



Педагогические науки

УДК 372.878

К.А. Мотова

Мотова Кристина Аркадьевна, старший педагог-тренер ООО «МАРТЭ», магистр Института иностранных языков, современных коммуникаций и управления Московского государственного психолого-педагогического университета (Москва, ул. Сретенка, 29), e-mail: krista_motto96@mail.ru

Научный руководитель: **Иванова Светлана Петровна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры теории и практики управления Института иностранных языков, современных коммуникаций и управления Московского государственного психолого-педагогического университета (Москва, ул. Сретенка, 29), e-mail: 76sivanova@mail.ru

ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье рассматриваются подходы к проблеме управления профессиональным развитием педагога дошкольной образовательной организации. На основе проведенного анализа автор выделяет противоречия, определяющие характер профессионального развития педагога, и приходит к выводу о том, что к наиболее эффективным действиям руководителя при управлении процессом профессионального развития педагогов можно отнести обсуждение вопроса о профессиональном развитии; поддержку инициативы педагогов; поручение ответственного дела, мероприятия; стимулирование участия в профессиональных конкурсах; регулярное

оценивание работы педагогов.

Ключевые слова: профессиональное развитие, управление профессиональным развитием, профессиональное развитие педагога, дошкольная образовательная организация.

К.А. Motova

Motova Kristina Arkadyevna, senior teacher-trainer of LLC «MARTE», master of the Institute of foreign languages, modern communications and management of the Moscow state psychological and pedagogical university (29, Sretenka St., Moscow), e-mail: krista_motto96@mail.ru

Research supervisor: **Ivanova Svetlana Petrovna**, PhD in economics, associate professor of department of management theory and practice of the Institute of foreign languages, modern communications and management of the Moscow state psychological and pedagogical university (29, Sretenka St., Moscow), e-mail: 76sivanova@mail.ru

APPROACHES TO MANAGING THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A TEACHER IN A PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION

The article considers approaches to the problem of managing professional development of a teacher in a preschool educational organization. Based on the analysis, the author identifies the contradictions that determine the nature of professional development of teachers, and concludes that the most effective actions of the head in managing the process of professional development of teachers can include discussion of the issue of professional development; support for the initiative of teachers; assignment of responsible work, activities; promotion of participation in professional competitions; regular assessment of teachers' work.

Key words: professional development, management of professional development, professional development of a teacher, preschool educational organization.

Проблема профессионального развития педагогов является одной из актуальных проблем, стоящих перед наукой и практикой управления в сфере образования. Немногие выпускники педагогических вузов связывают свою жизнь со сферой образования. Часть педагогов, работающих в дошкольной образовательной организации, либо уходят из профессии через непродолжительное время, либо становятся малоэффективными, демонстрируя свою неспособность эффективно осуществлять профессиональную деятельность в условиях изменившихся требований. Многие исследователи связывают это с невключенностью педагога в процесс профессионального развития, что может быть обусловлено рядом как внутренних, так и внешних факторов. Сам механизм, способствующий профессиональному развитию, недостаточно изучен. Данная проблема носит многогранный характер, поскольку изучение целостного процесса управления профессиональным развитием педагога представляет большой интерес для педагогической науки не только с точки зрения развития профессиональных качеств, но и с позиции управляемости данного процесса.

Как отмечает М.М. Поташник, педагогическое управление представляет собой «непрерывное, целенаправленное, закономерное развитие системы деятельности субъектов педагогического процесса, обеспечивающей реализацию коллективной цели» [7].

Проблема управления профессиональным развитием педагога обусловлена еще и тем, что применение результатов профессионального развития на практике может быть отсрочено во времени. Также результаты профессионального развития могут оцениваться самим педагогом, руководителем дошкольной образовательной организации, родителями и самими дошкольниками. К тому же часто оценивается не процесс профессионального развития, а его результат, причем в совокупности с другими параметрами.

В.И. Загвязинский определяет сущность управления через его функции, выделяя «прогнозирование, программирование, планирование, организацию,

регулирование, контроль, анализ, стимулирование, мотивацию» [2].

Л.Н. Санникова отмечает, что руководители с учетом своих функций и возможностей «передают подопечным свое профессиональное мастерство», а также помогают им освоиться на рабочем месте, в трудовом педагогическом коллективе, овладеть своей профессиональной ролью, осознать личную ответственность перед обществом [9].

Одним из эффективных механизмов управления профессиональным развитием является создание в педагогическом коллективе доброжелательной атмосферы, оказание моральной поддержки. Для педагогов важно, чтобы их труд ценили, уважали. Управляя процессом профессионального развития, необходимо выбрать гибкий, дифференцированный подход к педагогам, учитывать пол, возраст, социальное, семейное положение, личностные качества, знания и навыки.

В процессе руководства профессиональным развитием педагога следует учитывать, что «педагог – человек со своеобразными запросами и интересами; «профессиональное» – только часть его жизни, отнюдь не доминирующая в конкретный период времени» [4]. Следовательно, одним из механизмов управления профессиональным развитием педагога является дифференцированный подход и учет индивидуальных профессионально значимых особенностей педагога.

Как отмечает В.Г. Максимов, «руководители могут по-разному относиться к самобытности педагога, его творческой увлеченности. Вместе с тем руководители выдвигают в своей деятельности идеи и цели практического характера: организовать помощь педагогу в работе с детьми и их родителями, вовлечь во все сферы педагогического труда, помочь овладеть методикой» [3].

На наш взгляд, руководитель должен уметь оценивать свои управленческие решения относительно организации процесса профессионального развития педагогов в своей организации. Руководитель предпринимает разнообразные действия: стимулирует, помогает раскрывать

заложенный потенциал.

Среди механизмов управления профессиональным развитием выделяют организацию «круглых столов», проблемных и обучающих семинаров для специалистов, работу методических объединений, обеспечивающих методическое сопровождение их профессиональной деятельности [8].

Также управлять процессом профессионального развития педагогов и оказывать им должную поддержку возможно посредством диагностики их профессиональных затруднений. Проведенный анализ полученных данных диагностики позволит руководителю дошкольной образовательной организации сделать вывод о наличии проблемных зон, имеющих у каждого из педагогов, выделить наиболее типичные затруднения. После организованной диагностики профессиональных затруднений и тщательного анализа полученных результатов необходимо создать управленческую команду, которая будет проектировать планируемые результаты для организации управления профессиональным развитием педагога. Такой подход поможет увеличить степень управляемости данного процесса [6].

Характеризуя оценочную модель управления качеством образования, которая «основывается на использовании данных самообследования образовательной организации и самооценивания педагогов, проводимых с целью выявления положительных и отрицательных факторов деятельности образовательной организации, сильных и слабых сторон отдельных педагогов», отмечают, что «данные, полученные в результате оценки, могут служить основой разработки стратегии развития образовательной организации, индивидуальной стратегии профессионально-личностного развития педагога» [1].

Выделяют следующие управленческие механизмы в организации процесса профессионального развития педагогов: «организация методической помощи, опираясь на принцип «равные – равным»; применительно к педагогам со стажем работы от 3 до 5 лет подобная помощь

может иметь форму наставничества; открытое методическое объединение, включающее в себя традицию взаимопосещения занятий, консультации по возникающим профессиональным вопросам; определение индивидуального маршрута профессионального развития, самообразования» [5].

Таким образом, процесс управления предполагает целенаправленное воздействие субъекта управления на объект управления с целью перевода последнего в новое, качественное состояние. Специфика управления профессиональным развитием педагогов обусловлена тем, что педагоги и весь коллектив дошкольной образовательной организации являются одновременно и объектами, и субъектами процесса управления. Определяют характер профессионального развития педагога противоречия между: теоретическими знаниями, практическими навыками, профессиональным опытом и требованиями конкретной профессиональной деятельности; внутренними установками педагога и его профессиональным статусом; требованиями профессиональной роли и подготовленностью к ее выполнению, между необходимостью профессионального развития и готовностью педагога к его осуществлению. Управляя процессом профессионального развития, необходимо выбрать гибкий, дифференцированный подход к педагогам, учитывать возраст, социальное, семейное положение, личностные качества, знания и навыки.

Список используемой литературы:

1. *Беляева В.С.* Конфликты между учениками в общеобразовательном учреждении и пути их разрешения / В.С. Беляева // Бюллетень науки и практики. – 2018. – Т. 4. – № 8. – С. 293–297.

2. *Загвязинский В.И., Атаханов Р.* Методология и методы психолого-педагогического исследования: учебное пособие для студентов

высших учебных заведений / В.И. Загвязинский, Р. Атаханов. – М.: «Академия», 2001. – 208 с.

3. *Максимов В.Г.* Системно-ролевая теория формирования личности педагога / В.Г. Максимов, О.Г. Максимова, Н.Ю. Савчук, О.В. Чернова, С.П. Руссков, В.Ю. Арестова, С.В. Иванова. – М.: Академия, 2007. – 536 с.

4. *Мясоедов А.И.* Модели конструктивного управления конфликтами в современных организациях / А.И. Мясоедов // Научный журнал «Дискурс». – 2018. – № 2(16). – С. 96–103.

5. *Мясоедов А.И.* Психологические и политические аспекты в формировании агрессии на современном этапе развития общества / А.И. Мясоедов // Научный журнал «Дискурс». – 2019. – № 2(28). – С. 128–138.

6. *Мясоедов А.И.* Стратегии разрешения педагогических конфликтов между учеником и учителем / А.И. Мясоедов // В сборнике: Инновации и рискологическая компетентность педагога: сборник научных трудов Шестнадцатой международной заочной научно-методической конференции: в 2-х ч. – 2020. – С. 81–84.

7. *Поташник М.М.* Управление образованием на муниципальном уровне: методическое пособие / М.М. Поташник, А.В. Соложнин. – М.: Педагогическое общество России, 2014. – 480 с.

8. *Пряжникова Е.Ю.* Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров / Е.Ю. Пряжникова. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 452 с.

9. *Савельева А.В.* Компоненты формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов по рекламе и связям с общественностью / А.В. Савельева // Научный вестник Крыма. – 2019. – № 5(23). – С. 13.