

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

Кафедра методологии образования

**Управление профессиональным саморазвитием педагогов
дошкольных образовательных организаций**

АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
магистерской работы

магистранта 2 курса 222 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование
профиля «Менеджмент дошкольного образования»
факультета психолого-педагогического и специального образования

Шабановой Екатерины Александровны

Научный руководитель
доцент, канд. пед. наук

подпись, дата

Н.Н. Саяпина

Зав. кафедрой
профессор, докт. пед. наук

подпись, дата

Е.А. Александрова

Саратов 2023

Введение. В настоящее время на фоне модернизации образования в Российской Федерации и в связи с переходом на позиции личностно-ориентированного образования важность профессионального саморазвития и профессиональной поддержки педагогических кадров постоянно возрастает. Назрела потребность в высококвалифицированных и творчески активных педагогах, обладающих такими качествами, как инициатива, организованность, креативность с ориентировкой на непрерывное саморазвитие и самообразование, способных адаптироваться к изменяющимся требованиям в системе дошкольного образования. Следовательно, одной из главных задач для руководителей современных дошкольных образовательных организаций является раскрытие потенциала всех участников образовательных отношений, предоставление им возможностей проявления творческих способностей.

Рассматривая профессиональное саморазвитие педагогов дошкольной образовательной организации с позиции профессионального стандарта «Педагог», можно выделить следующие его составляющие: способность к рефлексивности собственной профессионально-педагогической деятельности, стремление к постоянному самосовершенствованию и саморазвитию, способность и умение ставить и решать для себя актуальные и современные образовательные задачи.

Педагогу дошкольной образовательной организации помимо повышения квалификации необходимо специально организованное научно-методическое и управленческое сопровождение, позволяющее перейти с пассивной модели адаптивного поведения к активной модели профессионального саморазвития в изменившихся условиях деятельности.

Несмотря на актуальность процесса управления профессиональным саморазвитием педагогов дошкольной образовательной организации, имеются противоречия, определяющиеся в отсутствии научно-обоснованных и методических рекомендаций, на основе которых можно было бы выстраивать управленческий процесс в данном направлении. Иными словами, являясь

актуальным и значимым направлением, процесс профессионального саморазвития педагогов дошкольной образовательной организации недостаточно освещен механизмами его управления.

Актуальность и выявленное противоречие определили выбор темы магистерского исследования: «Управление профессиональным саморазвитием педагогов дошкольных образовательных организаций».

Объектом исследования выступает менеджмент дошкольной образовательной организацией.

Предмет исследования – саморазвитие педагогов как направление управленческой деятельности руководителя дошкольной образовательной организации.

Цель исследования – проанализировать опыт управленческой деятельности руководителя, направленной на саморазвитие педагогов дошкольной образовательной организации.

В соответствии с объектом, предметом и целью были определены следующие **задачи исследования**:

- на основе изучения научно-методической литературы рассмотреть традиционные и инновационные подходы к управлению саморазвитием педагогов дошкольных образовательных организаций;

- изучить процесс управления саморазвития педагогов как ведущее направление деятельности руководителя дошкольной образовательной организации;

- проанализировать практическую реализацию системы управления саморазвитием педагогов МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 98 «Алые паруса» г. Саратова.

Теоретическую основу исследования составили труды исследователей в области управления профессиональным саморазвитием педагогов (М.В. Александрова, Е.В. Алфеева, М.Э. Бабаева, Л.В. Краснюк, И.Н. Величко, Т.В. Зайцева, С.М. Зырянова, Е.А. Климов, А.К. Маркова, Л.М. Митина, О.И. Панфилова, Е.В. Ткаченко, Е.Д. Шагарова и другие).

В работе использовались следующие **методы исследования**:

- теоретические (анализ и синтез научной и методической литературы);
- практические (методы сравнительного анализа, исследовательский метод, обобщение опыта работы, диагностические методики, тестирование и анкетирование педагогического коллектива).

База исследования – МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 98 «Алые паруса» г. Саратова.

Структура работы. Магистерское исследование включает введение, два основных раздела, заключение, список использованных источников и приложения.

Во введении определяются актуальность, объект, предмет, цель, задачи и методы исследования.

В первом разделе рассматриваются теоретические основы управления саморазвитием педагогов дошкольных образовательных организаций.

В практической части исследования представлен анализ системы управления саморазвитием педагогов МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 98 «Алые паруса» г. Саратова.

В заключении приводятся выводы, сделанные в ходе исследования.

Список использованных источников включает 30 наименований работ: учебной, методической литературы, периодических изданий, нормативных документов.

В приложениях представлены индивидуальный маршрут методического сопровождения педагога на 2022-2024 годы, план сопровождения аттестации педагогических работников старшим воспитателем Шабановой Е.А. на 2021-2022 учебный год, пример индивидуального портфолио педагогов МДОУ «ЦРР – детский сад № 98 «Алые паруса», карта самоанализа ценностно-смыслового компонента профессиональной деятельности педагога, карта самоанализа для определения гносеологического компонента профессиональной компетентности педагога, карта самоанализа деятельностного компонента профессиональной компетентности педагога,

тест для педагогического коллектива, а также план совместной работы МДОУ «ЦРР – детский сад № 98 «Алые паруса» и МОУ «Гимназия № 7».

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования его материалов студентами факультета психолого-педагогического и специального образования при прохождении практики, а также руководителями дошкольных образовательных организаций при осуществлении управления саморазвитием педагогов.

Основное содержание работы.

В первой части работы проанализированы теоретические аспекты изучения проблемы профессионального саморазвития воспитателя. Рассматриваются как традиционные подходы к управлению саморазвитием педагогов, так и инновационные подходы в вопросах управления саморазвитием педагогов.

Ключевым звеном профессионального саморазвития педагога дошкольной образовательной организации выступает его самообразование.

Модернизация системы дошкольного образования, предоставление права выбора вариативных программ и методов воспитания и обучения, разработки авторских программ и методик – хороший стимул для организации этой работы.

Саморазвитие как постоянная деятельность педагога включает самообразование, представляющее собой научно-исследовательскую работу по определенной проблеме; посещение библиотек, изучение научно-методической и учебной литературы; знакомство с работой своих коллег, обмен мнениями по вопросам организации педагогического процесса, методологии воспитания и обучения детей; разработку и практическую апробацию образовательных технологий; создание собственных методических пособий, атрибутов для детских игр и т.д.

Профессиональное саморазвитие педагога также может быть реализовано через самостоятельное освоение новых образовательных технологий, методических приемов и форм организации образовательной

деятельности детей дошкольного возраста, работу с научной и методической литературой, взаимопосещение открытых непрерывных образовательных деятельностей или мероприятий, разработку проекта и т.д.

Раскрытие потенциальных профессиональных возможностей и устремлений в индивидуальном образовательном маршруте педагогических работников реализуется через участие в очных или заочных профессиональных конкурсах.

В практической части 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.

Для обеспечения участия педагога в процессе собственного личностнопрофессионального 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 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 выстраивании целостного педагогического процесса старшим воспитателем и заведующим МДОУ «ЦРР – детский сад № 98 «Алые паруса». На данном этапе мы провели диагностику затруднений воспитателя и готовности его к саморазвитию, разработали методические рекомендации.

На третьем итоговом этапе мы внедрили модель управления профессиональным саморазвитием педагогических работников в образовательной организации на примере МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад №98 Алые паруса». 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. Профессиональное саморазвитие педагога – формирование профессиональной направленности, компетентности, социально-значимых и профессионально-важных качеств и их интеграцию, готовность к постоянному росту, поиск оптимальных приемов качественного и творческого выполнения деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями.

Система управления процессом профессионального саморазвития педагога – это вид управленческой деятельности, направленной на подготовку

педагогов к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач.

Современные теоретические подходы к управлению профессиональным саморазвитием педагогов ориентирует дошкольные образовательные организации на деятельность в едином, постоянно изменяющемся научно-методическом пространстве системы образования, необходимость создавать программы повышения квалификации, отражающие индивидуальную траекторию профессионального саморазвития педагога.

Рассматривая требования к профессиональному саморазвитию педагогов, прежде всего, следует рассмотреть наиболее значимые профессиональные качества, присущие педагогу. Одним из наиболее значимых профессиональных качеств педагога является профессионализм.

Одним из наиболее распространенных способов профессионального саморазвития является повышение квалификации.

Исходя из анализа современных исследований видно, что для успешной педагогической деятельности, специалист должен обладать такими профессиональными навыками как профессиональная готовность, педагогическая компетентность, профессиональное самосознание, готовность к педагогической деятельности, педагогическое общение, профессиональное саморазвитие, стремление к повышению квалификации.

В практической части исследования мы проанализировали систему управления саморазвитием педагогов в МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 98 «Алые паруса».

В ходе анализа были выявлены проблемы: несовершенство имеющейся системы мониторинга профессиональной компетентности педагогов; низкий уровень компетентности молодых педагогов в вопросах нормативно-правового обеспечения образования (требования к структуре и условиям реализации Основной образовательной программы дошкольного образования, новые формы аттестации педагогических работников и др.); нежелание включаться в инновационный процесс; снижение активности части педагогов

при достаточно высоком уровне компетентности, проявление профессиональной стагнации, застоя.

Для решения выявленных проблем мы разработали модель управления профессиональным саморазвитием педагогов МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 98 «Алые паруса» на основе системно-процессного подхода. Актуальностью внедрения представленной модели управления профессиональным саморазвитием педагога является отражение в ней путей научно-методического сопровождения педагога в его профессиональном саморазвитии с учетом инновационных подходов к организации методической работы в МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 98 «Алые паруса».

В рамках модели мы раскрыли основные направления деятельности управляющей системы МДОУ «ЦРР – детский сад № 98 «Алые паруса», провели проблемно-ориентированный анализ профессионального саморазвития педагогов МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 98 «Алые паруса», изучили уровни развития компонентов профессиональной компетентности педагогов и тестирование педагогического коллектива, направленное на определение уровней способности к саморазвитию и самообразованию, а также самооценки личностью своих качеств.

Итак, подводя итоги исследования, мы отметили, что в процессе работы над саморазвитием профессионально значимых личностных качеств педагогического коллектива администрация МДОУ «ЦРР – детский сад № 98 «Алые паруса» опирается на принципы творческого саморазвития личности, научного познания, информативности, самоуправления, оптимизации, социализации, индивидуализации.

В своих практических и методических рекомендациях по управлению профессиональным саморазвитием педагогов МДОУ «ЦРР – детский сад № 98 «Алые паруса» мы сделали вывод о том, что руководство МДОУ «ЦРР – детский сад № 98 «Алые паруса» применяет в менеджменте образовательной организации не только экономические и организационно-распорядительные методы, но и социально-психологические. Для этого администрация МДОУ

«ЦРР – детский сад № 98 «Алые паруса» старается раскрывать творческий потенциал каждого педагога, формировать или корректировать гуманистические установки личности, развивать и формировать навыки позитивного взаимодействия и рефлексивного мышления.

Таким образом, цель исследования была достигнута, поставленные задачи решены.