

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 ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

магистерской работы

студентки 3курса 352 группы

направления 44.04.01 Педагогическое образование

профиля «Управление образовательными организациями»

факультета психолого-педагогического и специального образования

**ОВАДЕНКОВОЙ ЕКАТЕРИНЫ АЛЕКСАНДРОВНЫ**

Научный руководитель

канд. пед. наук, доцент \_\_\_\_\_ 2021 г. О.А. Козлова

Зав. кафедрой

доктор пед. наук, профессор \_\_\_\_\_ 2021 г. Е.А. Александрова

Саратов

2021

## Введение

*Актуальность* выбранной темы заключается в необходимости выработки новых подходов к управлению профессиональным развитием персонала образовательной организации в условиях прочного становления ФГОС и инновационной школы.

На сегодняшний день многие образовательные организации не в полной мере осознают степень важности процесса совершенствования и развития системы управления персоналом. По этой причине изменяются отношения не только между руководителями и подчиненными, но и между педагогами и детьми. Педагог в глазах ученика – «идеальный» человек, советчик и багаж знаний, а авторитет учителя зависит от знаний и умений его самого.

Вопросами эффективности управления занимались такие авторы, как О.В. Викулина, П. Друкер, Р. Муэрс, Дж.В. Ньюстром, К. Дэвис и другие. Вопросам культуры управления посвящены целые разделы в учебниках и учебных пособиях таких авторов, как: О.С. Виханский, А.И. Наумов, Е.В. Маслов, Э.Е. Старобинский, А.А. Ушаков, А.В. Филиппов и др. Отдельные аспекты культуры управления изложены в публикациях О.А. Дейнеко, Л.Е. Душацкого, Е.С. Жарикова, И.П. Марченко и других.

Без сомнения, в образовательных организациях возникает проблема необходимости разработок и применения новых систем и иных механизмов управления персоналом, которые будут соответствовать новым реалиям рыночной экономики, что делает данную тему еще более актуальной.

Исходя из выше сказанного, была выбрана тема выпускной квалификационной работы *«Управленческая поддержка профессионального развития педагогического персонала образовательной организации»*.

*Цель:* изучить организационно-педагогические условия управления профессиональным развитием персонала образовательной организации.

*Задачи:*

- изучить традиционные и инновационные методы управленческой поддержки;
- установить затруднения в профессиональном развитии персонала конкретной образовательной организации;
- разработать модель управленческой поддержки профессионального развития персонала образовательной организации;
- проанализировать результаты исследования.

*Цель исследования:* изучить особенности организации работы с родителями в современной общеобразовательной организации.

Гипотеза исследования основана на предположении о том, что процесс осуществления управлением профессиональным развитием педагогов будет эффективным если: выявлены профессиональные компетенции педагогов в условиях ФГОС ОО; разработана и апробирована модель управленческой поддержки профессионального развития педагогов конкретной школы.

Теоретическая значимость исследования заключается в расширении научных представлений об взаимодействии и сотрудничестве администрации образовательного учреждения и педагогов; уточнены профессиональные компетенции персонала организации, обязанности управленческого состава; упорядочены нормативно-правовые документы, регламентирующие поддержку профессионального развития педагогов.

Практическая значимость: разработана и апробирована модель управленческой поддержки профессионального развития педагогов на базе МОУ «СОШ №43 им. В.Ф. Маргелова» г.Саратова.

В работе использованы *теоретические* (поиск, изучение и анализ литературы по исследуемой проблеме) и *эмпирические* (педагогическое наблюдение, анкетирование, педагогический эксперимент,) методы исследования.

В качестве базы исследования выступает МОУ «СОШ №43 им. В.Ф. Маргелова» г.Саратова.

Выпускная квалификационная работа выполнена на 60 страницах печатного текста, включает введение, два раздела, заключение, список использованных источников (33 источника), приложения.

### **Основное содержание работы**

В разделе «Теоретические основы управленческой поддержки профессионального развития персонала образовательной организации» рассматриваются основные понятия, методы и требования необходимые для осуществления качественной управленческой поддержки профессиональным развитие персонала.

1.1 «Традиции и инновации поддержки профессионального развития в психолого-педагогической литературе». В этом параграфе рассматриваются Федеральные документы регулирующие нормативно-правовую базу педагога, термины, связанные с профессиональным развитием персонала, уровни управленческой поддержки, основные способы профессионального развития, методы определения потребности в профессиональном развитии и модели поддержки. Для того, чтобы добиться эффективной работы, руководителям необходимо знать и понимать мотивацию работников, возможные формы и способы повышения квалификации, средства работы с коллективом, и от этого, во многом будет зависеть успешность управления. Важно понимать одна из основных задач – поиск эффективных путей управления педагогическим коллективом, а традиции и инновации в управленческой поддержке профессионального развития всегда смогут помочь выстроить правильную систему.

1.2 «Профессиональная компетенция педагогов в условиях ФГОС ОО и требования к управленческой поддержке в развитии компетенций». Здесь речь пойдет о профессионально-педагогических компетенциях, этапах их

формирования, средствах развития, этапах сопровождения деятельности в образовательной организации. В процессе работы над развитием профессионально значимых личностных качеств педагога можно опираться на принципы творческого саморазвития личности, научного познания, информативности, самоуправления, оптимизации, социализации, индивидуализации. Руководство школ должно применять в кадровом менеджменте общеобразовательной организации не только экономические и организационно-распорядительные методы, но и социально-психологические. Необходимо раскрыть творческий потенциал педагога, сформировать или скорректировать гуманистические установки личности, развить навыки позитивного взаимодействия и рефлексивного мышления. Поддержка развития педагогов должна быть открытой, опережающей, непрерывной.

Изучив теоретические основы управленческой поддержки профессионального развития персонала образовательной организации, мы приступили к организации опытно-экспериментальной работы в данном направлении. Для результативного достижения поставленной цели, задач мы апробировали во второй разделе – анализ опыта профессиональной подготовки педагогов МОУ «СОШ №43 им. В.Ф. Маргелова» г. Саратова в условиях стандартизации образования, модель поддержки педагогов .

В параграфе 2.1 – «Приоритетные направления профессионального становления и развития педагогического коллектива в МОУ «СОШ №43 им. В.Ф. Маргелова» г. Саратова» на базе школы был проведен констатирующий эксперимент, направленный на изучение проблемы поддержки профессионального развития персонала.

*Цель исследования:* выявление особенностей управленческой поддержки профессионального развития в образовательной организации.

Для достижения цели необходимо выполнить ряд *задач*:

1) установление проблемных моментов профессионального развития в образовательной организации;

2) проведение тестирования и анкетирования педагогов с различным опытом преподавания, в целях выяснения наличия управленческой поддержки и желания к обучению;

3) провести комплексный анализ полученных данных, на основании которого оценить качество управленческой поддержки профессионального развития в организации.

В эксперименте участвовали 44 педагога МОУ «СОШ №43 им. В.Ф. Маргелова» г. Саратов. Экспериментальную группу составили 8 молодых специалистов, 12 учителей первой категории и 15 учителей высшей категории, 9 учителей без категории.

По итогам анализа анкет и тестирований выявлено, что администрацией школы предпринимаются попытки повышения уровня профессионального развития персонала, но либо это делается не качественно, либо управление сталкивается с противостоянием самих педагогов. Так же стало понятно, что 70% молодых специалистов не чувствуют помощи в должной мере, а 55% педагогов со стажем не готовы тратить время на обучение новым методикам и технологиям.

В ходе анкетирования по профессиональному стандарту «Педагог» выявлено, что 88% педагогов знакомы с профессиональным стандартом, 59 % из них освежали свои знания о стандарте в течение трех последних лет, но при это 42 % респондентов не считают, что полностью соответствуют требованиям, а 18% ответили, что совсем не соответствуют требованиям.

Проведение данной диагностики позволило сделать выводы о профессиональной компетенции педагогов с требованиями стандарта, выявить наиболее слабые места, и понять, в каком направлении работать.

В ходе все проведенной аналитической работы также были выяснены пути работы с педагогическим коллективом. Администрации школы необходимо задать высокий темп работы, что возможно после повышения мотивации педагогов; ещё раз ознакомить коллектив с основополагающей документацией; найти пробелы в знаниях и помочь, без стеснения, их

преодолеть, предложить наиболее интересные практикоориентированные курсы, ознакомить с их возможностями и научить работать с самим с собой в команде.

2.2 «Модель управленческой поддержки профессионального развития персонала общеобразовательной организации». В создании модели управленческой поддержки педагогического персонала был разработан план по шаговому введению компонентов, способных изменить отношение педагогов к самообразованию и составлен перечень действий, рекомендуемых для управленца организацией.

Предлагаемая модель включает целевой, содержательный и результативный компоненты. Были предложены мероприятия различных уровней, улучшенное портфолио, индивидуальный лист развития педагогов, информационные беседы, тренинги с психологами и профессионалами, темы педагогических советов, курсы повышения квалификации, с правом выбора и рейтинговая система учителей.

Ожидаемые результаты внедрения модели управленческой поддержки профессионального развития персонала:

- повышение профессиональной компетентности персонала, соответствующей требованиям профессионального стандарта педагога и наращивание кадрового потенциала в школе;
- структурированная деятельность администрации образовательного учреждения, качественная поддержка развития персонала организации;
- позитивные изменения качественных показателей труда педагогических работников и деятельности образовательной организации в целом.

## Модель управленческой поддержки профессионального развития персонала образовательной организации



Рисунок 1 – Модель управленческой поддержки профессионального развития персонала образовательной организации.



2.3 «Апробация модели управленческой поддержки профессионального развития педагогического состава образовательной организации». В параграфе описывается результат внедрения модели: за две черты первого полугодия учебный год 2020-2021 динамика готовности педагогов к самообразованию значительно выросла, уровень тех, кто считает, что соответствует требованиям, представленным в профессиональном стандарте «Педагог» вырос почти на 15 %.

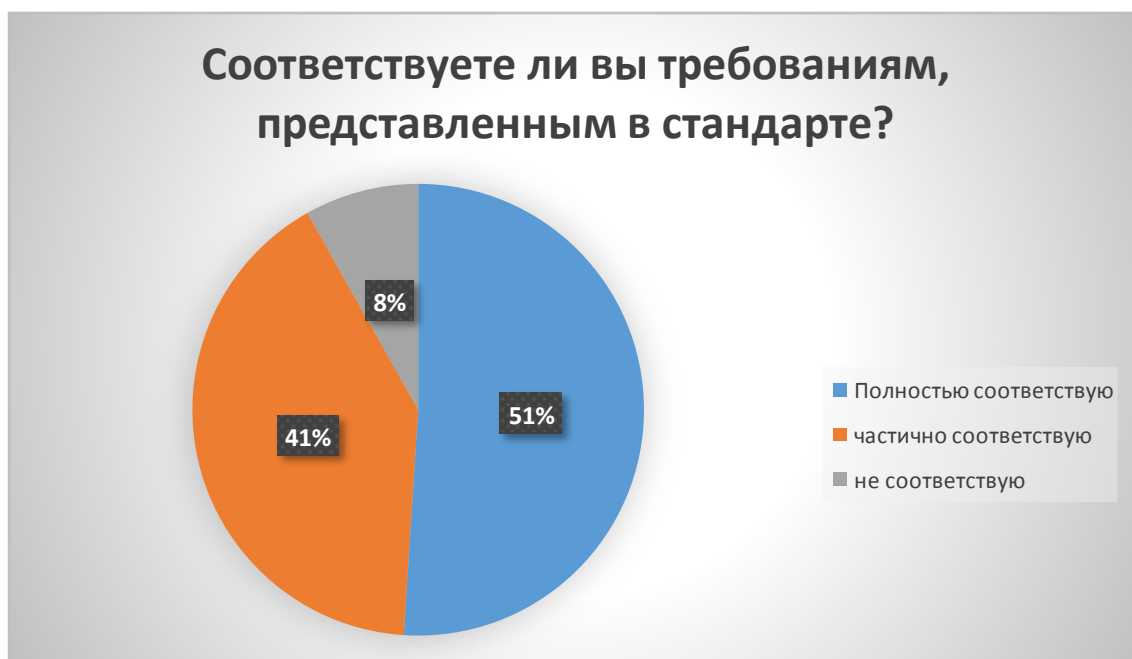


Рисунок 2 – анкетирование «Соответствуете ли вы требованиям, представленным в профессиональном стандарте «Педагог».

Администрация школы идёт на встречу учителям, педагоги в свою очередь стараются освоить стратегии и приёмы, необходимые в инновационном обучении. По итогам промежуточной проверки апробации модели управленческой поддержки стали видны первые результаты, в мае 2021 года будет проведен комплексный анализ всех составляющих.

### **Заключение**

В рамках функционирующей школы потребность в профессиональном развитии кадров является важной частью образования, так как его реформирование предъявляет новые требования к кадрам.

Без управленческой поддержки мотивация и желание педагога к самообучению может быстро исчезнуть под влиянием ряда факторов, следовательно, профессиональное обучение и развитие должно быть под контролем организации.

В процессе проведенного теоретического и эмпирического исследования управленческой поддержке профессионального развития педагогического персонала образовательной организации, были подтверждены основные положения гипотезы и сформулированы следующие выводы:

- изучили традиционные и инновационные методы управленческой поддержки;
- выявили затруднения в профессиональном развитии персонала конкретной образовательной организации;
- разработали и апробировали модель управленческой поддержки профессионального развития персонала образовательной организации.

Рассмотрев аспекты выбора и применения активных методов обучения персонала, можно прийти к заключению что:

1) для высокой работоспособности персонала следует проводить регулярный мониторинг ситуации. Следствием мониторинга может стать оценка эффективности труда, в заранее разработанной системе.

2) важно продвигать уже работающий персонал, обучать педагогов – это приведет к особому патристическому отношению к организации.

3) планирование карьеры заранее помогает организации и персоналу спрогнозировать удовлетворенность запланированными целям.

В основе разработанной модели легла командная работа педагога с управленческим составом организации, чёткие консультации и своевременная помощь. В результате внедрения прогнозируется увеличение уровня качества умений, навыков и знаний самих педагогов. Развитие конкурентоспособного

педагога – залог не только, увеличения качества образования в учреждении, но и повышение престижа персонала.