

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

Педагогический институт
Кафедра методологии образования

**Теоретические основы организации управленческого содействия
росту профессионализму сотрудников образовательной
организации в условиях педагогического холдинга**

АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

магистранта 2 курса 252 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование
профиля «Менеджмент дошкольного образования»
факультета психолого-педагогического и специального образования

Комаренко Елизаветы Евгеньевны

Зав. кафедрой
профессор, д-р пед. наук

Е.А. Александрова

Зав. кафедрой
профессор, д-р пед. наук

Е.А. Александрова

Саратов 2025

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. Существует настоятельная необходимость в высококвалифицированных и креативных педагогах, обладающих такими характеристиками, как инициатива, организованность и креативность, с акцентом на постоянное саморазвитие и самообразование, а также способных адаптироваться к изменяющимся требованиям системы дошкольного образования. В связи с этим одной из основных задач руководителей становится выявление потенциала всех участников образовательного процесса и предоставление им возможностей для профессионального роста.

Рассматривая профессиональный рост 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.

Успешная работа педагога дошкольной образовательной организации напрямую зависит не только от регулярного повышения квалификации, но и от целенаправленной системы научно-методического и управленческого сопровождения. Эта система должна быть тщательно продумана и реализована, чтобы помочь педагогу преодолеть пассивную адаптацию к изменениям и перейти к активной модели профессионального роста и самосовершенствования.

Простая аттестация и краткосрочные курсы повышения квалификации недостаточны для обеспечения устойчивого развития профессиональных компетенций в условиях постоянно меняющегося образовательного ландшафта. В современных условиях, характеризующихся внедрением новых

образовательных стандартов, интеграцией цифровых технологий в образовательный процесс и растущими требованиями к личностным качествам педагога, пассивная адаптация становится неэффективной. Педагогу необходимо не просто следовать изменениям, а активно формировать свою профессиональную траекторию, инициативно осваивать инновационные методики и подходы. Это требует системного подхода к сопровождению, включающего несколько взаимосвязанных компонентов.

Научно-методическое сопровождение должно выходить за рамки формальных инструкций и рекомендаций. Оно предполагает доступ к актуальной научно-методической литературе, участие в профессиональных сообществах (например, рабочих группах, вебинарах, конференциях), возможность обмена опытом с коллегами, в том числе через наставничество и менторство. Важно обеспечить доступ к современным информационно-коммуникационным технологиям, позволяющим быстро получать информацию и общаться с экспертами в области дошкольного образования. При этом необходимо акцентировать внимание не только на знании теоретических основ, но и на практическом применении новых методик, с последующим анализом и корректировкой деятельности. Эффективным инструментом может стать введение системы педагогических проектов, позволяющих педагогам самостоятельно разрабатывать и внедрять инновационные подходы в своей работе.

Управленческое сопровождение в данном аспекте должно быть направлено на создание благоприятной организационной среды, стимулирующей профессиональный рост. Это включает в себя прозрачную систему оценки деятельности педагогов, направленную не только на выявление недостатков, но и на оценку достижений и потенциала, а также предоставление возможностей для профессионального развития, включая финансовую поддержку повышения квалификации, освоения новых компетенций и участия в профессиональных мероприятиях. Важно создать атмосферу взаимопомощи и коллективной работы, где педагоги могут обращаться за помощью и поддержкой

к руководству и коллегам. Кроме того, эффективное сопровождение должно учитывать индивидуальные потребности каждого педагога, используя персонализированный подход к планированию профессионального развития. Регулярные индивидуальные консультации, совместное планирование целей и задач, а также мониторинг достижений способствуют повышению эффективности процесса саморазвития.

Из вышесказанного следует, что система научно-методического и управленческого сопровождения педагогов дошкольных образовательных организаций должна быть динамичной, адаптивной и ориентированной на постоянное улучшение качества образовательного процесса, что в конечном итоге положительно скажется на развитии детей.

Несмотря на актуальность процесса управления профессиональным ростом 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 роста и саморазвития педагогов дошкольной образовательной организации недостаточно освещен механизмами его управления.

Актуальность и выявленное противоречие определили выбор темы магистерского исследования: *«Теоретические основы организации управленческого содействия росту профессионализму сотрудников образовательной организации в условиях педагогического холдинга».*

Объектом исследования выступает менеджмент дошкольной образовательной организацией.

Предмет исследования – организация профессионального роста педагогов как направление управленческой деятельности руководителя дошкольной образовательной организации.

Цель исследования – разработка модели организации управленческого содействия росту профессионализму сотрудников дошкольной образовательной организации.

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

- на основе изучения научно-методической литературы рассмотреть традиционные подходы к управлению содействия росту профессионализму сотрудников образовательной организации;

- изучить педагогический холдинг как один из форматов кооперации образовательных организаций;

- разработать модель организации управленческого содействия росту профессионализму сотрудников дошкольной образовательной организации в условиях педагогического холдинга.

Теоретическую основу исследования составили труды исследователей в области управления профессиональным ростом 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, разработка модели).

В качестве *базы исследования* выступили Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 19» и Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 45» рабочего поселка Приволжский Энгельсского муниципального района Саратовской области.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования его материалов руководителями дошкольных образовательных организаций с целью управления содействия росту профессионализму сотрудников.

Структура работы. Магистерское исследование состоит из введения, двух основных разделов, заключения, списка использованных источников и приложения.

Основное содержание работы. В первом разделе рассмотрены теоретические основы организации педагогического холдинга как способ управления содействием росту профессионализму сотрудников образовательной организации; изучены традиции организации управленческого содействия росту профессионализму сотрудников образовательной организации; раскрыта сущность педагогического холдинга как одного из форматов кооперации образовательных организаций.

Профессиональный рост педагога дошкольной образовательной организации – это осознанно осуществляемый процесс, который направлен на повышение и развитие профессионально-значимых качеств в соответствии с требованиями современной образовательной системы и программой личностного развития.

Процесс профессионального роста педагога предполагает руководящее участие в данном процессе заведующего дошкольной образовательной организацией, который грамотно применяет специальные подходы с целью повышения профессионального мастерства коллектива.

К числу традиционных методов поддержки профессионального роста педагогов относятся: курсы повышения квалификации, методические объединения, семинары, творческие сообщества, мастер-классы, аттестация. При этом следует учитывать, что процесс профессионального роста требует от педагога, прежде всего, самостоятельной работы над собой и своей компетенцией.

Педагогический холдинг представляет собой современную кооперативную форму реализации образовательных услуг, внедрение которой позволяет решить широкий спектр социальных, экономических и образовательных задач.

Во втором разделе представлена обобщенная характеристика МДОУ «Детский сад № 19» и МДОУ «Детский сад № 45», а также представлена

разработка модели организации управленческого содействия росту профессионализму сотрудников образовательной организации в условиях педагогического холдинга.

Задачи внедрения модели организации управленческого содействия повышению профессионализма сотрудников образовательной организации в рамках педагогического холдинга включают в себя: улучшение системы мониторинга педагогической компетентности; продолжение освоения новой формы аттестации педагогических и управленческих кадров; определение и внедрение системы мероприятий по профилактике профессиональной стагнации педагогов; полное выполнение плана повышения квалификации педагогов с учетом выявленных тенденций.

Актуальностью внедрения представленной модели управленческого содействия росту профессионализма сотрудников образовательной организации в условиях педагогического холдинга является отражение в ней путей научно-методического сопровождения педагога в его профессиональном саморазвитии с учетом инновационных подходов к организации методической работы в МДОУ «Детский сад № 19» и МБДОУ «Детский сад № 45».

Для успешного осуществления управленческой поддержки повышения профессионализма сотрудников образовательной организации в рамках педагогического холдинга необходимо создать специализированную службу. Эта служба должна не только проводить инвентаризацию образовательных ресурсов и оценивать возможности МДОУ «Детский сад № 19» и МБДОУ «Детский сад № 45», но и обеспечивать условия для реализации программ повышения квалификации и поиска партнеров.

Разработанная нами модель управленческого содействия росту профессионализма сотрудников образовательной организации в условиях педагогического холдинга может быть эффективной кооперативной формой интеграции двух образовательных организаций.

В результате такой интеграции у педагогического коллектива могут сформироваться компетенции, отражающие его профессиональный рост.

Итак, при реализации разработанной нами модели интеграции двух образовательных организаций должны быть применены следующие подходы к организации процесса профессионального роста педагогов в условиях педагогического холдинга:

- системный подход, который приемлемо к профессиональному саморазвитию педагога является основой реализации программы ФГОС ДО и направляет акцент на процесс принятия управленческих решений на каждом уровне организации;

- функциональный – исходит из того, что профессиональное саморазвитие – это система взаимосвязанных между собой функций, а каждая функция представляет собой серию из определенных действий, каждое из которых обеспечивает успех деятельности образовательной организации;

- интегративный – знания, умения, навыки и профессиональные компетенции руководителя и педагогического коллектива образовательной организации. При таком подходе наблюдается прозрачный и открытый стиль педагогической коммуникации, а также партнерское взаимодействие между членами коллектива, родителями и воспитанниками;

- лично-ориентированный – делает акцент на значимости организации профессионального роста каждого педагога в образовательной организации. Данный подход считается ведущим в управлении любым коллективом;

- деятельностный – способствует управлению профессиональным саморазвитием педагогов в образовательной организации на основе главного объекта профессионализма – деятельности;

- ситуационный – направлен на осуществление администрацией и педагогическим коллективом образовательной организации анализа собственной деятельности, прогнозирования трудностей, выявления направлений устранения дефектов, а также прогнозирования собственного профессионального роста.

Таким образом, подводя итоги исследования, мы отметили, что в процессе работы над профессиональным ростом педагогического коллектива при интеграции двух образовательных организаций в единый педагогический

холдинг будет происходить опора на принципы творческого саморазвития личности, научного познания, информативности, самоуправления, оптимизации, социализации, индивидуализации.

Заключение. Процесс профессионального развития педагога включает в себя формирование профессиональной ориентации, компетенций, значимых социальных и профессиональных качеств, а также их интеграцию. Это также подразумевает готовность к постоянному развитию и поиск оптимальных методов для качественного и творческого выполнения своей деятельности с учетом индивидуально-психологических особенностей.

Современные теоретические подходы к управлению профессиональным развитием педагогов направляют дошкольные образовательные учреждения на работу в едином, постоянно меняющемся научно-методическом контексте образовательной системы.

В рамках данного исследования мы попытались разработать модель управленческого содействия росту профессионализма сотрудников образовательной организации в условиях педагогического холдинга.

Актуальностью внедрения модели является отражение в ней путей научно-методического сопровождения педагога в его профессиональном саморазвитии с учетом инновационных подходов к организации методической работы в двух образовательных организациях рабочего поселка Приволжский Энгельсского муниципального района Саратовской области – МДОУ «Детский сад № 19» и МБДОУ «Детский сад № 45». В рамках модели мы раскрыли основные направления деятельности управляющей системы при создании педагогического холдинга. В их число вошли не только экономические и организационно-распорядительные методы, но и социально-психологические.

Мы пришли к выводу, что компетентностно выстроенная управленческая деятельность руководителей двух образовательных организаций позволит эффективно управлять педагогическим коллективом и процессом профессионального роста педагогов в рамках создания педагогического холдинга.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Алебастрова, А. А. Справочник заведующего ДОУ / А. А. Алебастрова; под ред. М. В. Еременко. М.: Вако, 2019. 208 с.
- 2 Александрова, М. В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе: монография / М. В. Александрова. Великий Новгород: Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого. 2017. 238 с.
- 3 Алфеева Е. В. Проблемы профессиональной компетентности молодых педагогов / Е. В. Алфеева // Современная психология: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2016 г.). Казань: Бук, 2016. С. 41-43.
- 4 *Бабаева, М. Э. Профессиональное самосовершенствование педагога / М. Э. Бабаева, Л. В. Краснюк // Молодой ученый. 2020. № 4. С. 270-272. [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/294/66707/>. (Дата обращения: 01.02.2025).*
- 5 *Величко, И. Н. Профессиональное самосовершенствование как важнейший фактор личностного и профессионального роста современного педагога дошкольного учреждения / И. Н. Величко // Евразийский Союз ученых. 2016. № 2. С. 38-46.*
- 6 Горбунова, Н. В. Образовательный холдинг как образовательный кластер: структура, содержание деятельности и развитие / Н. В. Горбунова // Проблемы современного педагогического образования. 2022. № 4. С. 52-55.
- 7 Горобец, Д. В. Анализ взаимодействия средних и высших учебных заведений в условиях образовательного холдинга университета / Д. В. Горобец // Мир науки, культуры, образования. 2019. № 2. С. 116-118.
- 8 Горобец, Д. В. Образовательный холдинг как современная модель реализации образовательных услуг / Д. В. Горобец // Проблемы современного педагогического образования. 2023. № 3. С. 91-94.

- 9 Горобец, Д. В. Основные направления взаимосвязи учебных заведений в образовательном холдинге федерального университета / Д. В. Горобец // Проблемы современного педагогического образования. 2019. № 2. С. 71-75.
- 10 Гусарова, М. Н. Личностное информационное пространство педагога как фактор его профессионального развития / М. Н. Гусарова // Современные проблемы науки и образования. 2018. № 1. С. 1-3.
- 11 Зайцева, Т. В. Управление персоналом: учебник / Т. В. Зайцева, А.Т. Зуб. М.: Форум: Инфра-М, 2016. 336 с.
- 12 Зырянова, С. М. Профессиональное развитие педагога дошкольной образовательной организации: аспекты управления и методического сопровождения / С. М. Зырянова // Вестник Сургутского ГПУ. 2020. № 4. С. 36–45.
- 13 Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения: учебник / Е. А. Климов. М.: Академия, 2010. 304 с.
- 14 Коджаспирова, Г. М., Коджаспиров, А. Ю. Педагогический словарь / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. М.: Академия, 2005. 173 с.
- 15 Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. М.: Знание, 2018. 308 с.
- 16 Мелехина, Е. А. Роль непрерывного образования в профессиональном развитии педагога / Е. А. Мелехина // Педагогическое образование и наука. 2016. № 12. С. 20-25.
- 17 Минаева, Н. В. К вопросу об особенностях проектирования профессионального развития педагогических работников / Н. В. Минаева // Человек. Культура. Образование. 2018. № 2. С. 1-3.
- 18 Митина, Л. М. Профессионально-личностное развитие педагога: диагностика, технологии, программы: учебное пособие для вузов / Л. М. Митина. 2-е изд., доп. М.: Юрайт, 2020. 430 с.
- 19 Навазова, Т. Г. Образовательный холдинг как инновационная организация системы непрерывного профессионального образования / Т. Г. Навазова // Человек и образование. 2019. № 2. С. 20-24.

- 20 Ольшанская, М. Н. Объединение четырех дошкольных образовательных учреждений: трудности управления и пути их решения / М. Н. Ольшанская, М. В. Фомовская // Молодой ученый. 2019. № 9. С. 119-122. [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/247/56848/>. (Дата обращения: 09.12.2024).
- 21 Панфилова, О. И. Понятие «профессиональная компетентность» и различные подходы к изучению феномена данного понятия / О. И. Панфилова // Инновационные педагогические технологии: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2016 г.). Казань: Бук, 2016. С. 3-6.
- 22 Приказ Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» // Официальный сайт ГАУ СО «РЦОКО». [Электронный ресурс]. URL: <https://sarrcoko.ru/public/pages.php?id=53>. (Дата обращения: 05.01.2025).
- 23 Проектирование индивидуального плана профессионального развития педагога на основе результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности: методические рекомендации / Сост. Т. Г. Блинова, И. Н. Овсиевская, И. Н. Стукалова. Краснодар: КГБУ ДПО АК ИП КРО, 2016. 18 с.
- 24 Ткаченко, Е. В. Технология профессионального саморазвития педагога дошкольного образования / Е. В. Ткаченко // Современные педагогические технологии. 2017. № 4. С. 11-16.
- 25 Федеральный Государственный Образовательный Стандарт дошкольного образования. М.: Сфера, 2020. 32 с.
- 26 Федеральный Закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». М.: Просвещение, 2017. 46 с.
- 27 Шагарова, Е. Д. Профессиональное развитие педагога в современных условиях / Е. Д. Шагарова // Новое слово в науке: стратегии развития: материалы VI Всерос. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 10 окт. 2018 г.) / Редкол.: О. Н. Широков. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2018.

28 Официальный сайт Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 45» Энгельсского муниципального района Саратовской области: <http://dou45.engels-edu.ru/>.

29 Официальный сайт Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 19» Энгельсского муниципального района Саратовской области: <https://detsad-19.3dn.ru/>.

30 Официальный сайт Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 61 – образовательный комплекс» Ленинского района г. Саратова: <https://shkola61saratov-r64.gosweb.gosuslugi.ru/>.