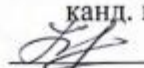


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ
Кафедра общей и социальной педагогики

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК
и.о. заведующего кафедрой
канд. пед. наук, доцент
 Ю.А. Бояркина
03.02 2023 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГА
В УСЛОВИЯХ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

44.04.01 Педагогическое образование
Магистерская программа «Управление и инновации в образовании»

Выполнила работу
студентка 3 курса
заочной формы обучения



Офицера Юлианна
Александровна

Научный руководитель
канд. пед. наук

Быков Сергей Александрович

Рецензент
канд. пед. наук, доцент
доцент кафедры межкультурной
коммуникации
Института сервиса и отраслевого
управления
ФГБОУ ВО «Тюменский
индустриальный университет»



Медведев Павел Сергеевич



Тюмень
2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

СПИСОК ТЕРМИНОВ.....	4
ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА: ДВИЖУЩАЯ СИЛА, КОТОРАЯ ПОЛОЖИТЕЛЬНО ИЛИ ОТРИЦАТЕЛЬНО ВЛИЯЕТ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА. [КОДЖАСПИРОВА].....	5
ВВЕДЕНИЕ	6
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	12
1.1. СОДЕРЖАНИЕ ПОНЯТИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА»	12
1.2. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	16
1.3. ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	22
ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ.....	25
ГЛАВА 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	27
2.1. АНАЛИЗ ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	27
2.2. УСЛОВИЯ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФОРМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	37
2.3. МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	41
ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ.....	48

СПИСОК ТЕРМИНОВ

Квалификация: уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности [Федеральный закон 273-ФЗ].

Мониторинг: система контроля, слежения за процессом и результатами исследования, включает сбор, обработку и анализ информации для коррекции, принятия решений, улучшающих образовательный и исследовательский процессы [Зеер].

Непрерывное образование: освоение взрослыми гражданами на протяжении всей жизни основных образовательных программ и различных дополнительных образовательных программ, предоставление возможности одновременного освоения нескольких образовательных программ, а также учет имеющихся образования, квалификации, опыта практической деятельности при получении образования [Коршунов].

Профессиональное развитие педагога: рост, становление профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, активное качественное преобразование личностью своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности – творческой самореализации в профессии [Коджаспирова].

Профессиональное самообразование педагога: многокомпонентная личностно и профессионально значимая самостоятельная познавательная деятельность педагога, включающая в себя общеобразовательное, предметное, психолого-педагогическое и методическое самообразование; способствует формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности, помогает осмыслению педагогического опыта и собственной самостоятельной деятельности, является средством самопознания и самосовершенствования [Загвязинский].

Профессиональное саморазвитие: сознательная деятельность, направленная на совершенствование своей личности в соответствии с требованиями профессии к человеку [Орёл].

Профессиональное саморазвитие педагога: непрерывный, сознательный, целенаправленный процесс личностного и профессионального совершенствования, основанный на взаимодействии внутренне значимых и активно-творческих воспринятых внешних факторов и направленный на повышение уровня его профессионализма, развития профессионально значимых качеств и аккумуляцию педагогического мастерства, опыта, профессиональных знаний [Коджаспирова].

Профессиональная компетентность: совокупность профессиональных знаний, умений, а также владение способами выполнения профессиональной деятельности [Загвязинский].

Профессиональный стандарт: характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции [Трудовой кодекс].

Самооценивание: разновидность оценивания как способа определения, сбора, накопления и анализа данных, используемых для оценки достижения результатов, при котором оценивающее и оцениваемое лицо совпадают [Молчанова].

Фактор профессионального развития педагога: движущая сила, которая положительно или отрицательно влияет на профессиональное развитие педагога. [Коджаспирова]

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В Указе президента от 21.07.2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» одним из целевых показателей, характеризующих достижение национальных целей к 2030 году является создание условий для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

В настоящее время наша страна претерпевает значительные эпохальные перемены в общественной жизни, в экономике и политике. Явления действительности: специальная военная операция на Украине по денацификации и демилитаризации, открытая русофобия и озлобленность, прямое вредительство руководства западных стран в отношении России активизировали в нашем обществе патриотические настроения, переосмысление жизненных ценностей в сторону защиты национальных интересов, традиций родной культуры. Политические и экономические реформы оказывают мощное влияние на систему образования. Общество и государство предъявляют новые требования к педагогам, что требует более интенсивного развития их профессиональных навыков, компетенций разного уровня. Профессиональное развитие педагога – один из важных вопросов для любого руководителя образовательной организации, заинтересованного в качестве образования, стабильной и надежной работе коллектива. В настоящее время нужны специалисты, способные оперативно адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям, профессионально и личностно развиваться на протяжении всей своей жизни. В федеральном законе «Об образовании» утверждены цели и требования к образовательному процессу, среди которых развитие личности является приоритетным. Только профессионально и личностно развивающийся педагог сможет создать условия, являющиеся одним из целевых показателей государственной национальной

стратегии, для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности. Согласно профессиональному стандарту педагога необходимость повышения уровня профессионального развития педагога является одной из главных задач повышения качества образования. Главной же государственной целью, по словам президента России Владимира Путина является повышение благосостояния и качества жизни наших людей. Еще в 2019 году специалисты Института образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» и Центра стратегических разработок после длительного и глубокого исследования взаимосвязи экономики и системы образования в России и мире определили, что фундаментальной основой роста благосостояния граждан может быть только человеческий капитал, который формируется в сфере образования [Век живи — век учись..., с. 9].

Однако многие выпускники педагогических колледжей и институтов не спешат связывать свою жизнь со сферой образования. Это во многом обусловлено несоответствием вкладываемых моральных и профессиональных усилий молодого специалиста, возлагаемой на него ответственности за жизнь и здоровье воспитанников оплате его труда. Проведенные в нашей стране экономические реформы и внедрение чуждых культурных ценностей западных стран в конце 20 века привели в настоящее время к тому, что образовательные организации стали не основной средой для воспитания высоконравственной личности, возвращения традиционных культурных ценностей, а сферой, где предоставляются образовательные услуги. И в настоящее время из средств массовой информации, а также лично мы можем узнать о преобладающем в обществе потребительском отношении к представителям сферы образования — к учителям, воспитателям, педагогам дополнительного образования. Наши граждане, обладая многочисленными правами как потребители услуг, могут проявлять неуважительное отношение к педагогам, часто безосновательно жаловаться в различные вышестоящие инстанции, и требовать к педагогу наказания, а для себя компенсации. Однако государство в лице своих исполнительных органов не гарантирует педагогу правовой защищенности,

хотя именно педагог создает условия для достижения одной из главных целей государственной национальной стратегии – воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности. Педагоги вынуждены самостоятельно справляться со своими проблемами, возникающими в работе с воспитанниками, с родителями, с коллегами, разрешать конфликтные ситуации, которых в последнее время стало намного больше. Это оказывает негативное воздействие на эмоциональное и психическое состояние педагога, которое со временем накапливается и отражается на физическом здоровье. Часть педагогов, уже работающих в дошкольной образовательной организации уходят из профессии. Многие становятся малоэффективными, неспособными развиваться профессионально в сложных, непрерывно меняющихся условиях. В целях удержания и профессионального развития специалистов в образовательных организациях должна функционировать система психологической поддержки для педагогов. По мнению некоторых исследователей причины замедления профессионального развития педагогов также заключаются в отсутствии внедренных в образовательной организации методов и методик системы непрерывного образования. Следует отметить, что сам механизм, способствующий профессиональному развитию педагога в дошкольной образовательной организации, не достаточно изучен.

Проведенный анализ специальных источников и образовательной практики позволил выявить **противоречия** между необходимостью управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации и недостаточной изученностью вопроса об условиях управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации.

Данные противоречия актуализирует **проблему исследования**, которой является вопрос о том, каковы условия управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации.

Объект исследования – процесс управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования – условия управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации.

Цель исследования – теоретическое обоснование и экспериментальная проверка действенности условий управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования: управление профессиональным развитием педагогов будет действенным, если в дошкольной образовательной организации:

- 1) осуществляется мониторинг актуального состояния:
 - профессиональной компетентности педагогов,
 - профессионального саморазвития педагогов;
 - созданных в образовательной организации условий, способствующих профессиональному развитию педагогов.
- 2) реализуется план мероприятий, содержание которого определяется с учетом результатов мониторинга.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи:**

1. Изучить теоретические источники по проблеме профессионального развития воспитателей дошкольной образовательной организации.
2. Проанализировать подходы к управлению профессиональным развитием педагога дошкольной образовательной организации.
3. Рассмотреть возможности мониторинга как инструмента управления профессиональным развитием педагога.
4. Проанализировать условия, управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации.
5. Провести опытно-экспериментальную работу по управлению профессиональным развитием педагогов в условиях дошкольной образовательной организации.

Теоретико-методологическая база исследования:

- теоретические основы и концептуальные представления о сущности профессионального развития педагога (В.А. Сластенин, Е.А. Кобляковская, Е.С. Заир-Бек, Е.В. Пискунова и др.);
- положения об условиях профессионального развития педагога (А.Г. Мороз, Т.А. Сваталова, В.С. Пчелина и др.);
- представления о сущности и роли мониторинга в сфере образования (В.И. Загвязинский, Т.А. Строкова, Н.И. Левшина, Ю.А. Афонькина);
- идеи об эффективном управлении процессом профессионального развития педагога и его обеспечении в условиях образовательной организации (И.Н. Асаева, Н.А. Виноградова, М.В. Кирилина и др.).

Исследование проводилось в **три этапа**:

Постановочный (декабрь 2020 г. – декабрь 2021 г.): определение темы, изучение специальных источников по теме исследования, постановка проблемы, формулировка цели, предмета, объекта, задач исследования, определение исследовательских критериев, подбор диагностического инструментария, формирование исследовательской концепции.

Собственно-исследовательский (февраль – ноябрь 2022 г.): проведение экспериментальной работы по проверке действенности условий, организационных форм и способов управления профессиональным развитием воспитателей дошкольной образовательной организации.

Оформительно-внедренческий (декабрь 2022 – январь 2023 г.): оформление текста выпускной квалификационной работы, подготовка к защите.

Для решения поставленных задач использовались следующие **методы исследования**:

- теоретического уровня: изучение специальных источников, управленческой и образовательной практики, анализ, синтез, обобщение, систематизация;
- эмпирического уровня: наблюдение, тестирование, оценивание;
- методы математической обработки данных.

Экспериментальная база: Детский сад №162 «Лукоморье» города Тюмени.

Научная новизна заключается в уточнении понятия «профессиональное развитие педагога», обосновании условий управления профессиональным развитием педагога дошкольной образовательной организации и разработке модели управления профессиональным развитием педагога в условиях дошкольной образовательной организации.

Практическая значимость заключается в том, что материалы исследования могут быть использованы руководителями дошкольных образовательных организаций при разработке системы управления профессиональным развитием педагогов.

Апробация результатов исследования.

1. Офицера Ю.А. Профессиональное развитие педагога в дошкольной организации: предпосылки роста и причины замедления // Перспективы развития науки в современном мире: сборник научных статей по материалам VI – Международной научно-практической конференции. 29 июня 2021г., г.Уфа. Уфа «НИЦ Вестник науки», 2021. 223с. С. 172-176.
2. Офицера Ю.А. Мониторинг как основной аспект процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях дошкольного образовательного учреждения // Перспективы развития науки в современном мире: сборник научных статей по материалам VIII – Международной научно-практической конференции. 1 апреля 2022г., г.Уфа. Уфа «НИЦ Вестник науки», 2022. 122с. С.78-83.
3. Офицера Ю.А. Участие в создании инклюзивного пространства для детей с ОВЗ-мощный стимул профессионального развития педагогов: сборник научных статей по материалам XI – Международной научно-практической конференции. 10 июня 2022г., г.Уфа. Уфа «НИЦ Вестник науки», 2022. 260с. С.164-167.

Только в случае соблюдения всех условий, перечисленных нами выше, и применения форм организации управления профессиональным развитием педагога дошкольной образовательной организации, профессиональное развитие педагога дошкольной образовательной организации будет результативно, полезно и не обременительно для педагога.

В зависимости от актуального состояния уровня профессионального развития педагогов руководитель осуществляет управляющее воздействие – внедряет систему мероприятий, перспективный план действий, способствующий профессиональному развитию. Чтобы оценить это актуальное состояние руководителю необходимо иметь систему объективной оценки профессионального развития педагогов и изменений, происходящих в нем, – систему мониторинга.

Информация, собранная в ходе мониторинга, должна обеспечивать и руководителя, и самого педагога необходимыми и достаточными данными для выбора адекватной модели управления процессом профессионального развития.