

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

Кафедра менеджмента и маркетинга

**ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
(НА ПРИМЕРЕ ГБОУ СО «ШКОЛА АОП №2 Г.САРАТОВА»)**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса
направление подготовки 38.04.01 Экономика
профиль подготовки «Экономика труда»
экономического факультета

Сладковой Татьяны Сергеевны

Научный руководитель
д.э.н., профессор

Н.С. Землянухина

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент

Л.И. Дорофеева

Саратов 2021

Введение. В современных организациях повышение квалификации работников используется для их развития и развития организации в целом, выступает как инструмент преобразований, позволяющий повысить общую эффективность использования трудовых ресурсов, внедрить инновационные методы организации труда — улучшить результаты экономической деятельности предприятия, повысить тем самым его конкурентоспособность в рыночных условиях.

Данным вопросам посвящены многочисленные исследовательские работы таких российских ученых-экономистов, как Б.М. Генкин, Т.Б. Журавлева, А.Я. Кибанов, И.С. Маслова и другие, а также зарубежных ученых — С. Брю, М. Гмюр, Ш. Климецки, У. Оучи, П.Самуэльсона и др.

Существующая в стране система повышения квалификации не готова в полной мере удовлетворять потребности экономики в требуемом объеме и качестве услуг. В этой связи у основных субъектов экономики возникает необходимость формирования собственной системы обучения, которая будет представлять собой систему взаимосвязанных мероприятий по обучению работников и будет нацелена на решение внутрифирменных проблем.

Таким образом, актуальность темы магистерской работы определяется необходимостью фундаментального анализа повышения квалификации кадровых работников и определением ее эффективности в развитии организации.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование методов и форм повышения квалификации педагогических работников ГБОУ СО «Школа АОП № 2 г. Саратова».

Для достижения данной цели необходимо выполнить следующие **задачи**:

- изучить понятие «повышение квалификации» в научной литературе;
- рассмотреть виды и формы проведения повышения квалификации, а также классификацию методов повышения квалификации;
- охарактеризовать деятельность ГБОУ СО «Школа АОП № 2 г. Саратова»;

- проанализировать формы и методы повышения квалификации педагогических работников ГБОУ СО «Школа АОП № 2 г. Саратова»;
- предложить рекомендации по совершенствованию методов и форм повышения квалификации педагогических работников ГБОУ СО «Школа АОП № 2 г.Саратова»;
- определить экономическую эффективность предложенных мероприятий.

Структура работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

Основное содержание работы. В первой главе «Теоретические основы исследования повышения квалификации работников» подробно рассматривается понятие «повышения квалификации» с точки зрения разных ученых-экономистов.

Анализ и систематизация существующих в науке определений понятия «повышение квалификации» позволили нам сделать следующий вывод о данном процессе. *Повышение квалификации* — это системное и целенаправленное совершенствование профессиональных знаний и навыков работников на основе инновационных технологий и обогащения передового профессионального опыта.

Повышение квалификации проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет в течение всей трудовой деятельности работников. Его периодичность устанавливает работодатель. Согласно ч. 4 ст. 196 Трудового кодекса «работодатель обязан направлять на повышение квалификации работников, если это является условием выполнения конкретных видов деятельности». При этом, условия и порядок повышения квалификации должны быть установлены коллективным договором или соглашением, трудовым договором (ч. 2 ст. 196 ТК РФ).

Срок освоения дополнительной профессиональной программы должен обеспечивать возможность достижения планируемых результатов и получения новой компетенции, которая заявлена в программе. Минимально

допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов.

Общепринятыми формами повышения квалификации принято считать внешнюю, внутреннюю, с частичным отрывом и индивидуальную формы.

Однако они могут интерпретироваться иначе:

1. На базе высшего учебного заведения — института, университета или академии.
2. В специализированных учебных центрах.
3. На базе предприятия.
4. Индивидуальное обучение.

Существует большое множество классификаций методов обучения: по длительности, по степени вовлеченности обучающихся в процесс, по формам обучения (индивидуальное и групповое, на рабочем месте и вне рабочего места) и т.д.

Все методы повышения квалификации можно классифицировать на внутренние и внешние.

Активными методами обучения на рабочем месте (внутренние) являются:

- включение обучаемого в процесс деятельности другого человека — баддинг;
- наблюдение за процессом работы — шэдуинг;
- стажировки, ротации-секондмент
- целенаправленная передача опыта — наставничество;
- раскрытие потенциала личности обучаемого — коучинг;
- сопровождение процесса обучения, обсуждение опыта переноса полученных знаний в реальную практику — тьюторство.

К числу основных методов обучения вне предприятия (внешние) относятся:

- ✓ экспресс-семинары, проектные семинары;
- ✓ тренинги;
- ✓ кейс-стади;

- ✓ дистанционное обучение;
- ✓ деловые и ролевые игры;
- ✓ обучение действиям (action learning);
- ✓ обучение в рабочих группах;
- ✓ ролевое моделирование;
- ✓ разбор практических ситуаций.

Вторая глава работы «Анализ повышения квалификации педагогических работников ГБОУ СО «Школа АОП № 2 г.Саратова»» посвящена исследованию формы и методов повышения квалификации работников организации.

Анализ кадрового потенциала и общей деятельности ГБОУ СО «Школа АОП № 2 г. Саратова» позволил выявить следующее.

Основной вид деятельности организации — 85.13 «Образование основное общее». Дополнительные виды деятельности: 85.12 Образование начальное общее, 85.41 Образование дополнительное детей и взрослых.

Управление школой осуществляется на основе сочетания принципов самоуправления коллектива и единоначалия.

Учредителем учреждения является Министерство образования Саратовской области.

Данная организация имеет линейно-функциональный тип с элементами матричной структуры управления, в которой выделяется 4 уровня управления.

Первый уровень — единоличный исполнительный орган — Директор.

Второй уровень — органы коллегиального управления Учреждения:

- Педагогический совет;
- Управляющий совет ;
- Общее собрание работников;
- Попечительский совет.

Третий уровень — заместители директора образовательного учреждения и органы общественного управления.

Четвертый уровень — уровень функциональных служб и методических объединений.

По результатам исследования всех показателей кадрового потенциала ГБОУ СО «Школа АОП №2 г. Саратова» можно отметить, что прослеживается омоложение и развитие педагогического состава, 28% педагогических работников составляют молодые специалисты с опытом работы от 1 до 3 лет. В связи с этим вопрос о повышении квалификации педагогических работников становится более значимым.

В ГБОУ СО «Школа АОП № 2 г. Саратова» повышение квалификации педагогических работников организуется в 2 формах: с отрывом от работы (внешнее обучение), самообразование.

Основными методами повышения квалификации организации являются:

- курсы (краткосрочные, проблемно- тематические, длительные);
- участие в конференциях, профессиональных конкурсах;
- дистанционное обучение.

После проведения анализа форм и методов проведения повышения квалификации педагогов ГБОУ СО «Школа АОП № 2 г. Саратова» за последние 2 года и соответствующего финансового анализа организаций, прослеживается тенденция использования в качестве доминирующего метода — плановые курсы с отрывом от работы (как правило, очно-заочная форма) в ГАУ ДПО «СОИРО», т.е. это предусмотрено расписанием планового прохождения ДПП, собственно независимо от финансовой составляющей данного процесса, поскольку бюджетирование программ повышения квалификации педагогов предусмотрено ГАУ ДПО «СОИРО» как реализация государственного задания.

Для того чтобы определить на сколько эффективны применяемые методы и формы повышения квалификации работников ГБОУ СО «Школа АОП № 2 г.Саратова», был проведен опрос среди педагогических сотрудников данной организации.

Исходя из результатов опроса было выявлено, что 96,5% педагогических работников довольны продолжительностью проводимого обучения, но при

этом 20,6% опрошенных не довольны качеством проводимых курсов по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации. Причиной неудовлетворенности названа недостаточность практико-ориентированной составляющей курсов. Существует также достаточно высокий процент тех сотрудников (41%), которые совсем не довольны форматом проведения повышения квалификации, т.е. внешней формой обучения. Самой распространенной причиной недовольства респондентов является – большие затраты времени от основной работы и отдыха. При этом 65,5 % сотрудников готовы к изменениям формы и метода повышения квалификации. Также следует отметить некоторое количество респондентов (5—10%), которые испытывают затруднения при ответе на предложенные вопросы, что говорит о недостаточной удовлетворенности/неудовлетворенности используемых методов и форм повышения квалификации.

В третьей главе «Направления совершенствования повышения квалификации педагогических работников ГБОУ СО «Школа АОП № 2 г. Саратова» излагаются рекомендации по совершенствованию методов и формы повышения квалификации сотрудников.

В качестве инновационных методов повышения квалификации предлагаем использовать следующие:

1. Вебинары
2. Методический марафон
3. Сетевые педагогические сообщества.

Данные методы повышения квалификации способствуют росту практической и методической направленности образовательной деятельности. Кроме того, внедрение данных методов не повлечет за собой значительных финансовых затрат организации, так как 2 из предложенных методов – методический марафон и сетевое педагогическое сообщество – совершенно бесплатные. Эти методы также могут быть организованы в работе, без отрыва

от профессиональной деятельности. Наилучшим временем для реализации вебинаров, будет являться время промежуточных или летних каникул.

С целью совершенствования формы повышения квалификации педагогических работников ГБОУ СО «Школа АОП № 2 г. Саратова» предлагается организовать дистанционное обучение через образовательные порталы. Это позволит перейти на внутреннюю форму прохождения повышения квалификации, т.е. без отрыва от места работы педагогов, что в настоящее время является особенно актуальным в связи с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой из-за вспышки коронавирусной инфекции.

В 2021 году запланировано плановое прохождение повышения квалификации 5 педагогических работников ГБОУ СО «Школа АОП № 2 г. Саратова» по различным ДПП.

В качестве мероприятий по совершенствованию методов и формы повышения квалификации педагогических работников ГБОУ СО «Школа АОП № 2 г. Саратова» на 2021 год предлагаем примерную программу использования вебинаров от учебного центра ООО «Центр инновационного образования и воспитания» в качестве дополнительного метода повышения квалификации, а также примерную программу повышения квалификации работников через образовательный портал Национального института инновационного образования в качестве использования внутренней формы прохождения повышения квалификации.

Таблица 1 — Мероприятия по повышению квалификации педагогических работников ГБОУ СО «Школа АОП №2 г. Саратова на 2021 год»¹

Кол-во пед-ов	Основная ДПП	Предлагаемые мероприятия	Стоимость
2	Развитие профессиональных компетенций учителя начальных классов на основе практико-ориентированного подхода	Проектная деятельность младших школьников. Особенности организации и сопровождения (вебинар) Дидактические игры в	400 руб.

¹ Составлено автором на основе официальных данных образовательного портала «Национальный институт инновационного образования» и ООО «Центр инновационного образования и воспитания»

		педагогической практике школьного учителя (вебинар) Реализация ФГОС НОО с помощью современных педагогических технологий (дистанционное обучение)	Бесплатный 700 руб.
1	Управленческая компетентность молодого руководителя образовательной организации	Организация образовательного процесса в школе. Инструменты гибкого управления (вебинар) Методика дистанционного обучения (дистанционное обучение)	370 руб. 900 руб.
2	Организация образования детей с ОВЗ и инвалидностью	Управление инклюзивным образованием на примере образовательного проекта «Школа равных возможностей» (вебинар) Инклюзивное образование детей с ОВЗ в начальной школе (вебинар) Педагогические технологии и организационные модели обучения детей с ЗПР по варианту 7.1 и 7.2 в соответствии с требованиями ФГОС НОО обучающихся с ОВЗ (вебинар) Игровые технологии в работе со школьниками с расстройствами аутистического спектра (дистанционное обучение)	410 руб. 245 руб. 350 руб. 900 руб.
5	В рамках основных ДПП	Методика дополнительного образования детей и взрослых с интеллектуальными нарушениями (дистанционное обучение)	590 руб.

На прохождение вебинаров по предложенной программе повышения квалификации для 5 сотрудников организации потребуется 2 010 руб., на обучение через дистанционные образовательные программы — 5 450 руб. Следовательно, общие затраты обойдутся в 8 630 руб.

Для выявления экономической эффективности предложенных методов и формы необходим расчет экономического эффекта от их внедрения.

Для этого мы сравнили использование данных методов с другим методом, не уступающим по практико-ориентированной составляющей, — тренингом по тем же ДПП. По расчетам общие затраты составят 18 000 руб.

Экономический эффект предложенных методов и формы повышения квалификации педагогических работников ГБОУ СО «Школа АОП № 2 г.Саратова» за расчетный 2021 год, а именно — вебинары, методические марафоны, образовательные порталы и сетевые педагогические сообщества, составил 9 730 рублей.

Экономическая эффективность предложенных мероприятий по совершенствованию методов и формы повышения квалификации педагогов ГБОУ СО «Школа АОП № 2 г. Саратова» за 2021 год составила 1,09.

Заключение. Многоаспектность изучения проблемы, связанной с повышением квалификации педагогических работников, позволила нам выявить существующие закономерности в данном вопросе.

Повышение квалификации является одним из способов получения дополнительного профессионального образования. Специалисты периодически повышают свою квалификацию путем прохождения образовательных курсов объёмом от 16 академических часов до 250 академических часов. Требования к количеству часов прописаны в Приказе Минобрнауки РФ от 1.07.2013г. № 499. Необходимость повышения квалификации прописаны в профессиональных стандартах и других ведомственных нормативно-правовых актах. Всем завершившим обучение выдаются удостоверения.

Повышение квалификации работника предполагает постоянное обновление их теоретических и практических знаний в соответствии с ежедневно повышающимися требованиями государственных образовательных стандартов.

В ГБОУ СО «Школа АОП № 2 г. Саратова» повышение квалификации педагогических работников организуется с отрывом от работы (как правило, очно-заочная форма в ГАУ ДПО «СОИРО»), доминирующий метод – плановые курсы.

Результаты опроса по удовлетворённости используемых методов и форм повышения квалификации педагогическими работниками ГБОУ СО «Школа

АОП № 2 г. Саратова» способствуют появлению и развитию соответствующих рекомендаций по совершенствованию форм и методов данного процесса.

Для совершенствования методов повышения квалификации было предложено внедрение таких методов, как вебинар, методический марафон и сетевые педагогические сообщества, для совершенствования формы — организация дистанционного обучения через образовательные порталы.

Для подтверждения эффективности предложенных рекомендаций были проведены анализ преимуществ и недостатков предлагаемых методов и формы, расчет общих затрат их использования на 2021 год, а также сравнительный анализ затрат с использованием другого практического метода.

На основе полученных расчетов определили экономический эффект и экономическую эффективность предложенных мероприятий педагогическим работникам ГБОУ СО «Школа АОП №2 г. Саратова» на 2021 год. Показатель экономического эффекта продемонстрировал значительную экономию затрат организации на обучение своих сотрудников, что говорит о целесообразности применения предложенных рекомендаций. Высокий показатель экономической эффективности предложенных методов и формы также отмечает результативность рекомендаций, направленных на совершенствование данного процесса.

Следовательно, результаты магистерской работы имеют прикладной характер и могут быть применены в целом для повышения квалификации педагогических работников в других образовательных организациях.

Публикации автора по теме исследования:

1. Сладкова, Т.С. К вопросу о повышении квалификации работников предприятия / Т.С. Сладкова // Парадигма: электронный научный журнал. 2019. №2. С 67-71.
2. Сладкова, Т.С. Современные проблемы повышения квалификации педагогов / Т.С. Сладкова // Экономика и управление: проблемы, тенденции, перспективы: сб. науч. статей студентов и магистрантов под ред. К.В. Фенина. Саратов: Издательский центр «Наука», 2020. С.195-199.