

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 дошкольной образовательной организации**

Автореферат
выпускной квалификационной работы
магистерской работы

студентки 3 курса 351 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование
профиля «Менеджмент дошкольного образования»
факультета психолого-педагогического и специального образования

Котоминой Натальи Николаевны

Научный руководитель
канд. пед. наук, доц. _____ М.Н. Бурмистрова

Зав. кафедрой
док. пед. наук, проф. _____ Е.А. Александрова

Саратов 2021

КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. На всех уровнях современной системы образования стремительно появляются новшества во всех областях педагогической деятельности, в результате чего предъявляются более высокие требования к профессионализму педагогов. На пути модернизации дошкольного образования решительно выделяются современные приоритеты, ибо в основе нового учреждения дошкольного образования стоит новый руководитель – руководитель-менеджер, умеющий принимать решения с использованием технологий стратегического и оперативного управления, и новый педагог дошкольного образования – компетентный, широко образованный, с высоким общественным статусом, эффективно организующий образовательный процесс и педагогическое сопровождение развития ребёнка.

В ситуации изменений, происходящих в дошкольном образовании, эффективное профессиональное развитие и саморазвитие педагогов является одним из показателей профессионализма педагогов и эффективной деятельности администрации учреждения дошкольного образования. «Образованный человек тем и отличается от необразованного, что считает своё образование незаконченным» (К. Симонов).

В успешном решении задач непрерывного профессионального образования педагогов непосредственно в дошкольных образовательных организациях важная роль отводится методической работе, одной из основных функций которой является совершенствование, обогащение профессиональных знаний и умений педагогов. Методическая работа в дошкольных образовательных организациях, направленная на оказание действенной помощи педагогам в улучшении организации развития и воспитания детей, обобщения и внедрения передового педагогического опыта, позволяет продолжать осуществление профессиональной подготовки, и способствует совершенствованию их педагогического мастерства.

Для достижения высоких результатов профессиональной деятельности педагогов свою актуальность имеет управление профессиональным развитием педагогических работников, возможности которого представлены в работах разных авторов: Антропов В.А. (6), Поташник М.М. Пекарских Н.И. (47), Тропникова Н.П. (56), Матюшова Н.В. (39), Петросян С.К. (48).

Непрерывное профессиональное развитие и саморазвитие педагога создает предпосылки к объединению всех членов педагогического коллектива в саморазвивающееся профессиональное сообщество, к созданию единой педагогической платформы, к повышению творческого потенциала педагогов и, соответственно, ведёт к высоким качественным показателям образовательного процесса и повышает рейтинг дошкольной образовательной организации.

Анализ управленческой работы дошкольных образовательных организаций, вместе с тем, выявил ряд фактов, оказывающих сдерживающее влияние на профессиональное развитие педагогов. Среди них:

- низкая мотивация педагогов к методической деятельности по профессиональному развитию,
- неэффективность существующих экономических, организационно-административных и социально-психологических механизмов мотивации педагогов к непрерывному профессиональному развитию,
- устаревание используемых форм методической работы с педагогами.

Таким образом, анализ психолого-педагогической литературы показал, что, с одной стороны, проблема профессионального развития педагогов и его аспекты широко рассматриваются в научных трудах, а с другой стороны, в практике дошкольных образовательных организаций это направление деятельности находится в состоянии стагнации, а профессиональное развитие педагогов дошкольного образования носит формальный характер. Потребность поиска управленческих решений и эффективных форм профессионального развития педагогов дошкольного образования без отрыва от педагогической деятельности обусловила выбор темы исследования –

«Управление профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации».

Цель исследования – выявление эффективных способов и условий управления профессиональным развитием педагогов дошкольного образования.

Объектом исследования является процесс профессионального развития педагога.

Предметом исследования выступает внутриучрежденческая система профессионального развития педагогов дошкольного образования.

Основу **гипотезы исследования** составило предположение о том, что эффективность процесса профессионального развития педагогов дошкольного образования повысится, если будет усовершенствована методическая работа в образовательной организации и создана системы внутриучрежденческого обучения при соблюдении следующих условий:

- использоваться цифровые ресурсы, в т.ч. сайт образовательной организации.
- создан благоприятный психологический климат в педагогическом коллективе, осуществляться поддержка и помощь педагогам в их профессиональном развитии.

Для достижения поставленной цели были намечены следующие **задачи исследования:**

1. Рассмотреть существующие подходы к определению понятия «профессиональное развитие».
2. Выявить сущность и особенности профессионального развития педагогов дошкольного образования.
3. Раскрыть организационно-педагогические условия профессионального развития педагогов в системе менеджмента дошкольной образовательной организации.
4. В опытно-экспериментальной работе проверить эффективность программы методической работы по профессиональному развитию педагогов

в дошкольной образовательной организации.

Методологической основой исследования является учение о ведущей роли деятельности в становлении личности, ее активности в процессе развития, идеи целостности субъективной реальности человека, рефлексивного характера процесса управления развитием, единства психолого-педагогической науки и практики в области становления профессионально компетентного педагога.

Теоретическую основу исследования составили:

- подходы к определению сущности профессиональной компетентности: функционально-деятельностный (И.А.Зимняя, Н.В.Кузьмина, В.А.Сластёнин, Я.И.Кузьминов, В.Л.Матросов, В.Д.Шадриков и др.); личностно-деятельностный (Л.М.Митина, М.Б.Есаулова, А.К.Маркова, Ю.Н.Кулюткин, Н.А.Морева, И.А.Колесникова, Н.Н.Лобанова и др.);

- концепции андрагогического образования (М.Ш.Ноулз, В.П.Беспалько, С.И.Змеев и др.);

- концепции непрерывного профессионального развития и саморазвития педагога (В.А.Федоров, А.М.Новиков, В.А.Сластенин, Г.М.Романцев, В.И.Боголюбов и др.);

- концепции: компетентностного подхода к обучению (П.А.Юцявичене, Т.А.Каплунович, С.А.Пилюгина, М.А.Чошанов и др.).

Для решения поставленных задач и проверки выдвинутой гипотезы были применены следующие **методы исследования**:

- теоретические: целостный анализ проблемы исследования; анализ философской, педагогической и психологической литературы; нормативных документов, регламентирующих сферу образования; методы моделирования педагогических процессов, сравнение, обобщение, проектирование, прогнозирование;

- эмпирические: педагогическое наблюдение, интервьюирование, анкетирование, обобщение опыта организации методической работы в

дошкольных образовательных организациях, экспертное оценивание, обобщение независимых характеристик, опрос, педагогический эксперимент, методы самооценки.

Практическая значимость полученных результатов исследования заключается в том, что результаты и выводы исследования также могут найти применение в практике различных образовательных организациях – дополнительного, дошкольного и общего образования.

База исследования: практическая часть работы основывалась на исследовании управленческой деятельности и методической системы Муниципального дошкольного образовательного учреждения Вольского муниципального района «Детский сад № 30 «Сказка» комбинированного вида г. Вольска Саратовской области» (официальное сокращенное наименование: МДОУ ВМР «Детский сад № 30 «Сказка»).

Структура дипломной работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников (64). Текст изложен на 88 страницах, содержит 5 таблиц, приложения (с.88-116).

В первой части работы отражены систематизированные и обобщённые материалы, раскрывающие степень разработанности проблемы профессионального развития педагогов образовательной организации в научной литературе. А конкретнее: рассмотрены

- подходы к раскрытию сущности понятия «профессиональный рост педагогов»,
- соотношение процессов профессионального развития и саморазвития,
- формы и методы их реализации,
- движущие силы профессионального роста, определяющие его характер,
- роль руководителя образовательной организации и методической службы в управлении этими процессами.

Во тексте второй главы раскрыты ход и результаты опытно-экспериментальной работы по совершенствованию системы управления профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации.

Базой опытно-экспериментальной работы выступило муниципальное дошкольное образовательное учреждение Вольского муниципального района «Детский сад № 30 «Сказка» комбинированного вида г. Вольска Саратовской области» (далее – МДОУ ВМР «Детский сад № 30 «Сказка»), в котором непосредственно работает автор.

Работа осуществлялась в рамках муниципальной лаборатории «Современные формы профессионального развития педагогов дошкольного образования», в работе принимал участие весь педагогический коллектив детского сада.

Опытно-экспериментальная работа протекала в три этапа:

- констатирующий – ноябрь 2018 – январь 2019 года;
- формирующий – февраль 2019 – июнь 2020 года;
- контрольный – июнь – сентябрь 2020 года.

Опытно-экспериментальная работа по проблеме исследования осуществлялась с учётом теоретических положений, раскрытых нами в первой части, и охватывала все направления управленческой деятельности.

Констатирующее исследование было организовано в целях выявления и оценки качества методической работы по профессиональному развитию педагогов дошкольного образования в МДОУ ВМР «Детский сад № 30 «Сказка».

Программа констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы включала четыре направления исследования:

- изучение и оценка кадрового потенциала ДОО;
- оценка качества методической работы;

- выявление готовности педагогов дошкольного образования к непрерывному профессиональному развитию;

- педагогическая диагностика развития детей как показателя результативности образовательного процесса и качества кадрового обеспечения, в т.ч. профессиональной компетентности педагогов.

Для решения поставленных задач были использованы такие методы педагогического исследования, как:

- изучение нормативной документации МДОУ ВМР «Детский сад № 30 «Сказка», регламентирующую организацию образовательного процесса и работу с педагогическими кадрами;

- изучение системы методической работы (изучение протоколов методических советов, совещаний иных мероприятий, посещение и участие в работе методических мероприятий);

- изучение и оценка предметно-развивающей среды и образовательного процесса в детском саду, выборочное посещение НОД в рамках текущего тематического контроля;

- изучение личных дел педагогов, планов профессионального развития, анализ документации воспитателей группы;

Полученные результаты выявили потребность и необходимость в повышении профессиональной компетентности воспитателей в соответствии с требованиями Профессионального стандарта педагога в части профессиональных знаний, трудовых функций и действий.

Формирующий этап опытно-экспериментальной работы осуществлялся поэтапно в соответствии с разработанной программой, благодаря которой стало возможным совершенствование внутриучрежденческой системы непрерывного профессионального развития педагогов без отрыва от основного места работы, и, соответственно, превращение дошкольной образовательной организации в самообучающуюся.

Совершенствование внутриучрежденческой системы непрерывного

профессионального развития педагогов осуществлялось в следующих направлениях:

- совершенствование методической деятельности педагогов с учётом требований ФГОС ДО и на основе когнитивного управления;
- обновление и разнообразие форм методической работы;
- внедрение системы наставничества как формы педагогической поддержки профессионального развития педагогов;
- индивидуализация профессионального развития педагогов;
- совершенствование форм и методов контроля и оценки педагогической деятельности воспитателей как части общеучрежденческой системы контроля;
- обновление системы стимулирования и нематериальной поддержки профессионального развития педагогов.

Соответственно этим направлениям разрабатывались конкретные формы работы с педагогами и принимались управленческие решения.

В принятии управленческих решений мы исходили из понимания особенностей, содержания и опыта организации методической работы в инновационно развивающихся дошкольных образовательных организациях, которой присущи такие ее характеристики, как:

- направленность методической работы на удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагогических кадров, на опережение, прогнозирование и создание условий для выявления потенциальных профессионально-образовательных потребностей, появление которых определяется новыми требованиями к образовательному процессу;
- создание мотивирующей среды для повышения педагогической культуры, профессиональной компетентности и личностного роста педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта;
- «взращивание» перспективного опыта деятельности по реализации дополнительных общеразвивающих программ, создание новых моделей педагогической деятельности и новых методических продуктов;

- адресность, индивидуальность и вариативность средств и способов методической работы, а значит, возможности реализации индивидуального образовательного трека педагога средствами методической поддержки его профессионально-педагогической деятельности, способствующей достижению нового качества;

- инновационность методической деятельности, которая заключается в технологичности ее организации, поиске новых и использовании гибких и эффективных механизмов профессионально-педагогического взаимодействия, оптимальном сочетании форм, методов и процедур, направленных на проектирование деятельности самих педагогов по овладению ими новыми знаниями, путем самообразования и самоорганизации.

Исследование проблемы управления профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации позволяет подвести **итоги теоретической и практической работы и сделать следующие выводы.**

1. Избранный нами комплекс подходов и раскрывающих их принципов и категорий позволил многоаспектно и целостно рассмотреть объект нашего исследования – процесс профессионального развития педагога, интерпретировать полученные исследовательские данные применительно к сфере дошкольного образования.

В силу отмеченных характеристик современной трактовки понятия «профессиональная компетентность» следует подчеркнуть, что современному педагогу дошкольного образования необходимо овладевать способами целеполагания на основе реконструкции и анализа педагогической деятельности, рефлексивно-деятельностного управления, диагностики, анализа и оценки эффективности собственной деятельности. Такие элементы индивидуальной профессиональной компетентности могут формироваться в разных формах кооперативной деятельности в педагогическом коллективе, где педагог имеет возможность не только овладеть способами решения задач

практической педагогической деятельности, но и на основе сравнения личных целей, ценностей, способов деятельности, программ индивидуальной деятельности с таковыми у своих коллег, осуществить самоанализ деятельности и ее преобразование.

Профессиональное развитие педагогов дошкольного образования в коллективных формах деятельности обеспечивает развитие не только индивидуальной деятельности, но и коллективной. Повышение педагогической культуры каждого педагога обеспечивает рост профессиональной компетентности педагогического коллектива и, соответственно, обеспечивает продуктивность функционирования дошкольной образовательной организации, ее превращение в саморазвивающуюся систему.

2. Управление профессиональным развитием педагогов в условиях дошкольной образовательной организации осуществляется через методическую работу.

Вся методическая работа направляется на повышение научно-теоретической, методической, психолого-педагогической подготовки педагога, достижения оптимальных результатов дошкольного образования в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Современное направление в методической работе образовательной организации заключается в становлении эффективного педагога, способного успешно решать задачи развития детей дошкольного возраста, но и управлять собственной деятельностью, осуществлять целенаправленное самообразование, преобразование собственной профессиональной деятельности.

К организационно-педагогическим условиям управления методической работой дошкольной образовательной организации в профессиональном развитии педагогов считаем возможным отнести:

- готовность к повышению профессиональной компетентности;

- создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, обеспечивающего мотивацию к повышению уровня педагогической культуры и комфортные условия профессионального развития и саморазвития;

- сочетание разнообразных форм и способов методической деятельности, в т.ч. использование технологии наставничества;

- взаимодействие с социальными партнёрами.

3. В педагогической практике накоплен богатый методический арсенал способов и форм совершенствования профессиональной компетентности педагогов посредством методической работы образовательной организации. В управлении профессиональным развитием педагогов дошкольного образования следует учитывать сложившиеся формы повышения квалификации педагогических кадров в условиях функционирования образовательной организации, а также внедрять инновационные.

4. Обобщение эмпирических данных позволило получить основание для заключения об эффективности созданной в образовательной организации системы профессионального развития педагогов дошкольного образования, их профессиональной компетентности, что подтверждается общей положительной динамикой качества образовательного процесса дошкольной образовательной организации.

Ограничениями реализации разработанной системы мер являются: дефицит времени; стереотипы профессиональной деятельности; неудовлетворенность педагогов дошкольного образования своим социальным статусом и заработной платы.

Таким образом, исследование подтверждает заявленные положения гипотезы, задачи решены, цель достигнута, следовательно, данное исследование в рамках выпускной квалификационной работы можно считать завершённым.

При этом проведенное исследование не претендует на полную разработку избранной проблемы и исчерпывающее научное описание всех аспектов сложного и многогранного процесса, которым является управление профессиональным развитием педагогов в условиях дошкольной образовательной организации. Самостоятельного рассмотрения требует проблема педагогического сопровождения индивидуального профессионального становления личности начинающего педагога, проблема педагогического наставничества, проблема опережающего профессионального развития педагогов в обновляющейся системе аттестации педагогических кадров.