

УДК 37.01

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Н. В. Саратовцева

*Кандидат педагогических наук, доцент,
e-mail: Saratovtseva.NV@mail.ru,*

И. Р. Дасаева

*магистрант,
e-mail: dasaeva.ilmira2015@yandex.ru,
Пензенский государственный
технологический университет,
г. Пенза, Россия*

MAIN APPROACHES TO MANAGEMENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHER OF MODERN EDUCATIONAL ORGANIZATION

N. V. Saratovtseva

*Candidate of Pedagogical Sciences,
assistant professor,
e-mail: Saratovtseva.NV@mail.ru,*

I. R. Dasaeva

*undergraduate student,
e-mail: dasaeva.ilmira2015@yandex.ru,
Penza State Technological University,
Penza, Russia*

Abstract. The article is devoted to the characterization of the main approaches to the management of the professional development of a teacher of a modern educational organization. The authors, drawing on the opinions of famous scientists, note that in the process of professional development of the teacher it is extremely important to combine basic and innovative management approaches.

Keywords: approach; process of professional development of teacher; educational organization.

Современную действительность характеризуют стремительные изменения. Они касаются всех сфер жизнедеятельности человека, в том числе и образования. Это, в свою очередь, определяет необходимость пересмотра и переосмысления существующей системы подготовки и переподготовки педагогических кадров. Умелое управление в данной сфере – залог успешности в становлении профессионала.

«Управление» как базовая категория менеджмента применима и в современной педагогической науке к целевым установкам профессионального развития педагогов и требует особого анализа, поскольку они – «значимый ресурс образовательной системы» [2]. Не секрет, что деятельность образовательной организации зависит от того, в какой мере здесь уделяется внимание профессиональному развитию педагогов.

Какие же подходы к управлению процессом профессионального развития педагога актуальны на данном этапе? Подробнее остановимся на основных из них.

Системный подход к управлению профессиональным развитием педагога является основой реализации программы ФГОС. Он предполагает сосредоточение внимания на процессе принятия управленческих решений на всех уровнях организации. Все системы, отделы и звенья в образовательной организации связаны между собой каналами коммуникации, что позволяет избежать единоначалия при принятии управленческих решений и сделать их более эффективными. Основная задача руководителя образовательной организации в рамках данного подхода – обеспечить открытость, адаптивность профессионального развития педагога в соответствии с принципом системности.

Следующий, не менее важный подход – процессный (функциональный). Управление профессиональным развитием преподавателя – это система взаимосвязанных функций, каждая из которых состоит из ряда определенных действий. Их последовательная реализация обеспечивает успех образовательной организации. Иными словами, управление – это иерархическая структура процессов, обеспечивающих функционирование профессионального развития педагога.

Функции управления, в рамках этого подхода, следующие: планирование, организация, мотивация, делегирование, координация, коммуникация, принятие управленческих решений, формирование кадров, оценка и контроль. Функциональный подход определяет основы управления профессиональным развитием педагогов и способы их реализации.

Интегративный подход к управлению процессом профессионального развития педагога основан на знаниях, способностях, навыках и компетенциях руководителя и персонала. Партнерское общение между членами педагогического коллектива, родителями и обучающимися создает позитивный микроклимат в образовательной организации и позволяет повысить уровень профессионального развития преподавателя. В целях эффективной организации общения в работе с обучающимися и родителями преподаватели и руководители образовательных организаций проходят курсы повышения квалификации и переподготовки.

Сущность личностно-ориентированного подхода в управлении заключается в понимании того, что эффективное профессиональное развитие педагога возможно при обязательном условии гуманизации человеческих отношений, увеличении доли самостоятельности и свободы личности, реализации потенциала креативности каждого человека, выступающего субъектом управления и активного влияния на процессы совершенствования педагогического коллектива. Именно этот подход, предполагающий широкую реализацию собственных идей,

позволяет управлять кругом педагогов-единомышленников и иметь единые ценности руководителя и его окружения. Единство ценностей представляет собой совокупность личностных элементов управления, которые имеют немалый управленческий потенциал. Это, в конечном итоге, и делает его современным трендом, особенно на определенных уровнях управления. Заметим, что именно этот подход основан на учете «человеческого фактора» в образовательной организации.

Руководитель образовательной организации должен знать факторы мотивации сотрудников, удовлетворенности педагогов условиями труда, сформировавшемся в образовательной организации микроклимате, эффективных стилях руководства и т.п.

Руководитель образовательной организации должен уметь использовать каждый из трех стилей лидерства (либеральный, авторитарный, демократический) в зависимости от конкретной ситуации.

Деятельностный подход рассматривает управление профессиональным развитием педагога как вид деятельности, включающий следующие компоненты: объект и субъект, мотивация, целеполагание, действия, способы, методы и средства достижения цели, контроль и оценка результатов. Говоря о категории деятельности, известный психолог Л. С. Выготский выделяет два ее аспекта в педагогической деятельности: инструментальная структура деятельности и взаимоотношения с другими людьми [4].

Шестой подход к управлению процессом профессионального развития педагога – ситуационный подход. Согласно этому подходу управленческие решения должны основываться на конкретных ситуациях, определенных обстоятельствах. Ситуационный подход к управлению профессиональным развитием педагога предполагает анализ образовательной деятельности и определение дефектов ее реализации, оценку результатов деятельности, прогнозирование профессионального развития педагога, прогнозирование осуществляет-

ся на основании конкретных ситуаций с использованием методов педагогической диагностики.

И последний подход – управление по результатам. Управление, ориентированное на результат, подразумевает то, что руководитель и подчиненные ставят и согласовывают цели и задачи деятельности. Это помогает подойти к сотруднику более осмысленно и объективно в его собственной деятельности, найти наиболее эффективные способы достижения своих целей.

Управление по результатам осуществляется на трех уровнях:

- 1) определение миссии;
- 2) оценка качества и полноты услуг, оказываемых образовательной организацией;
- 3) диагностика удовлетворенности обучаемых и родителей результатами образовательной деятельности.

В качестве результатов могут выступать такие целевые показатели, как уровень социализации и формирование ценностных ориентиров, уровень развития в соответствии с индивидуальными способностями и возможностями и др. Во многих публикациях профессиональное развитие педагога рассматривается как последовательность взаимосвязанных временных стадий от возникновения и формирования профессиональных намерений до полной реализации личности в профессиональном труде (Е. А. Климов, Л. М. Митина, Э. Ф. Зеер и др.) Так, академик РАО Э.Ф. Зеер выделяет следующие стадии становления педагога:

- стадия формирования профессиональных намерений, что определяет осознанный выбор профессии;
- стадия профессиональной подготовки – освоение системы профессиональных знаний, умений, навыков, формирование социально-значимых и профессионально важных качеств;
- стадия – профессионализация – адаптация в профессии, профессиональное самоопределение, приобретение профессионального опыта, развитие свойств и качеств личности, необходимых для квалифицированного вы-

полнения профессиональной деятельности;

- стадия – мастерство – качественное, творческое выполнение профессиональной деятельности стадия формирования профессиональных намерений, что определяет осознанный выбор профессии [1].

Профессор Климов Е. А. также поднимает проблему проектирования профессионального пути педагога. «Профессиональный жизненный путь» Евгений Александрович рассматривает не как заранее предначертанную траекторию движения, а как «вектор открывающихся возможностей, а также целей и действий в жизненных и профессиональных ситуациях», которые педагог должен видеть, понимать, уметь выбирать, а затем проектировать собственное движение в выбранном направлении [3].

Резюмируя, важно отметить, что современная система управления профессиональным развитием педагога требует сочетания базовых и инновационных управленческих подходов. При их применении необходимо опираться на принципы эффективной научно-методической деятельности, учета инновационных процессов в образовании, формирования кадрового потенциала, обеспечения условий для реализации ФГОС и т. д.

Анализируя особенности управления профессиональным развитием педагогов, подчеркнем, что в этом процессе традиционно сильны некоторые специфические методы, характерные только системе образования: периодические курсы повышения квалификации, система наставничества, привлечение педагогов к работе в профессиональных методических объединениях, формирование кадрового резерва на руководящие должности.

Современные теоретические подходы к управлению профессиональным развитием педагога ориентируют образовательные организации на деятельность в едином, постоянно меняющемся научно-методическом пространстве образовательной системы, при этом необходимо

создавать программы повышения квалификации, отражающие индивидуальный ход профессионального развития преподавателя.

Библиографический список

1. Адольф В. А., Ильина Н. Ф. Профессиональное становление педагога: сущность процесса и инновационная модель // Сибирский педагогический журнал. 2008. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-stanovlenie-pedagoga-suschnost-protsesta-i-innovatsionnaya-model> (дата обращения: 22.11.2020).
2. Баранова Ю. Ю. Теоретические основы управления профессиональным развитием педагогического персонала образовательного учреждения // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2011. №2 (7). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-upravleniya-professionalnym-razvitiem-pedagogicheskogo-personala-obrazovatel'nogo-uchrezhdeniya> (дата обращения: 22.11.2020).
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.
4. Кузнецов Ю. Ф. Деятельность как психолого-педагогическая категория // Специальное образование. 2005. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/deyatelnost-kak-psihologo-pedagogicheskaya-kategoriya> (дата обращения: 22.11.2020).

© Саратовцева Н. В.,
Дасаева И. Р., 2020.