

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

Кафедра методологии образования

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ САМОРАЗВИТИЕМ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

магистерской работы

студентки 3 курса 351 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование
профиля «Управление образовательными организациями»
факультета психолого-педагогического и специального образования

ДОЛНЫКИНОЙ АНАСТАСИИ АЛЕКСЕЕВНЫ

Научный руководитель
доктор пед. наук, профессор _____ 2022 г. Е.А.Александрова

Зав. кафедрой
доктор пед. наук, профессор _____ 2022 г. Е.А. Александрова

Саратов
2022

Введение

Актуальность исследования. Профессиональный стандарт воспитателя задает высокие требования к профессиональной компетентности воспитателя.

Это требует повышения квалификации воспитателя, но не в традиционном понимании приращения у него профессиональных знаний, умений и навыков, а расширение профессионального пространства воспитателя как показателя его профессиональной компетентности.

Профессиональное развитие в контексте нового профессионального пространства воспитателя проявляется в способности воспитателя к рефлексии своего профессионального уровня, стремлении совершенствовать профессиональные компетенции, выстраивать процесс педагогического самообразования, а также обнаруживать, ставить и решать новые педагогические задачи разного уровня - стратегического, тактического, оперативного.

В международных исследованиях итоговые рейтинги стран по оценке качества образования детей, являются предметом глубокого изучения и «заставляют» правительства многих стран выстраивать траектории развития системы образования, разрабатывать и осуществлять новую образовательную политику.

Принимаются законы, стандарты и программы, главной целью которых является повышение качества образования и создания необходимых условий в образовательной среде, которые будут способствовать тому, чтобы уже в школе подготовить к жизни конкурентоспособную личность.

Изменения, происходящие на современном этапе развития общества, затрагивают и российское образование. Для успешного функционирования школы и введения в практику различных инноваций нужен педагог-профессионал.

Профессионализм работы воспитателя обеспечивает формирование качественно новой системы общего образования, является одним из ключевых условий развития детей, их успешной социализации.

Нынешний педагог в рамках своего профессионального саморазвития

использует традиционные способы повышения уровня своей компетенции, такие как: изучение научно-методических источников, перенимание опыта своих коллег, посещение семинаров и конференций, прохождение курсов повышения квалификации, но в настоящее время этого недостаточно. Общество нуждается в человеке, квалифицированном, ответственном, устойчивом к стрессам, способном воспитывать личность в динамично меняющемся мире.

В соответствии с требованиями Профессионального стандарта возникла необходимость в качественно иной подготовке педагога, позволяющей сочетать фундаментальность профессиональных базовых знаний с инновационностью мышления и практико-ориентированным исследовательским подходом к разрешению конкретных педагогических проблем. Вследствие этого у педагогов уже должны быть сформированы основные компетенции для их успешной педагогической деятельности. А формирование этих компетенций будет успешным только в том случае, если сам педагог будет работать над своим профессиональным саморазвитием.

Поэтому в общеобразовательных организациях важно создавать условия для становления воспитателя-профессионала. Именно, одна из главных задач управления кадровым развитием – это управление процессом профессионального развития педагогов. Этим объясняется актуальность выбранной темы для исследования.

Цель исследования: выявить актуальные направления профессионального саморазвития воспитателя в системе управления образовательной организации.

Объект исследования: процесс профессионального саморазвития воспитателя.

Предмет исследования: механизмы управления процессом профессионального саморазвития педагогов в современных условиях.

Задачи исследования:

- рассмотреть существующие подходы в вопросах профессионального саморазвития педагогов.

- проанализировать сложившуюся ситуацию по профессиональному развитию педагогов на примере МДОУ «Центр развития ребенка-детский сад № 98 Алые паруса».

- определить актуальные в системе управления школой направления профессионального саморазвития воспитателя.

Практическая значимость исследования: методические рекомендации о внедрению модели управления профессиональным развитием могут быть использованы при организации процесса управления профессиональным развитием педагогических работников образовательных организаций.

При решении поставленных задач использовались следующие теоретические и эмпирические методы:

- анализ и обобщение нормативной документации и научно-публицистической литературы, по проблеме управления профессиональным развитием воспитателя;

- анализ понятий профессионального развития в области педагогики и менеджменте;

-методы качественного анализа документов и продуктов профессиональной деятельности педагогов.

Структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, разделенных на разделы, заключения и списка использованных источников.

База исследования: СГУ имени Н.Г. Чернышевского, факультет психолого-педагогического и специального образования, МДОУ «Центр развития ребенка-детский сад № 98 Алые паруса».

В первом разделе были проанализированы теоретические аспекты изучения проблемы профессионального саморазвития воспитателя. После анализа учебных пособий, научных статей, аналитического материала и интернет-источников в аспекте изучаемой проблемы можно сделать ряд выводов «Профессиональное саморазвитие педагогов предполагает наличие у них сформированной профессиональной направленности на осуществление данного вида деятельности,

способности к осуществлению профессионального саморазвития и развитость рефлексивных умений».

Во втором разделе изложены результаты опытно-экспериментальной работы по изучению эффективности модели управления профессиональным саморазвитием педагогических работников в образовательной организации. В заключении проводится обобщение результатов работы и определяется уровень решения поставленных задач.

Основное содержание работы. Нами были определены этапы экспериментального исследования:

1) констатирующий этап – изучение особенностей профессионального саморазвития педагогов;

2) формирующий этап – составление и реализация программы управления профессиональным саморазвитием педагогов;

3) контрольный этап – определение эффективности программы в управлении профессиональным саморазвитием педагогов.

Мы проанализировали разные подходы к определению термина «саморазвитие», и пришли к выводу, что, невзирая на разные акценты в определениях, мы можем вывести общее определение, которое будет объяснять смысл этого процесса для нашего исследования. Профессиональное саморазвитие педагога – это осознанный процесс, нацеленный на повышение и развитие педагогических качеств в соответствии с социальными требованиями и программой личного развития. Профессиональное саморазвитие педагога предполагает использование специально разработанных методик, применение которых позволяет повысить уровень педагогической компетентности. К числу стандартных методов можно отнести: курсы переподготовки и повышения квалификации, предметные комиссии и методические объединения, школы передового опыта, семинары для молодых педагогов, творческие сообщества, педагогические чтения и прочее.

Эффективное управление профессиональным саморазвитием педагогов образовательной организации, включающее формирование и совершенствование

компетенций, представленных в профессиональном стандарте педагога образования, зависит от того, насколько администрация образовательной организации уделяет внимание профессиональному развитию педагогов (К.В. Воронова, 2019).

Для обеспечения участия педагога в процессе собственного личностно-профессионального развития администрации необходимо:

- создавать необходимые условия для мотивации непрерывного самосовершенствования;
- выявлять личные и профессиональные потребности педагогов;
- оказывать всяческую помощь в определении своих целей;
- определять, какие базовые показатели способны свидетельствовать о качестве повышения квалификации конкретным педагогом;
- создавать условия наиболее комфортного режима удовлетворения педагогом своих запросов;
- организовывать как коллективную, так и индивидуальную рефлексию результатов собственного профессионального развития и саморазвития.

Руководитель организации заинтересован в высоком уровне профессионализма своих педагогов и призван с этой целью совершенствовать все управленческие механизмы на институциональном уровне. В связи с этим особое значение приобретает вопрос об устойчивой мотивации профессионального саморазвития педагогов.

Для успешного саморазвития педагогов необходима специальная система мероприятий, позволяющая помогать педагогам, совершенствовать их работу. Эта система должна контролироваться руководителем организации.

Сущность опытно-экспериментальной работы состояла по изучению эффективности модели управления профессиональным саморазвитием педагогических работников в образовательной организации МДОУ «ЦРР – детский сад №98 «Алые паруса» г. Саратов.

Опытно-экспериментальная работа состояла из трех этапов.

На первом – констатирующем этапе мы внедрили модель управления профессиональным саморазвитием педагогических работников в образовательной организации на примере МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад №98 Алые паруса». На данном этапе мы провели диагностику состояния преподавания и воспитания в детском саду, подобрали материалов для диагностики, провели анкетирование для педагогов, опросники для педагогов.

Второй этап – формирующий. На этом этапе мы разработали модель управления профессиональным саморазвитием педагогических работников в образовательной организации на примере МДОУ «Центр развития ребенка-детский сад №98 Алые паруса». Сущность модели заключалась в использовании в управлении профессиональной адаптации таких технологий как коучинг, семинары, педсоветы. В нашей модели выделено пять этапов в периоде саморазвития педагога, срок реализации рассчитан на весь год. На данном этапе мы провели диагностику затруднений воспитателя и готовности его к саморазвитию, мы разработали методические рекомендации. Так же мы провели групповые и индивидуальные консультации, цикл лекций и семинаров.

На третьем итоговом этапе провели повторную диагностику, с целью определения уровня саморазвития в условиях дошкольной образовательной организации, которая показала, что через год полностью готовыми к выполнению всех профессиональных функций. Таким образом, результаты контрольного этапа показали повышение уровня саморазвития педагогов, это позволило нам подтвердить предположение о том, что эффективность процесса управления профессиональным саморазвитием педагогов в образовательной организации возможно достичь посредством реализации программы, включающей комплекс мероприятий по повышению их профессионально- педагогической компетентности.

Заключение. Процесс профессионального саморазвития педагогов дошкольного образования, в соответствии с современными условиями, предполагает стать более результативным по всем масштабам своего влияния на личность педагога. При этом крайне важно найти такие способы интеграции

науки, передового педагогического опыта и инновационных технологий, чтобы они помогали в управлении этим развитием. Специалисты, способные к собственному самообразованию на протяжении всей своей педагогической деятельности, должны обладать умениями учиться своей профессии.

Педагог, работающий сегодня дошкольных организациях должен быть профессионалом не только в своей области, но и в области информационных технологий, в области психологии и образовательного права.

Развитие информационного общества определяет для образовательной среды своего рода ориентир на развитие человеческих ресурсов. Чтобы избежать влияние разнообразных, а порой и просто случайных, факторов в определении путей профессионального развития и самосовершенствования, педагогу очень необходима поддержка окружающего его профессионального коллектива.

Актуальность внедрения модели управления профессиональным саморазвитием педагога состоит в том, что она показывает пути научно-методического сопровождения педагога в его профессиональном развитии с учетом инновационных подходов к организации методической работы в образовательной организации.

Ожидаемый результат

Совершенствование системы мониторинга педагогической компетентности, формирование банка диагностических методик, опросников, тестов.

Освоение новой формы аттестации педагогических и руководящих работников.

Разработка и внедрение в работу системы действий по профилактике профессиональной стагнации педагогов в 2021 – 2022 учебном году;

Разработка и запуск в реализацию плана повышения квалификации педагогов с учётом выявленных тенденций.

Создание благоприятной мотивационной среды и эффективной системы оценки деятельности педагогов, тем самым повышение инновационного потенциала педагогического коллектива.

Также разработаны методические рекомендации по внедрению модели управления профессиональным развитием педагога.

Управление профессиональным развитием педагогов дошкольного образования необходимо осуществлять придерживаясь трех этапов:

1. Подготовительный этап содержит в себе проведение диагностики в МДОУ «Центр развития ребенка-детский сад № 98 Алые паруса» уровня профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования, выявление их образовательных запросов и формирование заявки на повышение квалификации.

2. Основной этап. Реализация дополнительных профессиональных программ.

3. Итоговый этап. Проведение повторной профессиональной диагностики после прохождения курсов повышения квалификации.

Таким образом, управление профессиональным саморазвитием педагогов МДОУ «Центр развития ребенка-детский сад №98 Алые паруса» предполагает, что руководство МДОУ путем целенаправленной своей деятельности создаст условия для формирования и развития профессиональных компетенций педагогов дошкольного образования, их ценностного отношения к своей профессиональной деятельности, личностной заинтересованности в достижении высокого профессионального результата.