержки педагога в освоении современных образовательных технологий / Т.А. Абрамовских // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 7. Ч. 4 [Электронный ресурс]. – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/07/> (дата обращения: 05.10.18).
2. Анцыферова Л.И. Методологические проблемы формирования и развития личности. К психологии личности как развивающейся системе / Л.И. Анцыферова // Психология формирования и развития личности. – М.: Наука, 2013. – 365 с.
3. Багаутдинова С.Ф. Управление дошкольным образованием: учеб.-метод. пособие / С.Ф. Багаутдинова, Л.Н. Санникова. – Москва: ФЛИНТА, 2015. – 123 с. [Электронный ресурс]. – URL: <https://e.lanbook.com/book/70314> (дата обращения: 10.10.18).
4. Виноградова Н.И. Акмеология профессиональной деятельности педагогов дошкольного и начального общего образования: монография / Н.И. Виноградова, А.И. Улзытуева, Н.М. Шибанова. – Москва: ФЛИНТА, 2013. – 256 с. [Электронный ресурс] – URL: <https://e.lanbook.com/book/3745> (дата обращения: 21.10.18).

5. Вотякова И. В. Управление кадровым потенциалом предприятия в современных условиях: учебное пособие / Вотякова И. В. – Северск: СТИ НИЯУ МИФИ, 2015. – 120 с.
6. Головей Л.А. Профессиональное развитие личности: начало пути (эмпирическое исследование) / Л.А. Головей, М.В. Данилова, Л.В. Рыкман, М.Д. Петраш, В.Р. Манукян, М.Ю. Леонтьева, Н.А. Александрова. – СПб.: Нестор-История, 2015. – 336 с.
7. Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы. [Электронный ресурс] – URL: https://минобрнауки.рф/документы/3409/файл/2228/13.05.15-Госпрограмма-Развитие_образования_2013-2020 (дата обращения: 05.10.18).
8. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка./ В.И. Даль – М., переизд. 2014. – С.1046-1047.
9. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Акмеология: учеб. пособие / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин.: Питер, 2014. – 256 с.
10. Езопова С.А. Менеджмент в дошкольном образовании / С.А Езопова. // Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. завед. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.
11. Желнова О.Д. Профессиональное развитие личности: межпредметный подход / О.Д. Желнова // Сборник статей магистрантов «Управление образованием». Выпуск 1 [Электронный ресурс] – URL: <http://publications.hse.ru/chapters/71720586> (дата обращения: 21.10.18).
12. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития./ Э.Ф. Зеер. М.: Академия, 2013. – 240 с.
13. Исхакова Э.В. Психологические условия формирования профессионального статуса педагога: учебно-методическое пособие / Э.В. Исхакова. – Алматы: Нур-Принт, 2015. – 173 с. [Электронный ресурс] – URL: <http://www.iprbookshop.ru/67127.html> (дата обращения: 17.10.18).

14. Классный руководитель: Научно-методический журнал для заместителей директоров по воспитательной работе, классных руководителей и кураторов, учителей начальной школы. – М.- 2017.- № 7. – С.7-26
15. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов-на-Дону: изд-во «Феникс», 2013. – 512 с.
16. Козырева О.А. «Концепции профессионального развития» / О.А. Козырева // Начальная школа плюс До и После, 2008. - № 5. – С. 1–5.
17. Корчак Я. Как любить ребенка / Я. Корчак // Пер.с польск. М., 2013. – 480 с.
18. Лялина А.М. Теория менеджмента / А. М. Лялина // Учебник для вузов. Стандарт 3-го поколения. – СПб.: Питер, 2015. – 464 с.
19. Митяшов. П.В. Управленческая поддержка личностно-профессионального саморазвития педагога в условиях модернизации образования / П.В. Митяшов. // [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.instrao.ru/component/content/article/42-jaroslav1confmater/127-upravpodder> (дата обращения: 21.10.18).
20. Нестеров В.Л., Васильцова Л.И. Профессиональное развитие персонала / В.Л. Нестеров, Л.И. Васильцова // Успехи современного естествознания. - 2009. - № 10. – с. 57-59. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.natural-sciences.ru/ru/article/view?id=13093> (дата обращения: 28.09.18).
21. Панкова Г.В., Лузан М.М., Сергеева М.А. Развитие профессиональной компетентности педагога ДОО в контексте ФГОС ДО и ПС (Профстандарта). / Г. В. Панкова, М. М. Лузан, М. А. Сергеева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. – Т. 10. – с. 231–235. [Электронный ресурс]. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/56854.htm> (дата обращения: 18.10.18).
22. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: метод. пособие./ Поташник М.М. // М.: Центр педагогического образования, 2013. – 448 с.
23. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N 1155 г. Москва «Об

утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. [Электронный ресурс]. – URL: <https://pravobraz.ru/federalnyj-gosudarstvennyj-obrazovatelnyj-standart-doshkolnogo-obrazovaniya/> (дата обращения: 17.10.18).

24. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» от «18» октября 2013 г. № 544н. [Электронный ресурс]. – URL: [https://минобрнауки.рф/документы/3071/файл/1734/12.02.15-](https://минобрнауки.рф/документы/3071/файл/1734/12.02.15-Профстандарт_педагога)

Профстандарт_педагога (дата обращения: 17.10.18).

25. Самсоненко Л.С. Диагностический инструментарий изучения мотивации: опыт реализации персонифицированной модели повышения квалификации учеб.-метод. пособие / Л.С. Самсоненко, Л.Ю. Шавшаева. Москва: ФЛИНТА, 2016. – 128 с. [Электронный ресурс]: – URL: <https://e.lanbook.com/book/77006> (дата обращения: 05.10.18).

26. Сегенюк Н.Н. Управление развитием профессиональных компетентностей педагогических работников дошкольного образовательного учреждения. / Н.Н. Сегенюк // Инновации в непрерывном образовании. - 2015. - № 10. – С. 19-26. [Электронный ресурс]: – URL: <http://e.lanbook.com/journal/issue/297086> (дата обращения: 05.10.18).

27. Шамова Т.И. Управление образовательными системами: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Т.И.Шамова, Т.М.Давыденко, Г.Н.Шибанова. М.: Изд. Центр «Академия», 2013. – 384 с.

28. Школа В.В. Реализация идеи развития в профессиональной деятельности педагога / В.В. Школа, Л.Н. Алексеева // Материалы всероссийской научной конференции (23 октября 2014 г.). Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, 2015. – 209 с. [Электронный ресурс]: – URL: <http://www.iprbookshop.ru/29875.html> (дата обращения: 28.09.18).