

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

Быков С.А.

11.02.2022 г.



**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
магистерская диссертация

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ  
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

44.04.01 Педагогическое образование

Магистерская программа «Управление образованием»

Выполнила работу  
студентка 3 курса  
заочной формы обучения



Мартынова Марина Андреевна

Научный руководитель  
д-р пед. наук, профессор



Моложавенко Вера Леонидовна

Рецензент  
д-р социол. наук, профессор  
кафедры маркетинга и  
муниципального управления  
ФГБОУ ВО «Тюменский  
индустриальный университет»

Ткачева Нина Алексеевна

Тюмень  
2022

## ОГЛАВЛЕНИЕ

СПИСОК ТЕРМИНОВ .....	4
ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	11
1.1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ .....	11
1.2 АНАЛИЗ ОПЫТА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	17
ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ .....	22
ГЛАВА 2. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	23
2.1. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	23
2.2. МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	28
ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ .....	35
ГЛАВА 3. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ОРГАНИЗАЦИИ РЕЗУЛЬТАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	36
3.1. МОНИТОРИНГ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ .....	36
3.2. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ МОНИТОРИНГОВОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ	

КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	39
3.3. ПРОГРАММА ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ .....	42
3.4. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	57
ВЫВОДЫ ПО ТРЕТЬЕЙ ГЛАВЕ.....	61
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	64
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	67
ПРИЛОЖЕНИЯ 1 – 5.....	73

## СПИСОК ТЕРМИНОВ

Компетентность – это совокупность знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в какой-либо предметной области.

Молодой специалист – лицо, окончившее образовательное учреждение высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию; впервые поступившее на работу по полученной специальности; трудоустроившееся по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

Мотивация педагогической деятельности – внешние мотивы, например, мотив достижения, и внутренние мотивы, например, ориентация на процесс и результат своей деятельности.

Организация дополнительного образования – образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам.

Профессиональная компетентность педагога – владение учителем необходимым набором знаний, умений и навыков, определяющих формирование его педагогической деятельности, педагогического взаимодействия и самой личности учителя как носителя специфических идеалов, ценностей и педагогического сознания.

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования.** Становление человека как профессионала занимает одно из самых значимых мест в его жизни. Данный процесс подразумевает непрерывное и постоянное развитие не только самой личности, но и развитие самих профессиональных знаний, навыков и умений, преследующее разные цели на отдельных ступенях карьерного роста.

Учитель сегодня становится одним из центральных компонентов системы образования. Вопросы развития и совершенствования педагогического коллектива сегодня становятся все более актуальными.

В условиях модернизации образования и социально-экономических условий в России государством выделяется задача формирования модели перспективного многоступенчатого образования путем непрерывного инновационного развития. Данный аспект преследует своей целью повышение требований и спроса к профессиональной подготовке будущих педагогов. Выделенное направление отражено в распоряжении Правительства Российской Федерации от 6 апреля 2020 года №907-р, которое подразумевает фундаментальную реорганизацию по профессиональной подготовке будущих педагогов. Обусловленные изменения будут обеспечиваться за счет формирования учителя новой формации, который будет способен не только организовать учебный процесс и коллектив в нем, но и достигнет этого при помощи развития инновационного мышления, способов овладения и применения современных образовательных технологий.

Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» одним из основных направлений развития образования выделяет привлечение к учительской профессии молодых людей [Национальная образовательная инициатива]. Для поддержки данного направления уже проводятся различные конкурсы и проекты («Учитель года», «Воспитатель года», «Учитель будущего» и др.). Также инициатива предусматривает пути и способы поддержки и привлечения молодых преподавателей: система материальной поддержки,

периодическое подтверждение квалификации педагога, распространение опыта лучших педагогов, возможность переподготовки.

Ежегодно в учебные заведения поступает множество молодых специалистов. С первых дней работы на новой должности молодые преподаватели сталкиваются с требованиями непрерывного повышения квалификации и компетентности. В рамках представленных ожиданий происходит дезадаптация, несогласие и последующая отставка с занимаемой должности. Причины таких последствий заключаются, во-первых, в том, что молодой учитель, вступая в фазу профессиональной адаптации, испытывает дополнительный психологический стресс и нервные затраты. Во-вторых, практически каждое образовательное учреждение дополнительного образования нацелено в первую очередь на достижение долгосрочных планов работы. В связи с данными фактами в образовательных учреждениях актуален вопрос о создании условий, необходимых для обеспечения системы эффективного управления развитием компетентности молодых преподавателей в системе дополнительного образования.

Становление человека как субъекта труда, превращение его в профессионала в процессе профессионального обучения, рассмотрение условий данного процесса представлены в трудах Э. Ф. Зеер, Е. А. Климова, Л. М. Митиной, В. И. Слободчикова, А. Г. Асмолова, А. Н. Леонтьева, В. А. Сластенина, Т. В. Кудрявцева.

Исходя из актуальности и анализа научно-методической литературы, можно сформулировать **противоречие** между необходимостью организации управления развитием компетентности молодых преподавателей и недостаточной разработанностью основ эффективного управления на базе организации дополнительного образования.

Обнаруженное противоречие позволило определить **проблему** исследования, которая заключается в определении особенности эффективного управления развитием компетентности молодых преподавателей в системе дополнительного образования.

**Объект исследования:** процесс управления развитием компетентности молодых преподавателей.

**Предмет исследования:** развитие компетентности молодых преподавателей в системе дополнительного образования

**Цель исследования:** теоретически обосновать и апробировать результативность управления развитием компетентности молодых преподавателей в системе дополнительного образования.

**Гипотеза:** процесс управления развитием компетентности молодых преподавателей будет результативным, если:

- существует и функционирует система мониторинга для отслеживания сформированности личностных и профессиональных качеств преподавателей;
- разработана, обоснована и внедрена в практику программа эффективного управления развитием компетентности молодых преподавателей;
- создаются комфортные условия для становления, роста и реализации молодых педагогов.

**Задачи исследования:**

1. Осуществить анализ теоретико-методологических, основ эффективного управления развитием компетентности молодых преподавателей в системе дополнительного образования.
2. Разработать модель результативной системы управления развитием компетентности молодых преподавателей в системе дополнительного образования.
3. Разработать программу результативного управления развитием компетентности молодых преподавателей в системе дополнительного образования.
4. Разработать мониторинг реализации программы результативного управления развитием компетентности молодых преподавателей в системе дополнительного образования.

5. Разработать методические рекомендации по организации результативного управления развитием компетентности молодых преподавателей в системе дополнительного образования.

**Теоретико-методологическая база исследования:**

– формирование человека как субъекта труда в процессе профессионального обучения рассматривается в трудах Э. Ф. Зеера, Е. А. Климова, Л. М. Митиной, В. И. Слободчикова, А. Г. Асмолова и др.;

– педагогические и психологические аспекты компетентностного подхода рассматривались в трудах И. А. Зимней, Д. А. Иванова, В. В. Краевского, О. Е. Лебедева;

– теория деятельностного подхода к образованию и развитию личности отражена в трудах П. Я. Гальперина, В. В. Давыдова, Н. Ф. Талызиной.

**Этапы исследования:**

1. Первый этап (сентябрь 2019 – март 2020 гг.) – проведение анализа научной, методической и педагогической литературы по теме исследования, определение цели и задач исследования, выбор объекта и предмета исследования; формулировка основной гипотезы исследования.

2. Второй этап (май 2020 – октябрь 2020 гг.) – определены организационные условия управления развитием компетентности молодых преподавателей в системе дополнительного образования: мотивация к педагогической деятельности молодых преподавателей; анализ существующей системы по управлению развитием и адаптацией молодых преподавателей в организации; анализ распределения работы между администрацией, наставниками и преподавателями; выделение направлений работы организации; разработка мониторинга для констатирующего эксперимента: подбор диагностического инструментария, проведение диагностического исследования, определение методов обработки результатов диагностического исследования; разработка модели управления развитием компетентности молодых преподавателей в системе дополнительного образования.

3. Третий этап (сентябрь 2020 – октябрь 2021) – проведение формирующего эксперимента по разработанной программе и изучение результатов опытно-экспериментальной работы путем соотношения полученных данных констатирующего и итогового обследования.

4. Четвертый этап (ноябрь 2021 – декабрь 2021) анализ результатов исследования, формулировка выводов, оформление результатов исследования.

**Методы исследования:**

- теоретический: анализ литературы, учебных пособий, статей по проблеме исследования;
- эмпирический: наблюдение, беседа и интервью, анкетирование, описание полученных результатов, констатирующая диагностика, педагогический эксперимент, обработка результатов;
- метод обработки полученных данных.

**Экспериментальная база исследования:** Частное образовательное учреждение дополнительного образования «Еврошкола», г. Тюмень.

**Научная новизна исследования:**

- определены организационные условия управления развитием компетентности молодых преподавателей в системе дополнительного образования;
- разработана модель организационных условий управления развитием компетентности молодых преподавателей в системе дополнительного образования;
- разработана программа по организации условий развития компетентности молодых преподавателей в системе дополнительного образования.

**Практическая значимость:** теоретические положения, выводы, результаты и разработанные рекомендации могут быть использованы руководителями организации дополнительного образования при работе с молодыми преподавателями. Полученные результаты помогли разработать и внедрить программу по управлению развитием компетентности молодых преподавателей в системе дополнительного образования.

**Апробация результатов исследования.** По результатам исследования опубликовано 2 статьи:

1. Мартынова М. А. Организация условий управления профессиональным становлением молодых преподавателей в организации дополнительного образования // Международный центр научного сотрудничества «Наука и просвещение»: Результаты современных научных исследований и разработок (27 ноября 2020 г., г. Пенза) Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2020. С. 120 – 124.
2. Мартынова М. А. Эффективное управление развитием компетентности молодых преподавателей в организации дополнительного образования // Научно-издательский центр «Вестник науки», сборник статей: Инновационные научные исследования (15 июня 2021., г. Уфа) Уфа: НИЦ «Вестник науки», 2021. С. 151-156.