

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

Кафедра методологии образования

**Управление развитием профессиональной компетентности
педагога 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

Безверховой Марины Алексеевны

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

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

Саратов 2023

Введение. Новые реалии жизни современного общества накладывают свой отпечаток и на систему образования, что в свою очередь влечет изменения в образовательной парадигме, суть которой состоит в том, что основной акцент в работе педагога с позиции функционального исполнителя смещен на развитие педагогического труда и усовершенствование всей его деятельности.

В связи с этим на сегодняшний день организация учебно-воспитательного процесса в общеобразовательной школе напрямую зависит от уровня профессионально-педагогической компетентности учителя, его личностных качеств, уровня развития мотивационно-ценностной ориентации на профессию «педагог».

Современное общество нуждается в педагоге, готовом к активному участию в инновационных процессах способном к восприятию новых идей, готовом компетентно решать имеющиеся и вновь возникающие профессиональные задачи».

Профессиональное развитие в контексте нового профессионального пространства педагога проявляется в способности педагога 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. Многие педагоги в рамках своего профессионального развития используют традиционные способы повышения уровня своей компетенции: перенимают опыт других специалистов, читает методическую литературу в рамках своей проблематики, посещает методические семинары и конференции проходит курсы повышения квалификации, проходит плановую аттестацию, осваивает новые формы работы, но этого на сегодняшний день недостаточно.

Степень разработанности проблемы. Изучение проблемы непрерывного развития профессиональной компетентности педагогов в образовательной организации без отрыва от основной педагогической деятельности формировалось на базе теоретических и методологических разработок

российских и зарубежных ученых. Данные разработки раскрывают вопросы теории развития профессиональной компетентности, проблемы исследования трудностей и особенностей развития профессиональной компетентности у педагогов в послевузовский период.

Аспекты указанной проблемы в той или иной степени рассмотрены в ряде научных исследований таких ученых, как: М.В. Александрова, Э.Ф. Зеер, К.М. Левитан, А.К. Маркова, О.И. Мезенцева, Л.М. Митина, М.М. Поташник и др.

Достаточно высокая степень разработанности обозначенной проблемы не снижает актуальности поиска эффективных способов развития профессиональной компетентности у педагогов на внутриучрежденческом уровне. Всё это определило **проблему нашего исследования**: Как в современных условиях функционирования образовательной организации и занятости педагогов организовать систему непрерывного повышения их профессиональной компетентности?

Исходя из обозначенной проблемы, сформулирована тема исследования в рамках выпускной квалификационной работы: **Управление развитием профессиональной компетентности педагога образовательной организации.**

Выбор данной темы обусловлен несколькими позициями:

- во-первых, анализ проблематики исследований в области менеджмента образования, психолого-педагогической литературы, а также практика образовательной деятельности позволили установить, что специальных исследований, посвященных управлению профессиональным развитием педагогов в условиях ФГОС, недостаточно;

- во-вторых, в условиях модернизации отечественной системы образования, а также в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов происходят существенные изменения в требованиях к качеству образования. В данной работе предпринята попытка рассмотреть проблему управления профессиональным развитием педагога в условиях ФГОС;

- в-третьих, организация системой управления профессиональным развитием педагогов в образовательных учреждениях требует грамотного научно-обоснованного подхода и решения комплекса задач организационно-управленческих, учебно-методических, кадрового обеспечения, организационно-методических, информационных, дидактических и психолого-педагогических. Эти задачи могут решаться в любом образовательном учреждении при наличии инициативной группы педагогов единомышленников во главе с управленцем, организатором учебно-воспитательного процесса и научного руководства развитием этой деятельности со стороны специалиста или научного учреждения.

Объектом исследования выступает процесс развития профессиональной компетентности педагогов в образовательной организации.

Предметом исследования в данной работе выступает организационно-управленческий аспект развития профессиональной компетентности педагогов в образовательных учреждениях.

Целью данной работы является поиск эффективных управленческих решений повышения качества развития профессиональных компетенций педагогов на локальном уровне в образовательной организации.

Анализ научной литературы и изучение педагогической реальности позволили нам выдвинуть следующую **гипотезу исследования**: повышение профессиональных компетенций педагогов на локальном уровне в образовательной организации возможно, если:

- управление развитием профессиональной компетентности педагогов является важнейшей составляющей кадровой политики образовательной организации и реализуется на основе системно-деятельностного подхода;

- организована системная целенаправленная методическая работа по профессиональному развитию педагогического коллектива с учётом требований профессионального стандарта педагога;

- создана благоприятная мотивационная среда для педагогов образовательной организации, основанная на грамотном сочетании административных, экономических и социально-психологических методов

организации и стимулирования непрерывного профессионального развития педагогов.

В соответствии с обозначенной целью сформулировали следующие **задачи исследования:**

1. Описать процесс развития профессиональной компетентности педагога с точки зрения предмета кадрового менеджмента образовательной организации.

2. Рассмотреть управление профессиональным развитием педагогов как направление кадровой политики в образовательной организации.

3. Сформулировать педагогические условия формирования профессиональной компетентности педагога.

4. В опытно-экспериментальной работе проверить эффективность модели управления профессиональным развитием педагогов образовательной организации.

Для проверки гипотезы и решения поставленных задач использовалась комплексная система **методов исследования:**

1) теоретические методы – анализ документов и научно-методических источников по проблеме исследования; систематизация, обобщение;

2) эмпирические методы – изучение управленческого и педагогического опыта: беседы с педагогическими работниками, изучение документации, наблюдение, анкетирование; педагогический эксперимент;

3) методы обработки данных – количественный и качественный анализ первичных данных.

В диагностических целях были применены следующие **методики исследования:** методика «Выявления способностей педагога к развитию» Т.М. Шамовой, методика «Выявление уровня профессиональных затруднений» О.И. Мезенцевой, методика «Выявление факторов, стимулирующих и мешающих профессиональному развитию педагогов» Т.М. Шамовой.

Практическая значимость исследования. Данные, полученные в результате исследования и разработанный комплекс мероприятий, могут быть

использованы административными службами образовательных организаций в работе, направленной на управления профессиональным развитием педагогов.

Опытно-экспериментальная база исследования: Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №7» Октябрьского района г. Саратова. Официальный сайт организации URL: <https://shk7-sar.gosuslugi.ru/>.

Структура и объем работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников. Список использованных источников содержит 65 источников, основное содержание работы изложено на 64 страницах.

Основное содержание работы. Первая глава выпускной квалификационной работы **«Теоретические основы проблемы управления развитием профессиональной компетентности педагога образовательной организации»** посвящена анализу понятия профессиональной компетентности педагогов и педагогических условий ее формирования, а также оценке управления профессиональным развитием педагогов как направлением кадровой политики.

Первый параграф главы **«Развитие профессиональной компетентности педагога как предмет кадрового менеджмента образовательной организации»** включает в себя анализ понятий «компетенция» и «компетентность», рассмотрение видов компетентности в педагогике, определение компонентов и содержания профессиональной компетентности. Мы установили, что профессиональная компетентность представляет собой совокупность знаний, опыта и личностных качеств, выражающих способность педагога эффективно осуществлять профессиональную деятельность, и ее формирование у педагогов необходимо с учетом ФГОС и современных требований к образованию для повышения качества последнего.

Во втором параграфе **«Управление профессиональным развитием педагогов как направление кадровой политики в образовательной организации»** установлено, что управление профессиональным развитием

педагогического коллектива выступает процессом целенаправленной реализации в образовательной организации стратегии управления, которая направлена на то, чтобы сформировать определенные компетенции у педагогов, необходимые для успешного осуществления профессионально-педагогической деятельности. В этом процессе традиционно сильны некоторые специфические методы, присущие только системе образования: регулярные курсы повышения квалификации, система наставничества, вовлечение педагогов в работу профессиональных методических объединений, формирование кадрового резерва на замещение руководящих должностей.

Третий параграф *«Характеристика педагогических условий формирования профессиональной компетентности педагога»* посвящен анализу педагогических условий, необходимых для организации процесса управления развитием профессиональной компетентности педагогического коллектива. Указанные условия включают: демократический стиль управления образовательной организацией, благоприятный климат в педагогическом коллективе, стимулирование педагогов (формирование мотивации), организация работы методической службы, применение ИКТ-технологий, повышение квалификации, аттестация педагогов, внедрение инновационной деятельности.

Во **второй главе** проводится опытно-поисковая работа по формированию модели управления профессиональным развитием педагогов образовательной организации

Первый параграф *«Описание хода и результатов констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы»* включает в себя анализ педагогических условий, повышающих эффективность управления профессиональным развитием педагогов, на базе МОУ «СОШ №7» Октябрьского района г. Саратов.

Для исследования уровня профессионального развития педагогов были использованы следующие методики: «Выявления способностей педагога к развитию» (Т. М. Шамова), направленная на выявление внутренней

готовности педагога общеобразовательного учреждения к своему профессиональному развитию; «Выявление уровня профессиональных затруднений» (О. И. Мезенцева), направленная на определение профессиональных затруднений педагогов для их дальнейшего успешного преодоления; «Выявление факторов, стимулирующих и мешающих профессиональному развитию педагогов» (Т.М. Шамова), направленная на определение препятствующих и стимулирующих факторов в профессиональном развитии педагогов.

В результате было выявлено, что у большей части педагогов имеется низкий уровень профессионально-педагогической мотивации, проявляющийся в нежелании самосовершенствоваться и развиваться в рамках своей профессиональной деятельности.

Во втором параграфе второй главы ***«Организация опытно-экспериментальной работы по проверке эффективности модели управления профессиональным развитием педагогов образовательной организации»*** разработана структурно-функциональная модель профессионального развития педагогов, включающая цели, задачи, а также блоки содержательного характера, стратегического планирования, финансовых, кадровых и информационных ресурсов. Апробация модели включает четыре этапа: 1) рефлексивно-информационный; 2) организационный (проведение индивидуальных и групповых консультаций с педагогами); 3) обобщающе-аналитический.

Разработанная и реализованная модель управления профессиональным развитием педагогов опирается на взаимовыгодное сотрудничество между администрацией, методическим службами школы и педагогическим коллективом и направлена на повышение мотивации педагогов в их профессиональном развитии, на готовность мобилизовать свои способности учиться чему-то новому в постоянно изменяющихся современных реалиях.

Следует подчеркнуть, что создание благоприятной мотивационной среды и эффективной системы оценки деятельности педагогов выступает

залогом того, что интересы образовательного учреждения станут интересами педагогического коллектива.

В качестве условий, необходимых для организации процесса управления развитием профессиональной компетентности педагогического коллектива, нами выделены: а) демократический стиль управления образовательной организацией; б) создание благоприятного климата в педагогическом коллективе с установкой на непрерывное профессиональное развитие; в) формирование мотивации у педагогов через разнообразные методы стимулирования; г) совершенствование работы методической службы посредством активных методов и форм; д) аттестация педагогов.

В третьем параграфе второй главы *«Анализ результатов опытно-экспериментальной работы»* оценивается эффективность проведенной работы. По итогам проведенного исследования руководство организации достаточно эффективно применило разработанную модель управления профессионального развития педагогов. Ожидаемые результаты профессионального развития педагогов частично были получены вследствие расширения инновационной деятельности, соответственно, увеличение числа участников инновационной деятельности потребовало от них развития профессиональной компетентности. В целом, в результате проведенной работы для части учителей определились цели их профессионального развития.

Заключение. Выполненная научно-исследовательская работа, включающая теоретический анализ литературных источников и опытно-экспериментальную работу, позволяет сформулировать некоторые обобщения.

Управление профессиональным развитием – одно из направлений деятельности руководителя общеобразовательной организации. В связи с изменениями, происходящими в обществе, необходимо осуществлять управление профессиональным развитием педагогов, которое рассматривается как процесс активного преобразования личностью своего внутреннего мира посредством формирования и развития профессионально значимых в

педагогической деятельности знаний, умений и навыков, которые оказывают влияние на успешную творческую самореализацию педагога в его профессиональной деятельности в условиях работы в конкретной общеобразовательной организации.

Процесс профессионального развития педагогов характеризуется целостностью и непрерывностью. Это выражается с одной стороны, в устойчивой и согласованной связи и в преемственности функций различных форм повышения квалификации, с другой – в сочетании эмпирической деятельности с коллективной методической работой и самообразованием.

Профессиональное развитие педагога также рассматривается как систематическое подкрепление, усовершенствование и расширение спектра знаний, развитие личных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения обязанностей на протяжении всей трудовой деятельности сотрудника. Профессиональное развитие педагога может быть определено как рост его профессиональных достижений в результате накопления практического опыта и систематического пересмотра им преподавания.

Говоря об особенностях управления развитием учителей, необходимо отметить, что в этом процессе традиционно сильны и некоторые специфические, присущие только системе образования, методы: периодические курсы повышения квалификации, система наставничества, привлечение педагогов к работе профессиональных методических объединений, формирование кадрового резерва на замещение руководящих должностей.

Современные теоретические подходы к управлению профессиональным развитием учителей ориентирует образовательные учреждения на деятельность в едином, постоянно изменяющемся научно-методическом пространстве системы образования, необходимость создавать программы повышения квалификации, отражающие индивидуальную траекторию профессионального развития педагога.

Формирование эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов предполагает переход на персонафицированную модель повышения квалификации, модернизацию работы методических служб, интеграцию систем повышения квалификации и аттестации педагогов. Оптимальное применение проанализированных подходов и управленческих решений приведет к успешности профессионального развития педагога.

Анализ результатов констатирующего эксперимента позволил увидеть достаточно высокую предрасположенность педагогов к профессиональному развитию, но при этом также удалось выявить и многие факторы, мешающие данному развитию, и соответственно, тормозящие весь образовательно-воспитательный процесс. Именно поэтому была разработана и внедрена модель управления профессиональным развитием педагогов в условиях реализации ФГОС.

Предложенная модель базировалась на главном педагогическом принципе, прописанном в ФГОС, – системно-деятельностном подходе, который позволяет педагогам развиваться в своей профессии, а значит повышать уровень образования подрастающего поколения в целом.

Разработанная и реализованная модель управления профессиональным развитием педагогов в условиях реализации ФГОС опирается на взаимовыгодное сотрудничество между администрацией, методическим службами школы и педагогическим коллективом и направлена на повышение мотивации педагогов в их профессиональном развитии, на готовность мобилизовать свои способности учиться чему-то новому в постоянно изменяющихся современных реалиях.

В связи с этим был составлен и реализован комплекс мероприятий по взаимодействию администрации учреждения, методической службой школы и самим педагогическим коллективом. В ходе разработки модели управления были определены шесть принципов, которые соотносятся непосредственно с административными функциями и соответствуют особенностям направления работы по управлению профессиональным развитием педагогов:

административной, социально-педагогической и психологической служб образовательного учреждения по управлению профессиональным развитием педагогов и повышению уровня предрасположенности к профессиональному развитию.

Эффективность данной модели управления профессиональным развитием педагога была подтверждена количественными и качественными данными проведенного контрольного исследования, которые отражают положительные результаты.