



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮрГППУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

**Управление процессом формирования профессиональной
компетентности педагогов в образовательной организации**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.01 Педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Управление образованием»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:
79,89% авторского текста

Работа рекомендована к защите
«12» января 2022 г.
Зав. кафедрой ПППО и ПМ
Корнеева Н.Ю.

Выполнил:
Студент группы ЗФ-309-169-2-1
Алемасова Ольга Ивановна

Научный руководитель:
д.п.н., профессор
Уварина Наталья Викторовна

Челябинск
2022

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретическое обоснование исследования проблемы управления процессом формирования компетенции педагогов в образовательной организации.	9
1.1 Проблема профессиональной компетенции педагогов в образовательной организации	9
1.2.Понятие и сущность управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательной организации.	13
1.3 Условия, повышающие эффективность управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательной организации.	20
Выводы I главы	32
Глава 2. Опытно-экспериментальная работа по выявлению эффективности управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательной организации.	33
2.1 Организация опытнo-экспериментальной работы.....	33
2.2 Анализ результатов, исследования уровня профессиональной компетенции педагогов в образовательной организации.	37
Выводы II главы	45
Глава 3. Организация опытнo-экспериментальной работы по изучению эффективности модели управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательной организации.	46
3.1 Опытнo-экспериментальной работы эффективности модели управления	46
3.2 Результат и анализ опытнo-экспериментальной работы по изучению эффективности модели управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов.....	55
Выводы III главы.....	58
Заключение	60
Список использованной литературы.	62
Приложение	Ошибка! Закладка не определена.

Введение

Новая реальность, современной общественной жизни, также наложила свой след в концепции системы образования, что в свою очередь, поменяло образовательную модель. Вся ее суть заключается в том, что, исходя из позиции оперативного исполнителя, основным направлением в работе педагогов является прогресс педагогической работы и совершенствование ее видов деятельности.

В связи с этим построение образовательного процесса «сегодняшних» образовательных организаций непосредственно находится в зависимости от уровня профессионального педагогического таланта педагога, его личностных качеств, а также уровня эволюции профессиональной мотивации и его ценностей.

Современному обществу нужен педагог, готовый активно участвовать в инновационном процессе, воспринимать новые идеи и готовый добиться успеха в решении существующих и новых профессиональных задач.

Профессиональная компетенция педагогов в обстоятельствах новых перемен в профессиональной среде, проявляется как, способность педагогов задумываться о своем профессиональном уровне для повышения своих профессиональных навыков, налаживания процесса педагогического самообразования и выявления, постановки и решения новых педагогических задач на разных уровнях - стратегии, тактики, эффективности. Как правило многие педагоги используют классические методы повышения своих навыков в рамках своих профессиональных компетенций: практикуют опыт других специалистов, изучают методическую литературу в русле своих задач, периодически посещают учебные семинары, конференции, проходят специальные курсы квалификации, проходят итоговую аттестацию и изучают новые формы педагогической деятельности, но оказывается, что этого в современном мире недостаточно.

Цель исследования: теоретическое подтверждение, создание и проверка – экспериментов, комплекс по созданию организационных - педагогиче-

ских условий для формирования профессиональных компетенций педагогов, эффективности управления этим процессом.

Объект исследования: профессиональная компетенция педагогов как педагогическая проблема.

Предмет исследования: процесс управления формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательной организации.

Гипотеза исследования: предполагается, что управление процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательной организации будет эффективным, если:

- определены структура, характер и уровень формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательных организациях;
- показать подготовку педагогов к формированию профессиональной компетенции;
- выявлены факторы, стимулирующие и препятствующие формированию профессиональной компетенции педагогов;
- рекомендованная и утвержденная модель управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов;
- определены и подтверждены педагогические условия формирования профессиональной компетенции педагогов в условиях деятельности образовательной организации.

На основе целей и гипотез были сформулированы исследовательские задачи:

- 1) по изучаемой проблеме проанализировать литературу;
- 2) сформулировать и внедрить модель управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательных организациях и на этой основе предоставить руководителям образовательных учреждений предложения по повышению квалификации педагогов;

3) исследовать эффективность модели управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательных организациях.

Выбор данной темы для выпускной квалификационной работы определен позициями:

Прежде всего, анализ исследовательских вопросов в области образовательных организаций, учебной литературы и образовательных процедур показывает, что специальных исследований по управлению формированию профессиональных компетенций педагогов, неудовлетворительно.

Во-вторых, в рамках модернизации непрерывного образования и в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта - требования к качеству образования претерпевают серьезные изменения. В этой работе я попытаюсь рассмотреть вопрос управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательной организации.

В-третьих, система организации и управление формирования профессиональными компетенциями педагога в образовательных организациях требует эффективных, основанных на фактических данных подходов и решений сложных управленческих задач, наук и методов, профессионального программного обеспечения, педагогических и психологических методов, методов информации. Эти задачи могут быть решены в любой образовательной организации. Когда будет организована инициативная группа, состоящая из единомышленников, ее возглавит ответственное лицо, организатор образовательного процесса и эксперты или руководитель учреждения, развивающего эту деятельность.

Когда дело доходит до деталей управления, компетенции педагогов, следует отметить, что определенные методы присущи только системе образования, которая традиционно сильна в этом процессе: постоянные курсы повышения квалификации, системы наставничества, формирования банка ре-

зервов руководящих должностей, вовлечения педагогов в профессиональные методические объединения.

В современном теоретическом подходе к управлению процессом формирования профессиональной компетенции педагогов - направляют образовательные организации в централизованное, постоянно меняющееся научно-методическое пространство, образовательную систему, которая должна быть сформирована для отражения на платформах повышения квалификации воспроизводящий индивидуальный путь развития педагога.

Создание результативной концепции непрерывного процесса формирования профессиональной компетенции педагогов, подразумевает переход к персонализированной модели профессионального развития, модернизацию педагогических услуг, интеграцию систем повышения квалификации и квалификаций педагогов. Наилучшее использование аналитических методов и управленческих решений приводит к успеху формирования профессиональной компетенции педагогов.

Вопросы формирования профессиональных компетенций педагогов, отражены в работах таких современных ученых, как, В. А. Бодров, М.В. Александрова, Э.Ф. Зеер, Т.В. Зайцева, Е.А. Климов, М.М. Поташник, А.И. Субетто, К.М. Левитан, А.К. Маркова, Л. М. Митина, О. И. Мезенцева, М. М. Калийник и др.

В работе использовались методы исследования:

- а) На первом этапе - «теоретический» - анализ научных и методологических источников;
- б) Второй этап - «эмпирический» - педагогический эксперимент;
- в) И на завершающем этапе - «методы обработки данных»- количественный и качественный анализ первичных данных.

Положения, выносимые на защиту:

Предложена модель для решения проблемы управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов. Модель основана на взаимовыгодном сотрудничестве с административными, методическими отделами и педагогическим составом. Процесс разработки и реализации состоит из четырех этапов: теоретический, организационный, практический и аналитический. Особенностью предлагаемой модели управления процессом формирования профессиональной компетенции педагога является влияние баланса между теорией и практикой на способность педагога воспринимать инновации:

- теоретическая часть связана с внедрением новых образовательных стандартов,
- практический принцип федерального государственного образовательного стандарта - это метод системно-деятельностного подхода, направленного на разработку и внедрение конкретных инноваций для обеспечения оптимального вхождения воспитателей детских садов в современную систему образовательных ценностей в соответствии с идеологией федерального образовательного стандарта.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования

1. Выявлены факторы, стимулирующие и препятствующие формированию профессиональной компетенции педагогов.
2. Рекомендована и утверждена модель управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов.
3. Определены и подтверждены педагогические условия формирования профессиональной компетенции педагогов в условиях деятельности образовательной организации.

Практическое значение исследования. Данные, полученные на основе исследованного и сформулированного комплекса мер, могут быть использованы в службах управления образовательных учреждений для управления

процессом формирования профессиональной компетенции педагогического состава.

Исследование экспериментально-исследовательской работы проводилось на базе Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 18» (сокращенно МКДОУ «д/с №18») п.Зауральский, Еманжелинский р-он, Челябинская область. В ней приняли участие 10 педагогов.

Результаты исследования представлены:

- на международной научно - практической конференции «НАЦИОНАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА: КИБЕРСОЦИАЛИЗАЦИЯ И ТРАНСФОРМАЦИЯ ЦЕННОСТЕЙ В VUCA-МИРЕ», которая проходила 21-22 апреля 2021г. На базе ЮУрГГПУ г.Челябинска.

Согласно результатам исследования были опубликованы статьи:

- «Совершенствование профессиональной подготовки педагогов на методических объединениях».
- «Подходы в развитии профессиональной компетенции педагогов ДОО».

Глава 1. Теоретическое обоснование исследования проблемы управления процессом формирования компетенции педагогов в образовательной организации

1.1 Проблема профессиональной компетенции педагогов в образовательной организации

Сегодня в российском обществе профессия педагог является одной из важнейших и востребованных. Её можно разделить на несколько специальностей: воспитатель, учитель, преподаватель, психолог и др. Все они так или иначе взаимодействуют с детьми и занимаются педагогикой. В обязанности педагога входит: воспитание любви к прекрасному, обучение этикету, просвещение в необходимых науках, развитие личных способностей ребенка и выработка у них уважения и интереса к дисциплине и добрым делам. Педагог несет огромную миссию перед всем обществом, поэтому и требования к нему должны быть особенными, справедливыми и соответствующими.

В начале семнадцатого века к педагогам были предъявлены подробные и четкие требования, и эти требования до сих пор актуальны. По словам чешского педагога-мыслителя Я.В. Коменского, главная цель педагогов - быть образцами для подражания своих учащихся, воспитанников с высокой моралью, людей с любовью, знаниями, профессиональной этикой и другими качествами, и учить их личным образцам для подражания человечности [25].

Федеральный государственный образовательный стандарт предъявляет высокие требования к педагогам [52].

Что же представляет собой сегодня современный педагог - это не переводчик знаний, а носитель определенного ряда компетентности и ему надо обладать таким очень важным качеством, как пониманием философской идеи каждого поколения. Современному обществу нужен педагог - новатор, который готов активно участвовать в процессе инноваций, открывать новые идеи и быть всегда готовым добиться успеха в решении существующих и возникающих профессиональных проблем. Профессиональное мастерство педагога

определяется его профессиональным самоопределением, самосовершенствованием и его профессиональными способностями.

Педагог в соответствии с требованиями профессионального стандарта должен быть охарактеризован: многоцелевой образованностью; осведомленностью; образованием, научными знаниями; компетенция; самосознание; самообразование и др., [52].

В принципе, в новом обществе профессия работника образования, социальные требования к нему воссоздают портрет будущих педагогов. Педагог современности - это яркая индивидуальность, творческая личность, умеющая решать проблемные ситуации, заинтересовать, организовать, проконсультировать и только потом информировать. Все эти качества должны быть в сочетании с личными качествами, важным из которых является способность продолжать профессиональное развитие.

Этимология слова «компетенция» происходит от латинского глагола «compro» - добиваюсь, соответствую. Компетенция - это способности, знания, умения, навыки специалиста, благодаря которым он решает какие-либо задачи или достигает желаемых результатов. Данный процесс представляет динамику необратимых изменений личности, ее когнитивных, волевых компонентов, эмоциональных и основных мотивационных потребностей.

В управление, менеджмента, формирование профессиональной компетенции – это: «Процесс подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию должностей и решению новых задач. Он направлен на преодоление различий между требованиями сотрудников, а также характеристиками реального человека, то есть, в целом, речь идет об управлении человеческими ресурсами» - Т.В. Зайцев [17, с.19].

Так как в менеджменте разговор идет о том что формировании профессиональной компетенции - это процесс осуществления производственных функций, то в связи с этим администрация должна придавать большое значение непрерывному обучению персонала, то есть соответственно идет процесс повышение конкурентоспособности, и стремится к достижению

максимальных результатов в профессиональной деятельности организации, и это возможно только тогда, когда все сотрудники готовы работать в новых условиях, которые продолжают складываться в текущей экономической ситуации.

Учитель, воспитатель - термин «формирование профессиональной компетенции» относится к междисциплинарным концепциям в различных областях знаний через призму особых интересов.

В профессиональной психологии - формирование профессиональной компетенции означает внутреннее определение деятельности педагога, в его внутреннем мире, которое, по сути, ведет к новой профессиональной жизни [8]. В то же время Л. М. Митина выделяет то, что связи, между возрастом педагога, и его воздействие на профессиональное самосовершенствование нет [40]. У автора Э.Ф. Зеера, в его концепции, противоположная позиция, он основу делает на социальную ситуацию, степень реализации профессии и хронологический возраст человека [18].

У автора А.Т. Ростунова, теория основана на концепции профессиональной пригодности. Он понимает - совокупность индивидуальных психологических характеристик человека, обеспечивающих ему наивысшую эффективность и удовлетворение от полезной его деятельности для своего общества [54].

Если сослаться на педагогику, то профессиональная компетенция рассматривается здесь как процесс решения сути профессиональных задач и проблем, умения, опыта, средств и путей профессиональной деятельности [8]. В процессе этого педагог приобрел необходимые деловые и этические качества, связанные с его профессией.

Авторы, которые занимаются вопросами профессиональной компетенции, отмечают что, развитие профессионала является результатом систематического усовершенствования, расширения и закрепления знаний; онтогенез личностных качеств, с целью получения новых профессиональных познаний, умений, способностей и навыков [18].

Вот поэтому формирование профессиональной компетенции педагога - это не обязанность или форма, а миропонимание и очень полезная привычка. Поэтому в последнее время обсуждается потребность непрерывного профессионального развития, в жизни каждого педагога.

Несколько авторов (Г.Л. Ильин, Е.И. Рогов, С.Г. Вершловский, Л.М. Митина, И.А. Колесникова и др.) считают, что - профессиональная компетенция педагога включает в себя профессиональные и личностные качества и навыки, а также интеграцию профессиональных знаний и навыков в педагогическую работу. Но в то же время они открыты для получения нового опыта и знаний [41].

Более значимой задачей в этом процессе является акклиматизация педагогов к меняющимся социальным, экономическим и профессиональным условиям для формирования деятельности и организация наилучших условий с целью личного и профессионального развития [37].

Автор А.В. Коптелов сказал: «В контексте введения федерального государственного образовательного стандарта - подготовки педагогов образования происходит процесс позитивных изменений в личностных и профессиональных качествах, чтобы каждый мог получать образовательные результаты, тем самым способствуя развитию личности детей» [27, с.1].

Согласно мнению Н.М. Мироновой - формирование профессиональной компетенции педагога состоит в достижении нового смыслового уровня, определяемого формой психологической регуляции, свойством личностной централизации [39].

Такие ученые как, А.А. Деркач, А.А. Бодалев, Н.В. Кузьмина, В. Н. Максимова, В. П. Бранский, А. А. Реан, С. Д. Пожарский, Н. М. Полеаева и др., доказали, что формирование профессиональной компетенции педагогов - это непрерывный процесс, проходящий через всю профессиональную деятельность, а это значит, что в обучении и воспитании были достигнуты самые высокие и стабильные результаты.

Таким образом, под формированием профессиональной компетенции понимают - процесс активного изменения личностных и профессиональных качеств, который гарантирует, что каждый достигнет образовательных результатов и тем самым внесет свой вклад в развитие личности детей. Формирование профессиональной компетенции - это непрерывный процесс.

1.2. Понятие и сущность управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательной организации

Управление персоналом это термин менеджмента и он активно используется в современной педагогической науке, а также применительно к практическим задачам, которые связаны с формированием профессиональной компетенции педагогов, и это требует специального анализа, поскольку сотрудники организации являются одним из важнейших ресурсов.

Успехи образовательных организаций связаны с созданием высокоэффективных механизмов управления человеческими ресурсами. Эффективность и результативность менеджеров в образовании зависит от того, насколько велико руководство учебных заведений придает значение процессу формирования профессиональной компетенции учителей, воспитателей и преподавателей, потому что их называют - педагогическим составом образовательных организаций [5].

Автор М. М. Поташник указывает: «Независимо от того, насколько сам педагог заботится о своей профессиональной компетенции, независимо от того, как он думает, независимо от того, насколько тщательно он планирует это делать, он не может использовать внешние ресурсы, предоставляемые учебными заведениями» [47, с.74]. Поэтому управлением образовательными организациями и управлением педагогическим составом являются необходимыми факторами для формирования профессиональной компетенции каждого педагога.

Процесс формирования профессиональной компетенции педагога может быть эффективным только в том случае, если все компоненты сформированы и отвечают современным требованиям.

Основные методы эффективного управления, способствующие процессу формирования профессиональной компетенции педагогов.

1. Системный подход (А.Г. Асмолов, О.Н. Шумейко).

Системный подход к формированию профессиональной компетенции является основой для реализации Федерального плана государственного образовательного стандарта. Это делает упор на процессе принятия решений управления на всех уровнях организации. Все отделы, системы и контакты с учебными заведениями подключены к каналам связи, что позволяет избежать доминирования и повысить эффективность принятия управленческих решений.

Основная задача лица, ответственного за организацию, которое применяет этот метод, состоит в том, чтобы обеспечить открытость, адаптивность и формирование профессиональной компетенции педагогов в соответствии с данным принципом.

2. Функционально-динамический подход (В.В. Балева, А. Р. Нуриева, О.А. Панфилова).

Управление процессом формирования профессиональной компетенции педагогов представляет собой взаимосвязанную функциональную систему, и каждая функция представляет собой ряд операций. Их постепенное внедрение гарантирует успех образовательных организаций, т.е. говоря об управлении можно представить иерархическую структуру процесса, обеспечивающего формирование профессиональной компетентности педагогов.

В рамках этой концепции определены административно-управленческие функции это –

- 1) планирование,
- 2) организация,
- 3) мотивация,

- 4) делегирование полномочий,
- 5) координация,
- 6) коммуникация,
- 7) принятие управленческого решения,
- 8) формирование сотрудников,
- 9) оценка и контроль.

Функционально-динамический подход заложит основу для процесса формирования профессиональной компетенции реализации педагогов.

3. Комплексный (интегративный) подход (О.Д. Желнова, М.Н. Мирнова).

Это основано на знаниях, навыках, компетенциях и способностях ответственного лица и педагогического состава. Открытое педагогическое общение, личное общение между членами команды, родителями и учащимися, воспитанниками создает положительный микроклимат в образовательных организациях и позволяет педагогам повышать свой профессиональный уровень.

Чтобы эффективно организовать общение с педагогами и родителями, педагогам и руководству образовательных организаций необходимо участвовать в повышении своей квалификации, а также в переподготовке.

4. Подход - личностно-ориентированный (О. И. Мезенцева, А. Р. Селиванова, К. М. Левитан).

Такой подход используется руководителями в организации, образовательного процесса и в системе управления процессом формирования профессиональной компетентности педагогов.

Формирование профессиональной компетенции педагога через личностно-ориентированный подход.

До введения федерального образовательного стандарта, - образование было в большей степени ориентировано на формирование у детей определенных знаний, способностей и навыков. Новые стандарты направлены на изживание учебно-дисциплинарных подходов. Педагоги сегодня - считаются

партнерами, помощниками и наставниками воспитанников, которые проходят через призму личностно-ориентированного подхода. Его задача состоит в том, чтобы помочь и развить инициативу учащихся он должен быть оснащен новыми методами и техниками обучения.

Личностно-ориентированный подход в управлении педагогическим составом.

Он основан на интегральной совокупности (человеческий фактор) образовательных организаций. С целью результативной деятельности сотрудников организации, руководитель, ответственное лицо должно быть уведомлено о том что:

- факторы влияющие на мотивацию сотрудников;
- удовлетворенность педагогов в организации условиями труда;
- микроклимат в образовательной организации;
- эффективные стили лидерства и т.д.

В лидерстве существует три стиля - либерализм (лидеру не хватает инициативы), авторитаризм (лидер является абсолютным лидером) и демократия (отношения с равным воздействием участников). Эти стили - лицо, ответственное в образовательной организации, должно уметь использовать в соответствии с ситуацией.

5. Подход системно-деятельностный (Л.С. Стебловская, О.Н. Шумейко, Л.С. Выготский).

Управление процессом формирования профессиональной компетенции педагога рассматривается в теории как вид деятельности, включающий в себя следующие компоненты: 1) субъект и объект, 2) мотивация, 3) постановка целей, 4) меры, условия и средства для достижения цели, 5) мониторинг и оценка результатов.

Л.С. Выготский подчеркивает два аспекта педагогической деятельности - структурированную деятельность и отношения с другими людьми [13].

6. Ситуационный подход - (М.В. Александрова, О. А. Иванова).

Основным принципом управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в соответствии с этим методом должна быть ситуация, это означает, что решения, которые принимает ответственное лицо, должны основываться на определенных обстоятельствах.

Ситуационный подход к управлению процессом формирования профессиональной компетенции педагога включает:

- выявление ошибок в реализации, то есть анализ образовательной деятельности;
- сравнительный анализ;
- прогноз формирования профессиональной компетенции педагога;
- прогноз составляется на основе определённых ситуациях с использованием методов педагогической диагностики.

7. Подход – управление, ориентированное на результат (Е.А. Климов, М.Л. Игнатов).

Управление результатами должно включать систему, в которой показатели эффективности определяются для каждого сотрудника или команды. Менеджеры и сотрудники должны определять и координировать цели и задачи деятельности. Это помогает сотрудникам быть умнее и более целенаправленно осуществлять свою собственную деятельность, в соответствии следуя шагам, предложенные Е.А. Климовым, находят наиболее эффективные средства для достижения цели:

- Этап отбора, результатом которого является профессиональное самоопределение, проявляется в следующих этапах профессиональной карьеры (профессиональное обучение, выбор учебных заведений);
- Квалификационный этап, характеризуется получением карьеры и получением образования в определенной области. Что касается интеграции системы образования в Болонское соглашение, то реализуются два этапа профессиональной подготовки: бакалавриат и магистратура.

тура. На этом этапе произошли очень значительные изменения в сознании и личностной ориентации;

– Стадия адаптация (привыкание) связана с первым этапом профессиональной деятельности. Это связано с разработкой профессиональных стандартов и требований к технической деятельности. Для педагогов эта часть связана с работой в меняющихся нестандартных ситуациях, которые являются творческими;

– Особенностью этапа – специалист, является то, что педагоги могут успешно справляться с профессиональными обязанностями и таким образом, приобретать навыки, которые являются частью функционального образования;

– Этап лидерства предполагает, что вместе с характеристиками предыдущего этапа характеристиками педагога являются особые качества, навыки или универсальность, более широкое направление профессиональной деятельности, стиль его профессиональной деятельности и устойчивые положительные результаты;

– Этап авторитетности означает, что педагоги становятся «популярными» в профессиональном мире и в других областях;

– Особенностью этапа «коучинг»-наставничество является то, что у педагога есть последователи среди его коллег, и они готовы учиться на их опыте [24].

Три уровня управления результатами:

1. Миссия.
2. Объём услуг и оценка качества.
3. Мониторинг удовлетворённости родителями.

Результаты включают такие цели как - здоровье, ценностная ориентация, уровень развития и уровень социализация, основанные на личных навыках, возможностях и функциях и т. д.

Во многих публикациях рассматривается формирования профессиональной компетенции педагогов в процессе профессиональной деятельности

для полной реализации их индивидуальности (Е.А. Климов, Л.М. Митина, А.Ф. Зеер и др.).

Автор А.Ф. Зеер подчеркивает, что при изучении профессионального образования выделяются следующие этапы подготовки педагогов:

- стадия развития профессионального намерения - определяет осознанный выбор основной профессии;

- качество профессиональной подготовки - система постижений профессиональных знаний, умений и навыков, а также развития качеств, имеющих социальную значимость и профессиональную значимость;

- этап-специализация - адаптация к профессии, самоопределение профессии, приобретение опыта работы, развитие личностных качеств, особенность, необходимая для квалифицированной профессиональной деятельности;

- искусство – мастерство этап - творческого исполнения профессиональной деятельности [18].

Нет сомнений в том, что классификация этапов процесса формирования профессиональной компетенции, у автора Е.А. Климова, имеет право на существование, в своей работе он отстаивает точку зрения Е.Ф. Зеера.

В труде Е.А. Климова вопрос планирования служебного пути педагога также учитывается [24]. Автор считает, что карьерный путь - это не заранее определенный путь упражнений, а также ещё и веер открытых возможностей, целей, измеряемых в жизни, а затем в профессиональных ситуациях. Педагоги должны видеть, понимать, выбирать, а затем планировать направление [24].

Современная система управления процессом формирования профессиональной компетенции учителей, преподавателей и воспитателей требует использования базовых и инновационных методов в лидерстве. Их реализация должна основываться на принципах результативной научно-методической деятельности с применением инновационного процесса в области образова-

ния и формировании человеческих ресурсов и условий реализации федерального государственного образовательного стандарта [52].

Подвергая анализу, характерность управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательных организациях, отметим, что в этом процессе традиционно сильны определенные специфические методы свойственно только системе образования – это система «коучинга» (наставничество), вовлечение педагогов в работу профессиональных методических объединениях, систематические проходить курсы повышения квалификации, составление кадрового резерва для замещения руководящих должностей.

В современных теоретических методах управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательных организациях направленность в централизованное, непрерывно меняющееся научно-методические просторы системы образования, а также потребность в формировании плана роста квалификации, отражающей путь профессионального развития каждого педагога.

1.3 Условия, повышающие эффективность управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательной организации

Автор М. М. Поташник указывает: «Как бы ни заботился сам педагог о своей профессиональной компетенции, как бы он ни думал, как бы тщательно ни планировал это делать, он не может использовать внешние ресурсы, предоставляемые ему образовательными организациями» [47,74]. Поэтому управление образовательной организацией и управление преподавательским составом являются необходимыми факторами для профессионального развития каждого педагога. Для успешного формирования профессиональной компетенции педагогов, образовательные организации должны определить педагогические условия, которые поддерживают процесс формирования профессиональной компетенции и повышают эффективность - этого процес-

са. Л.С. Выготский считает: «... что необходимо заранее подготовить необходимые условия для развития соответствующих психологических качеств, даже если они не готовы работать самостоятельно» [13, с.46].

Для фундирования педагогических условий, способствующих процессу формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательных организациях, необходимо уточнить значение этих условий в данном исследовании.

Автор Н.М. Борытко понимает педагогические условия как внешнюю среду, существенно влияющую на педагогический процесс, независимо от того, сознательно ли она разрабатывается педагогами, и планирует достижение определенных результатов [10].

Автор В.И. Андреев подчеркнул: «Что педагогические условия достигаются целенаправленным отбором, разработкой и использованием элементов содержания, методов, приемов и организационных форм обучения для достижения определенной цели» [12, с. 30].

Автор Т.О. Катербарг определил: «Педагогические условия как набор мер, направленных на достижение взаимодействия и взаимодополняющих целей, которые предотвращают компиляцию элементов обслуживания, которые не достигают требуемой эффективности» [23, с.213].

Среда, в которой это происходит, играет важную роль в определении педагогических условий, необходимых для процесса формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательных организациях.

Элементы окружающей среды могут вовлекать: объекты окружающей действительности; процесс – посредством, которого субъект осуществляет различные виды деятельности; процесс формирования и развития позитивно-активной личности; методы, средства и формы организации и осуществления процесса; профессиональная деятельность и ее особенности.

Образовательные организации являются наилучшей средой для процесса формирования профессиональной компетенции педагогов, они совме-

стимы, дополняют друг друга профессиональная деятельность и профессиональное развитие педагогов.

Постулаты не нуждаются в доказательстве того, что от уровня образования педагогов зависит повышение качественного образования. Педагоги должны участвовать в системе развития, и одним из компонентов является процесс саморазвития.

В процессе развития значимых личностных качеств педагогических специальностей можно ожидать применения принципов личностного творческого саморазвития, научных знаний, актуальности, саморазвития, оптимизации, социализации, персонализации и т.д.

Руководство образовательных учреждений должно не только применять экономические, организационные или административные методы управления персоналом образовательных организаций, но и применять психосоциальные методы, когда руководству детских садов и школ необходимо помогать, развивать и раскрывать творческие способности педагогов, формировать или соответствующим образом корректировать их личность, развитие навыков, позитивное взаимодействие и рефлексивное мышление гуманистического поведения. Что означает, помощь и поддержка в развитии педагогов с руководящих должностей должна быть активной, открытой и непрерывной. Этапы управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов представлены в таблице 1 [21].

Таблица 1

Этапы управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательных организациях

	стадии управления	наполнение
1	Целеполагание	- вначале определить цели деятельности управления по профессиональному развитию педагогов; - определить личную стратегию (период между

		<p>аттестацией) и тактические цели (годовой план) профессиональной деятельности педагогов, включая реализацию методических тем (самообучение);</p> <ul style="list-style-type: none"> - ставить цели для личного самосовершенствования педагогов.
2	Планирование	<ul style="list-style-type: none"> - разработать план методических мероприятий по формированию профессиональной компетенции педагогов; - проводить курсы повышения квалификации для педагогов (не реже 1-2 раз между аттестацией); - разработать план процесса аттестации для педагогов; - сформулировать план профессионального развития индивидуально каждого педагога (с учетом квалификации, уровня образования и опыта работы).
3	Анализ	<ul style="list-style-type: none"> - исследовать и анализировать научную и педагогическую, административную, социальную литературы, государственные нормативные документы и опыта образовательных учреждений, занимающихся вопросами организации процесса формирования профессиональной компетенции педагогов; - проводить обязательный, ежегодный мониторинг педагогического состава (устанавливать уровень образования, квалификацию, профессиональную подготовку) и определять личные профессиональные стандарты; - эффективный анализ (для определения различий в качестве работы - ежедневная оценка); - актуальный анализ (система образовательной

		<p>деятельности, система работы педагога, уровень развития учащихся в освоении образовательной программы);</p> <ul style="list-style-type: none"> - личностные предпосылки для изучения, эффективности профессиональной деятельности педагогов; - выявлять профессиональные трудности педагогов; - проводить анкетирование (определение личных потребностей, факторов развития, навыков саморазвития, удовлетворенности педагогов и т.д.); - исследования и анализ в профессиональной активности (участие в методических мероприятиях согласно годового плана работы, подготовка различных методов работы с детьми и родителями); - в период между аттестацией, подвергать анализу коэффициент полезного действия профессиональной деятельности педагогов; - анализировать результаты выполнения методических тем (по самообразованию); - определить варианты ресурсов (управление, организация, персонал, информация, логистика, финансы, наука и методы).
4	Мотивация	<ul style="list-style-type: none"> - удовлетворение личных потребностей в самовыражении и отражение творческих способностей (свобода выбора методов работы); - признание ценности сотрудников, похвала со стороны общественности; - сосредоточенность на участии в различных конференциях и семинарах; - экспертные и творческие группы включить в

		<p>состав членов судейской коллегии конкурса;</p> <ul style="list-style-type: none"> - успешная аттестация, продвижение по службе; - поощрение материальное (ценный подарок, премирование); - благодарности, награды за звания, материальный приз; - навыки самоконтроля; - обеспечить рабочее время для методической работы; - досуг, дополнительные дни отдыха, реализация формы дружеского партнерства; - участвовать в корпоративных мероприятиях; - использовать различные формы наказания (лишение, наказание, предупреждение, выговор и т.д.)
5	Организация	<ul style="list-style-type: none"> - формулировать и утверждать необходимые законодательные и организационные документы (приказы, положения, инструкции); - для осуществления, создать необходимые условия, профессиональной деятельности (финансы, кадры, логистика); - в соответствии с нормативной базой осуществлять профессиональную деятельность, этикой педагогической профессии и стандартами профессиональной деятельности; - планирование работы, определенный порядок; - отношение к работникам справедливое и дисциплина; - поддерживать хорошую психологическую атмосферу в коллективе, чтобы предотвратить эмоциональ-

		<p>ное выгорание педагога;</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать различные формы методов для работы; - развивать потребности педагогов в саморазвитии; - создать условия для повышения самооценки, доверия и профессиональной значимости педагогов (результаты, выступления, публичные показы презентаций); - участие педагогов в процессе разработки и реализации решений (расширение прав и возможностей, прозрачность при обсуждении вопросов и коллегиальность в принятии решений); - повышение квалификации (активизируйте изученную составляющую повышения квалификации - регулярно участвуйте в семинарах и курсах; повышайте уровень профессионального образования, переподготовки); - социальное партнерство (сотрудничество и организация); - ответственное лицо лично участвует в решении проблем, проявляет интерес, уважение и внимание к сотрудникам и помогает в реализации результатов обучения и проектов; - наставничество и поддерживать методически менее опытных коллег.
6	Контроль	<ul style="list-style-type: none"> - мониторинг - плановый, оперативный и текущий; - субъективный контроль за профессиональной

		<p>деятельностью педагогов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - отличительный контроль, освоения образовательной программы учащимися (как оценочный элемент качества образования данного педагога и его деятельности); - самодисциплина; - формирование и накопление “формулы успеха” педагогов; управление портфолио педагога; - систематичное наблюдение за итогами результатов каждого педагогов (само заполнение оценочных документов для расчета стимулирующей выплаты).
--	--	--

Таким образом, вышеупомянутая часть деятельности лица, ответственного за образовательную организацию, включает в себя следующие функции: постановка целей, планирование, анализ, организация, мотивация, регламентирование и контроль.

Перечисленные выше функции объединены в одну систему, связанную между собой, сложным образом. Для достижения высокого уровня в работе педагога и приумножение профессионального уровня педагога в образовательных организациях должна действовать система повышения квалификации. Эта задача может быть решена путем создания системы непрерывного процесса формирования профессиональной компетенции (неформальный и информационно-формальный уровень образования).

Профессиональная компетенция педагогов может быть определена с помощью различных форм профессиональных обменов между педагогами образовательных организаций, таких как: а) авторская программа, направленная на повышение квалификации педагогов; б) встречи с преподавателями и теоретиками образовательных программ; в) конкурс профессионального мастерства; г) фестивали интернет-проектов и открытые занятия; д) посредством интернет-публикаций в образовательных журналах и различных обра-

зовательных платформах и форумах создать условия для распространения педагогического опыта; е) семинары с ведущими издателями, методистами, авторами учебников и пособий; ё) мастер-класс с участием победителей национального проекта «Образование».

Еще одним источником повышения педагогического мастерства является деятельность методических служб в современных условиях. Создавать методические объединения в городских округах и муниципальных районах для оказания помощи в повышении квалификации педагогического состава. Для этих ассоциаций были определены организационные и методические задачи, а также определены следующие приоритетные направления деятельности:

- Организовать повышение квалификации для педагогов и руководителей образовательных организаций для того чтобы создать необходимые условия для разработки учебных траекторий между округами города, районами области и также создать условия для формирования индивидуальных просветительных в образовании маршрутов для педагогов во временной период между курсами повышения квалификации;
- Организовать своевременную аттестацию педагогических работников и руководителей в образовательных организациях и обеспечить методическую поддержку педагогического и управленческого персонала в период между аттестацией;
- Организовать профессиональные соревнования. Развитие и распространение передового педагогического и управленческого опыта в области систем образования районных и муниципальных округах;
- Информирование опыта работы педагогических работников и образовательных организаций, формирование и поддержка творческого потенциала - районных, городских педагогов и создание условий для их распространения;

- Помощь и содействие молодых специалистов в рамках осуществления проекта «Школа молодого профессионала»;
- Проведение олимпиад и организация, творческих конкурсов для детей, школьников, мониторинг подготовки школьников ОГЭ, ЕГЭ - в том числе результатами, создать базу данных для обучающихся, обладающих академическим талантом, творческим потенциалом.

На данном этапе разработка отдельного образовательного маршрута является очень важным направлением для педагогического коллектива по организации дополнительного образования. Она основана на изменениях в системе образования, которые происходят сегодня с точки зрения требований и востребованности участников образовательного процесса. Сама образовательная траектория основана на личных образовательных потребностях педагога, методических вопросах (или объектах исследования), которые изучают педагоги, и в потребностях образовательных организаций, в которых работают педагоги. Целью данной образовательной траектории является формирование профессиональной компетенции педагогов.

Образовательные маршруты, составленные индивидуально для каждого педагога проходят не только через выбранные специальные образовательные курсы (ЧИПКРО, интернет-ресурсы), но и в саморазвитии; их распространение направлено на потенциальные профессиональные способности профессиональных курсов, мероприятий, образовательных организаций, работы педагогического сообщества и местных методических ассоциаций.

При совместном отборе педагогического состава и руководителей образовательных организаций для специальных курсов учитывается множество факторов: содержание (предметная квалификация, модульность); местоположение курсов (ЧИПКРО, другие организации, базы); формат обучения (очное, дистанционное, онлайн, заочное); бюджет или самостоятельное обучение, персональное обучение или корпоративное на рабочем месте; количество часов.

Повышение квалификации педагогов может быть реализовано и самостоятельным самообучением через новые образовательные методики, методические приемы, формы, организация учебной деятельности учащихся, работа с научно-методической литературой, взаимное участие в вебинарах, разработка проектов и т.д.

Распространение потенциальных профессиональных возможностей и стремлений, должно осуществляться путем участия в профессиональных конкурсах для педагогического состава.

Аттестация является наиболее важным вопросом в формировании профессиональной компетенции педагогов.

Закон Российской Федерации 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» вступил в силу 29 декабря 2012 года. Согласно разделу 2 статьи 49 «В целях подтверждения соответствия штата занимаемой педагогом должности аттестационная комиссия, проводит оценку эффективности деятельности один раз в пять лет» [66].

Закон регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка, проведения оценки эффективности труда педагогического состава, организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [48]. В котором изложены цели, задачи, принципы оценки и правила процедур оценки. В связи с этим до принятия федеральным органом исполнительной власти соответствующего нормативного правового акта контроль, за соответствием занимаемой должности должен осуществляться образовательными организациями самостоятельно.

Аттестация для формирования квалификационной категории (первой или высшей) проводится по желанию педагогов. Проводится аттестация аттестационной комиссией, созданной государственным органом, уполномоченным субъектом Российской Федерации.

В процессе аттестации педагогический состав должен представить презентации и сборники работ экспертам, которые участвуют в повторном анализе профессиональной деятельности педагогического состава.

Проверка уровня квалификации российских педагогов является необходимым или даже обязательным фактором в образовательном процессе образовательных организаций. Они соответствуют современным требованиям, предъявляемым к российским педагогам, и четко отражены в профессиональных стандартах. Педагоги не только соблюдать соответствующие инструкции (профессиональным стандартам), а также не забывать обращать внимание на другие важные аспекты образования и воспитания своих подопечных, за которых они несут ответственность.

Поэтому управление процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательных организациях включает в себя несколько этапов: 1) планирование, 2) организацию, 3) анализ, 4) контроль. На каждом этапе будут сформулированы необходимые меры и процедуры, позволяющие педагогам повышать свою квалификацию, приобретать новые знания и повышать профессиональный рост. Когда речь заходит о формировании профессиональной компетенции педагогов, следует напомнить, что официальное подтверждение того, что «компетенции» - это лишь промежуточный процесс обучения и аттестации. Вы можете участвовать в образовательных конкурсах, писать статьи в различных журналах и создавать профессиональные обучающие сайты, участвовать в конференциях, проводить открытые занятия и мастер-классы, организовывать и проводить семинары для популяризации педагогического опыта, но только после прохождения повышения квалификации педагог получит официальное подтверждение (сертификат, свидетельство, удостоверение), подтверждающее что его профессиональный уровень повысился.

Выводы I главы

Считается, что процесс формирования профессиональной компетенции педагогов заключается в регулярном укреплении, развитии и расширении знаний, развитии необходимых личностных качеств и овладении новыми профессиональными знаниями и опытом, необходимыми сотрудникам в процессе профессиональной деятельности. Процесс формирования профессиональной компетенции педагогов можно определить как повышение их профессиональных достижений за счет накопления опыта и систематического пересмотра их обучения.

Когда дело доходит до деталей управления, компетенции педагогов, следует отметить, что определенные методы присущи только системе образования, которая традиционно сильна в этом процессе: постоянные курсы повышения квалификации, системы наставничества, формирования банка резервов руководящих должностей, вовлечения педагогов в профессиональные методические объединения.

В современном теоретическом подходе к управлению процессом формирования профессиональной компетенции педагогов - направляют образовательные организации в централизованное, постоянно меняющееся научно-методическое пространство, образовательную систему, которая должна быть сформирована для отражения на платформах повышения квалификации воспроизводящий индивидуальный путь развития педагога.

Создание результативной концепции непрерывного процесса формирования профессиональной компетенции педагогов, подразумевает переход к персонализированной модели профессионального развития, модернизацию педагогических услуг, интеграцию систем повышения квалификации и квалификаций педагогов. Наилучшее использование аналитических методов и управленческих решений приводит к успеху формирования профессиональной компетенции педагогов.

Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по выявлению эффективности управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательной организации

2.1 Организация опытнo-экспериментальной работы

Как уже упоминалось выше, профессиональная компетенция педагога - это положительное качественное изменение его внутреннего мира, то есть внутреннего определения деятельности, которое фактически ведет к новой профессиональной жизни. Поэтому целью исследования является организация теоретической обоснованности, структуры и экспериментального контроля условий обучения с целью повышения эффективности управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательных организациях.

Поставленная цель может быть достигнута путем решения следующих задач экспериментальной работы:

1. Мониторинг уровня профессиональной компетенции педагогического состава.
2. Обосновать теоретически, построить, апробировать и продемонстрировать модель управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательной организации.
3. Проверить эффективность модели в педагогических условиях – «управления процессом формирования профессиональной компетентности педагогов в образовательной организации», экспериментально-опытным путем.

Изучение совокупности организационно-педагогических условий, увеличение результативности управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов образовательной организации МКДОУ «д/с № 18» (экспериментально-контрольная группа) проводилось в несколько этапов.

На первом этапе исследования используются методы - теоретические и аналитические. Проведен теоретический анализ литературы - философской, педагогической и психологической для определения степени изученности проблемы; понять методы исследования, теоретические положения: формулировка целей, объектов и формулирование гипотезы, задачи исследования; предложен выбор метода исследования и программа экспериментальной работы.

Второй этап - экспериментальный: организуются и проводятся этапы определения, преобразования и контроля педагогического эксперимента.

- Этап формирования заключается в изучении особенностей процесса формирования профессиональной компетенции педагогов;

- Этап трансформации - разработка и внедрение модели, направленной на повышение квалификации педагогов в связи с внедрением федерального государственного образовательного стандарта;

- Этап контроля заключается в определении эффективности работы, организации управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогических работников в сфере образования.

В экспериментальном исследовании приняли участие 10 воспитателей МКДОУ «д/с № 18». Общее число педагогов составляет 13 человек. Опишем выборку исследования.

Информация о стаже работы и категории педагогических кадров, принявших участие в исследовании, представлена в таблице 2.

Таблица 2

Квалификация педагогов

Всего педагогов	высшая	первая	соответствие
10	1-15%	2-31%	7-54%

Педагогический стаж

Всего педагогов	до 5 лет	от 5-10 лет	от 10-20 лет	20 и более лет
10	0	0	3-46%	7-54%

Как видно из таблицы, большинство из них являются опытными воспитателями, 54% имеют опыт работы более 20 лет, 46% воспитателей имеют опыт работы от 10-20 лет. Также из таблицы видно, что уровень квалификации средний - это педагоги 15% высшей и 31% первой квалификационной категории.

Для изучения уровня формирования профессиональной компетенции педагогов были использованы следующие методы:

1) Методология – «Определение навыков педагогов для развития» (методология Т. М. Шамова). Методика основана на концепции внутренних навыков воспитателя образовательной организации с позиции профессионального развития.

Педагогам предлагается оценить себя, свои навыки развития по данной методике, по пятибалльной шкале 17 предложенных утверждений.

Полученные данные, поделены на три уровня развития навыков педагогов:

1 уровень - с 15 по 35 - низкий уровень, в стадии задержки развития;
 2 уровень - с 36 по 54 - средний уровень, система развития не создана;
 3 уровень - 55 и более - высокий уровень, вы активно осознаете свои потребности в профессиональном, саморазвивающемся развитии.

2) «Определение уровня профессиональных трудностей» - методика О.И. Мезенцевой. Методика основана выявлять свои профессиональные трудности, для преодоления дальнейших достижений.

В этом методе рекомендуется пять основных блоков, которые описывают основные трудности педагога, которые он встречает в своей профессиональной деятельности.

Блок № 1 - трудности в разработке профессиональной программы;

Блок № 2 - трудности в постановке и определении целей, задач в деятельности педагога;

Блок № 3 - трудности в мотивации воспитанников в деятельности образовательного процесса;

Блок № 4 - трудности в формировании педагогической деятельности;

Блок № 5 - трудности в самоанализе, корректировке самого педагогического процесса. Блок состоит из шести утверждений и воспитатели должны оценить их по трехбалльной шкале, где:

- 0 - у меня нет проблем;
- 1 - я частично затрудняюсь;
- 2 - у меня значительные трудности.

Результаты сортируются по трем уровням:

Уровень № 1 - с 10 по 29 - высокий уровень, есть некоторые трудности с вашим профессиональным развитием, но вы их пытаетесь преодолеть;

Уровень № 2 - с 30 по 49 - средний уровень, есть более заметные трудности в вашем профессиональном развитии;

Уровень № 3 - от 50 и выше - низкий уровень, в вашем профессиональном развитии присутствуют значительные трудности, но вы даже не пытаетесь их преодолеть.

3) Методология Т. М. Шамоной: «Выявление факторов, влияющих и препятствующих в профессиональной компетенции педагогов». Цель её состоит в том, чтобы выяснить, что мешает и побуждает педагогов развивать свою профессиональную жизнь.

При внедрении методологии, педагогов просят оценить препятствия и стимулы для их развития в профессиональной деятельности по пятибалльной шкале, где: уровень под № 5- означает «Да» - (подавляет или стимулирует); уровень № 4 – определяет (скорее да, чем нет); уровень № 3 – (и да, и нет); уровень № 2 – вероятнее всего нет и уровень №1 - нет.

Обработав анкеты, в результате, определяются три категории на которые делятся педагоги, данные следует внести в соответствующие колонки таблицы.

Оцениваемые факторы ранжируются на основе средних баллов и включаются в таблицу. Коэффициент развития (K_r) рассчитывается по формуле $K_r = K_{fact.} : K_{max}$, где $K_{fact.}$ - количество баллов, введенных в анкету, K_{max} - максимальное количество баллов введенных в анкету.

2.2 Анализ результатов, исследования уровня профессиональной компетенции педагогов в образовательной организации

Целью эксперимента на установленном этапе было изучение, на каком уровне профессиональной компетенции педагоги.

Задачи эксперимента:

- какие выбрать методы и приемы для экспериментальных исследований;
- провести исследование в МКДОУ «д/с № 18», и определить на каком уровне профессиональные компетенции воспитателей.

Уровень сформированности профессиональной компетенции воспитателей изучался на базе образовательной организации Муниципальное казенное образовательное учреждение «Детский сад № 18» (сокращенно МКДОУ «д/с № 18») п. Зауральского, Еманжелинского р-на.

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждения «Детский сад № 18» расположено в жилом районе поселка Зауральский вдали от промышленных предприятий.

Проектная наполняемость рассчитана на 130 мест. Целью деятельности учреждения является развитие общей культуры, развитие физических, умственных, нравственных, эстетических и личностных качеств, развитие предпосылок для образовательной деятельности, сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста. Предметом деятельности Учреждения является образовательная деятельность дошкольного образования детей по обра-

зовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми.

Детский сад укомплектован педагогами на 93 процента, так как в штатном расписании нет единицы педагога дополнительного образования, поэтому программа дополнительного образования не реализуется.

Всего сотрудников 34 человека из них 13 педагогов.

В МКДОУ «д/с №18» работают опытные воспитатели, 46% имеют педагогический стаж со стажем работы не менее 20 и более лет, 15% - 15-20 лет, 23% - 10-15 лет.

По данным образованию педагогического состава 62% имеют высшее педагогическое образование, 38% имеют среднее педагогическое образование.

В настоящее время в детском саду работают опытные воспитатели, они повышают свой профессиональный уровень, участвуют в методических объединениях, знакомятся с опытом своих коллег, совершенствуются. Все это в комплексе дает хорошие результаты в организации педагогической деятельности.

Методика, разработанная Т.М. Шамовой «Выявление способности педагогов к развитию» (Приложение 1), предложенная методология, О.И. Мезенцевой – «Определение уровня профессиональных проблем» (Приложение 2) и разработанная методика, Т.М. Шамовой, «Выявление факторов, влияющих и препятствующих профессиональному развитию педагогов» (Приложение 3) - использовались в исследовании.

Представленная методика, Т.М. Шамовой, была внедрена для определения навыков развития педагогов. Целью данного метода является определение внутреннего уровня подготовки педагогов образовательной организации для их профессионального развития. Результаты исследования представлены в таблице 3, на рисунке 1, (приложение 4).

Таблица 3

Уровень развитости педагогов внутренней готовности к своему профессиональному развитию

Экспериментально-контрольная группа	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
педагоги	31%	54%	15%

Для большей ясности рассмотрим результаты на рисунке.

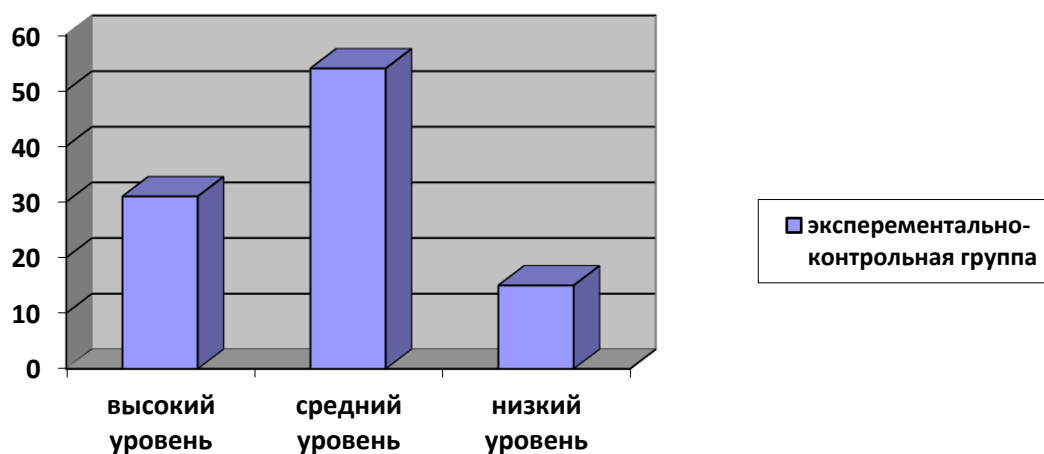


Рисунок 1. Уровень развития внутренних навыков готовности педагогов для их профессионального развития

Из приведенных выше данных видно, что экспериментально-контрольная группа имеет средний уровень развития профессиональных навыков педагогов. Сделав анализ результатов, проведенных методов отмечается слабое постижение таких показателей, как – 1) - самооценка и саморефлексия вашей деятельности; 2) - для своего профессионального развития использование своего свободного времени; 3) - готовность быть открытым для общения 4) - вы независимы от мнений других людей; 5) - преодолеваете страх перед инновациями.

Это означает, что педагоги сталкиваются с трудностями в своих перспективах развития. Чтобы выяснить, в чем заключаются эти трудности, бы-

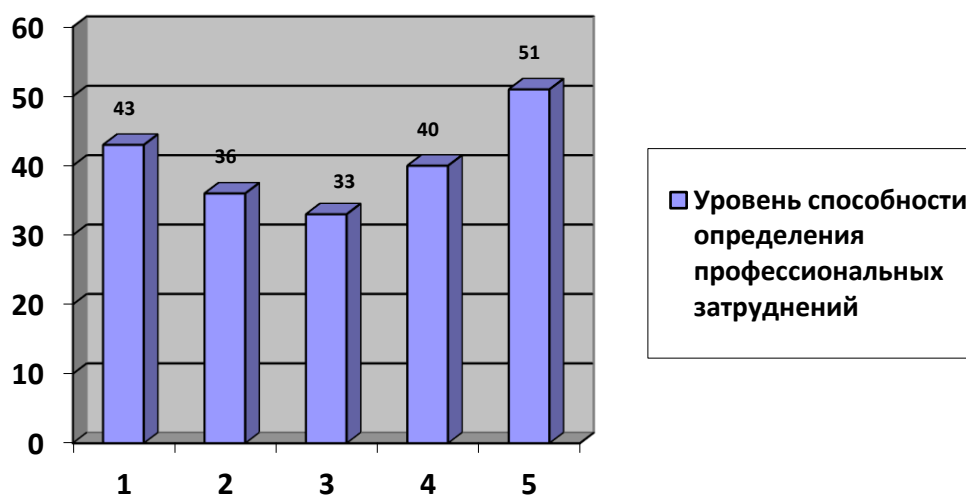
ли проведены следующие тесты для определения «уровня профессиональной сложности», предложенные О.И. Мезенцевой. Целью данного метода является определение способности педагогов выявлять свои профессиональные трудности для преодоления дальнейших достижений. Результаты приведены в таблица 4, рисунок 2, приложении 5.

Таблица 4

Способность выявлять профессиональные трудности

№	Наименование оцениваемой позиции	%
1	Трудности при разработке плана действий	43%
2	Трудности в определении целей и задач педагогической деятельности	36%
3	Трудности в мотивации воспитанников к осуществлению образовательной деятельности	33%
4	Трудности в организации педагогической деятельности	40%
5	Трудности в анализе, коррекции педагогического процесса	51%

Рисунок 2. Умение выявлять профессиональные трудности



Как показано на рисунке, у педагогов действительно есть проблемы в их профессиональной деятельности, решать которые необходимо в процессе развития профессиональной деятельности каждого педагога. Согласно исследованию, у педагогов возникают особые трудности с самоанализом и коррекцией, а также с определением целей и задач самого педагогического процесса. Это приводит к тому, что педагоги не владеют практикой оценивания результатов своей деятельности и их объективности, таким образом, не имеет оснований для их профессионального продвижения.

Планирование своей педагогической деятельности вызывает меньше затруднений, её организованность, а также мотивация своих воспитанников для участия в образовательном процессе, но их выстраивание находится также не на самом высоком уровне, что опять же приводит к трудностям в профессиональном развитии.

Для того чтобы выяснить, что может замедлить развитие и что может стимулировать конкретного педагога, был использован метод Т.М. Шаповой чтобы выявить - «Факторы, стимулирующие и препятствующие профессиональному развитию педагогов». Цель этого метода - выявить факторы, которые препятствуют и побуждают педагогов развивать свое профессиональное развитие. На основе результатов диагностики создается общая классифика-

ция стимулов и препятствий для профессиональной компетенции педагогов, которая была представлена в таблице 5.

Таблица 5

Оценка стимулирующих и препятствующих факторов

Оценка	Факторы	Результат
Препятствующие факторы		
1	Моя беспомощность	23%
2	Ограниченные ресурсы и условия жизни	20%
3	Нехватка времени	17%
4	Отсутствие помощи и поддержки лидеров в этом вопросе	11%
5	Состояние здоровья	11%
6	Разочарование из-за предыдущих ошибок	10%
7	Враждебность других участников, коллег (зависть, эмоции, ревность и т.д.), которые воспринимают в вас плохо стремление к лучшему и изменения.	8%
Стимулирующие факторы		
8	Уверенность	11%
9	Заинтересованность в работе	11%

10	Нет внимание к проблеме, со стороны руководителя	10%
11	Возможность получения известности в команде	10%
12	Просвещение на курсах	9%
13	Формирование рабочих условий	9%
14	Увеличение ответственности	9%
15	Опыт и влияние коллег	7%
16	Опыт и влияние лидеров	7%
17	Методическое направление работа.	6%
18	Возможность экспериментирования и новизна деятельности, в условиях труда.	6%
19	Саморазвитие	5%

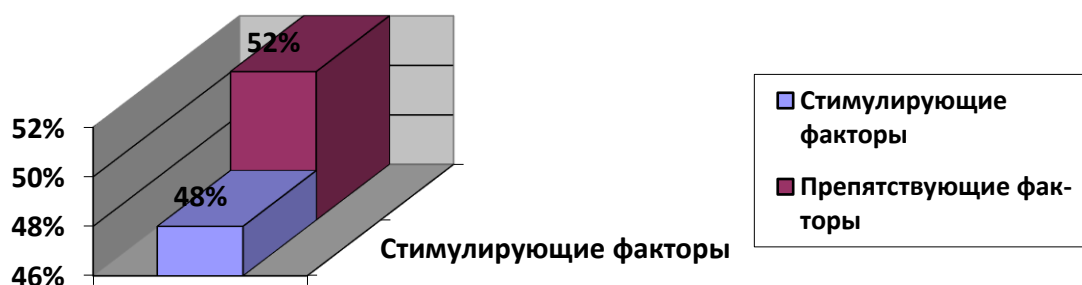
Результаты представлены в таблица 6, рисунке 3, приложение 3.

Таблица 6

Уровень развития стимулирующих и препятствующих факторов для развития педагогов

группа	стимулирующие факторы	препятствующие факторы
педагоги	48%	52%

Рисунок 3. Уровень развития стимулирующих и препятствующих факторов для развития педагогов



Как показывает диагностика, у педагогов больше препятствий, чем стимулов. Согласно наблюдениям, одним из основных факторов, препятствующих развитию, является собственная пассивность, нехватка времени, прошлые неудачи (низкая самооценка) и разочарование из-за ограниченных ресурсов и ограниченных условий жизни. Препятствия эти обусловлены непредвзятыми причинами - рабочая нагрузка, т.е. загруженность. Но также имеются и субъективные факторы, это их собственная некомпетентность и неуверенность после неудачи, все это, тормозит профессиональное развитие.

Интерес к работе, внимание к проблеме - руководителя, уверенность в себе, возможность признания команды, рабочий процесс и организационное обучение все это является стимулирующими факторами. Эти стимулы являются наиболее важными для педагогов, а это значит, что у них есть желание совершенствоваться в данной отрасли.

Вывод II главы

Следовательно, из сведений эмпирических исследований, видно что, педагоги с неохотой проявляют мотивацию в процессе профессионального саморазвития, но при этом также удалось выявить положительные результаты эксперимента, высокую готовность педагогов к профессиональному развитию.

Этот факт позволяет нам говорить о перспективах работы по управлению процессом формирования профессиональной компетенции воспитателей в контексте реализации федерального государственного образовательного стандарта в экспериментально- контрольной группе [52].

Разработка эффективной системы непрерывного процесса формирования профессиональной компетенции педагогов предполагает переход к персонализированной модели профессионального развития, модернизацию педагогических услуг, интеграцию систем повышения квалификации и квалификаций педагогов. Наилучшее использование аналитических методов и управленческих решений приводит к успеху формирования профессиональной компетенции педагогов.

Глава 3. Организация опытно-экспериментальной работы по изучению эффективности модели управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательной организации

3.1 Опытно-экспериментальная работы эффективности модели управления

Целью этапа формирования экспериментально-опытной работы является разработка и внедрение модели управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов.

Для достижения этой цели необходимо решить следующие задачи:

- Разработать модель, решения проблем – управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов;
- Апробация данной модели управления формирования профессиональной компетенции педагогов в МКДОУ «д/с № 18» п.Зауральский, Еманжелинского района.

Реализация федерального государственного образовательного стандарта образовательных организаций основана на системно-деятельностном подходе к образовательному процессу, а это значит, что профессиональная компетенция педагогов должно координироваться с этого направления [52]. Давайте подробнее рассмотрим два компонента этого подхода: принципы и действия системы.

Основываясь на принципе последовательности, модель управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательной организации должна включать следующие факторы:

1. Создание системы - это цели и результаты этих действий, мероприятий;
2. Условные функции, включающие проблемно ориентированные, временные условия и социально-педагогические;

3. Структурные и функциональные факторы, основными составляющими которых являются подразделения образовательной организации, подсистемы контроля это управляющая и управляемая подсистемы, управления образовательного процесса.

Как по вертикали (руководитель-подчиненные) так и по горизонтали (равноправные отношения) происходит взаимодействие всех структурных элементов организации, в этом и заключается суть принципа функционирования модели управления.

В результате системный деятельностный метод, в системе управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов, вводит новый элемент педагогической деятельности - педагогическую мобильность, то есть способность принимать самостоятельные и нестандартные решения, направленные на повышение профессионального уровня и способность быстро осваивать новую образовательную, профессиональную, социальную и национальную среду [6].

Четыре этапа процесса разработки и реализации модели управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов.

Этап I - теоретический: а) исследование современных педагогических моделей управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов; б) проговаривание возможности модели с руководством образовательной учреждения.

Этап II - организационный: - анализ и сбор данных о профессиональной компетенции педагогов; - чтобы определить их навыки и возможности, с педагогами были проведены индивидуальные консультации - по меньшей мере, по четыре консультации с каждым педагогом, они приведены в таблице 7.

Таблица 7

Консультации с педагогами по повышению уровня профессиональной компетенции

№	Виды консультации	Содержание
1	Информационная	Предоставляли педагогу необходимую информацию, помогающую улучшить его профессиональную деятельность.
2	Инструктивная	Педагог получил конкретный инструктаж, то есть конкретные предложения по решению профессиональных и личных проблем.
3	Формирующая	Совместно с руководством учреждения и педагогом - разрабатывать инновационные стратегии развития педагогов.
4	Психологическая	Содержание консультации направлено на создание хорошей психологической атмосферы в коллективе, предотвращение конфликтов и эффективное межличностное общение.

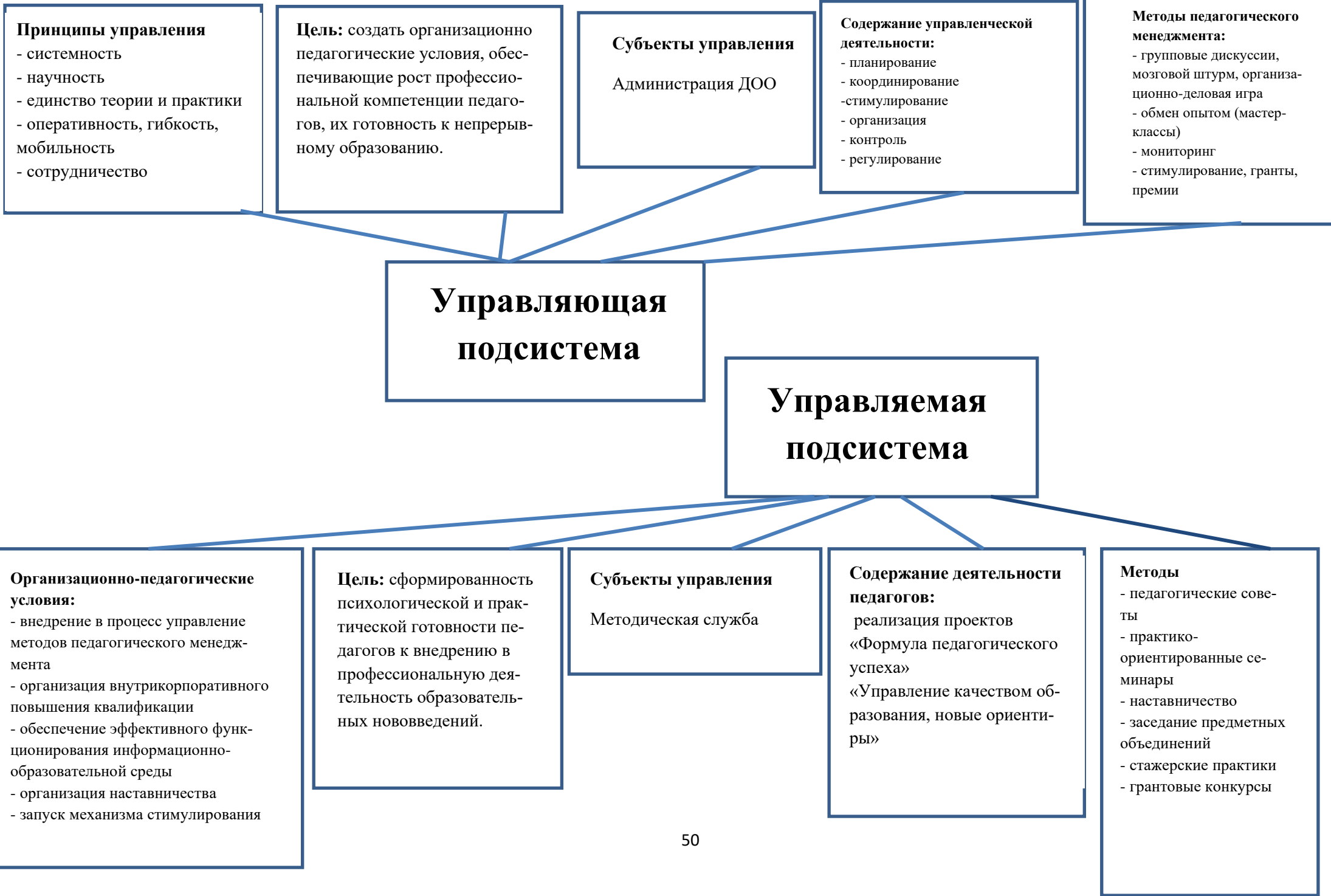
Этап III - практический, где целью плана действий является разработка: - усовершенствовать разработку системы мониторинга педагогической деятельности; - обновить формы и методы методической работы с педагогами, а также формы повышения квалификации; - новая форма аттестации - освоение, изучение педагогического состава и руководителей; - план по по-

вышению уровня профессиональной компетенции педагогов; - повышение инновационных возможностей педагогического состава.

Этап IV - аналитический: - после внедрения модели управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов, ее анализ и обобщение результатов; - представлены результаты в виде статей и предложений.

Поэтому после успешной реализации первых двух этапов была разработана модель управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов, которая показана на рисунке 4.

Рисунок 4. Модель управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в образовательной организации



Принципы управления

- системность
- научность
- единство теории и практики
- оперативность, гибкость, мобильность
- сотрудничество

Цель: создать организационно педагогические условия, обеспечивающие рост профессиональной компетенции педагогов, их готовность к непрерывному образованию.

Субъекты управления

Администрация ДОО

Содержание управленческой деятельности:

- планирование
- координирование
- стимулирование
- организация
- контроль
- регулирование

Методы педагогического менеджмента:

- групповые дискуссии, мозговой штурм, организационно-деловая игра
- обмен опытом (мастер-классы)
- мониторинг
- стимулирование, гранты, премии

Управляющая подсистема

Управляемая подсистема

Организационно-педагогические условия:

- внедрение в процесс управление методов педагогического менеджмента
- организация внутрикорпоративного повышения квалификации
- обеспечение эффективного функционирования информационно-образовательной среды
- организация наставничества
- запуск механизма стимулирования

Цель: сформированность психологической и практической готовности педагогов к внедрению в профессиональную деятельность образовательных нововведений.

Субъекты управления

Методическая служба

Содержание деятельности педагогов:

реализация проектов «Формула педагогического успеха»
«Управление качеством образования, новые ориентиры»

Методы

- педагогические советы
- практико-ориентированные семинары
- наставничество
- заседание предметных объединений
- стажерские практики
- грантовые конкурсы

Особенностью предлагаемой модели управления процессом формирования профессиональной компетенции педагога является влияние баланса между теорией и практикой на способность педагога воспринимать инновации:

- теоретическая часть связана с внедрением новых образовательных стандартов,
- практический принцип федерального государственного образовательного стандарта - это метод системно-деятельностного подхода, направленного на разработку и внедрение конкретных инноваций для обеспечения оптимального вхождения воспитателей детских садов в современную систему образовательных ценностей в соответствии с идеологией федерального образовательного стандарта.

Предлагаемая модель развития профессионального менеджмента основана на позиции А. Файоля, с точки зрения управления, это: «Процесс, который во всех организациях без исключения, независимо от его характера и масштаба, определяет принципы административных функций, которые должны быть реализованы в работе руководителей высшего звена» [68]. Функции административного управления А. Файолем заключается в следующем:

- предвидение - (составление плана) - составление программы действий, т.е. планов для координации работы в определенном направлении, пути решения и поиск путей достижения этих целей;
- формирование - констатация объема работ, способа их выполнения, распределение полномочий и обязанностей;
- регулирование (управление) - осуществление и управление запланированными мероприятиями (представление требований к выполнению обязанностей подчинённым);
- регулирование - согласования и рационализация деятельности сотрудников в предотвращении дублирования деятельности;

– контроль - мониторинг хода выполнения и оценка работы в соответствии с утвержденными планами (мониторинг выполнения задач подчиненными);

– поощрение и поддержка со стороны руководства, в стремлении педагогов расти и развиваться профессионально.

Все эти перечисленные функции управления непосредственно напрямую связаны с административными функциями и соответствуют специфике сферы деятельности управления процессом формирования профессиональной компетенции воспитателей, которые описаны в таблице 8.

Таблица 8

Взаимосвязь с задачами и принципами управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов

функции управления	принципы управления
планирование	единое направление (деятельность в одном направлении контролируется ответственным лицом и определяется планом)
организация	контролирование (право принимать решения, отдавать распоряжения и приказы и требовать их исполнения)
регулирование	еменение (решение принимается органом управления, а выполнение осуществляется подчиненным)
координация	специализация труда (узкая специализация задачи и обязанности исполнителей сведены к минимуму)
контроль	дисциплина (мониторинг необходим для обеспечения эффективности работы в определенном направлении)

стимулирование	поощрять (поддерживать различные усилия - иметь возможность обучать, развивать педагогов)
----------------	--

Непосредственная реализация модели управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов и проектная работа с помощью организации комплексного кооперирования административных служб и методического объединения образовательного заведения с учетом функций и принципов управления вышеперечисленных.

В таблице 9 показано распределение обязанностей и полномочий представителей этих служб.

Таблица 9

Комплекс мер по управлению процессом формирования профессиональной компетенции педагогов в соответствии с принципами и функциями управления

принципы и функции управления	внедрение программы - общий план	ответственные
Централизация направления - планирование	О необходимости управленческого планирования работы по управлению процессом формирования профессиональной компетенции педагогов - принятие административного решения. Общее планирование работы по повышению уровня профессиональной компетенции педагогов (составление списков мероприятий) - по управлению.	заведующий детским садом старший воспитатель заведующий

		ший детским садом старший воспитатель
Организация - Полномочия	Назначение ответственных лиц и распределение обязанностей в соответствии с перечнем мероприятий общего плана.	руководитель ДОУ старший воспитатель
Регулирование - Централизация	Общее руководство реализацией программы (введение требований к лицам, ответственным за каждый вид деятельности). Планирование работы непосредственных исполнителей для выполнения мероприятий.	заведующий детским садом старший воспитатель педагоги
Координация — Разделение труда	Непосредственными исполнителями осуществление мероприятий (координируют и упорядочивают свою деятельность).	старший воспитатель педагоги
Контроль - Дисциплина	Оценивать эффективность работы в соответствии с утвержденным планом (контролировать выполнение задач подчиненными в соответствии с согласованным планом).	руководитель детского сада старший

		воспитатель
Стимулирование – Поощрение	Проанализировать эффективность методов, используемых для стимулирования и коррекции системы, на основе результатов анализа.	заведующий детским садом старший воспитатель

В результате модель управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов, реализованная и предлагаемая в рамках федерального государственного образовательного стандарта, основана на взаимовыгодном сотрудничестве с административными, методическими отделами и педагогическим составом. Она направлена на повышение мотивации, энтузиазма и профессионального развития педагогов и всегда готова мобилизовать их способность учиться новому в меняющейся современной реальности.

3.2 Результат и анализ опытно-экспериментальной работы по изучению эффективности модели управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов

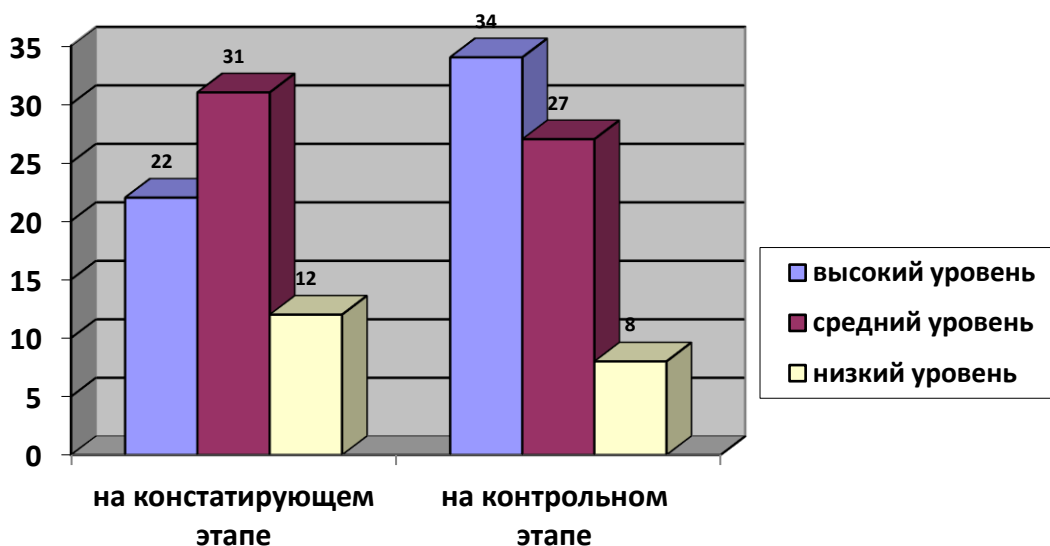
Целью этого раздела является определение эффективности работы, организованным управлением процесса формирования компетенции педагогов в образовательной организации.

Для достижения этой цели были поставлены следующие задачи:

1. Проверить все три метода.
2. Представление сравнительного анализа на этапах эксперимента «установка и контроль» его результаты.

Было повторно проведено обследование воспитателей по методике Т. М. Шамовой: «Выявление способности педагогов к развитию», и получены ряд результатов, которые представлены на рисунке 5 (приложениях 4-5).

Рисунок 5. Уровень сформированных способностей педагогов к развитию, экспериментальной группы на этапе контроля и установки



Из рисунка видно, по сравнению с начальным этапом уровень сформированных профессиональных компетенции воспитателей в экспериментальной группе вырос почти вдвое, а низкий показатель снизился до 4%.

Педагоги заметили во время повторных тестов, что они стали больше времени уделять самоанализу, также изо дня в день больше времени уделяется для саморазвития, препятствующие барьеры стали не страшны – даже наоборот, теперь они являются стимулирующим элементом, также они отметили, что стали более открытыми не только в личном, но и в профессиональном плане.

Кроме того, был проведен повторный опрос в соответствии с методикой О.А. Мезенцевой – «Определение уровня профессиональных проблем», результаты которого были представлены в приложении 6, рисунок 6.

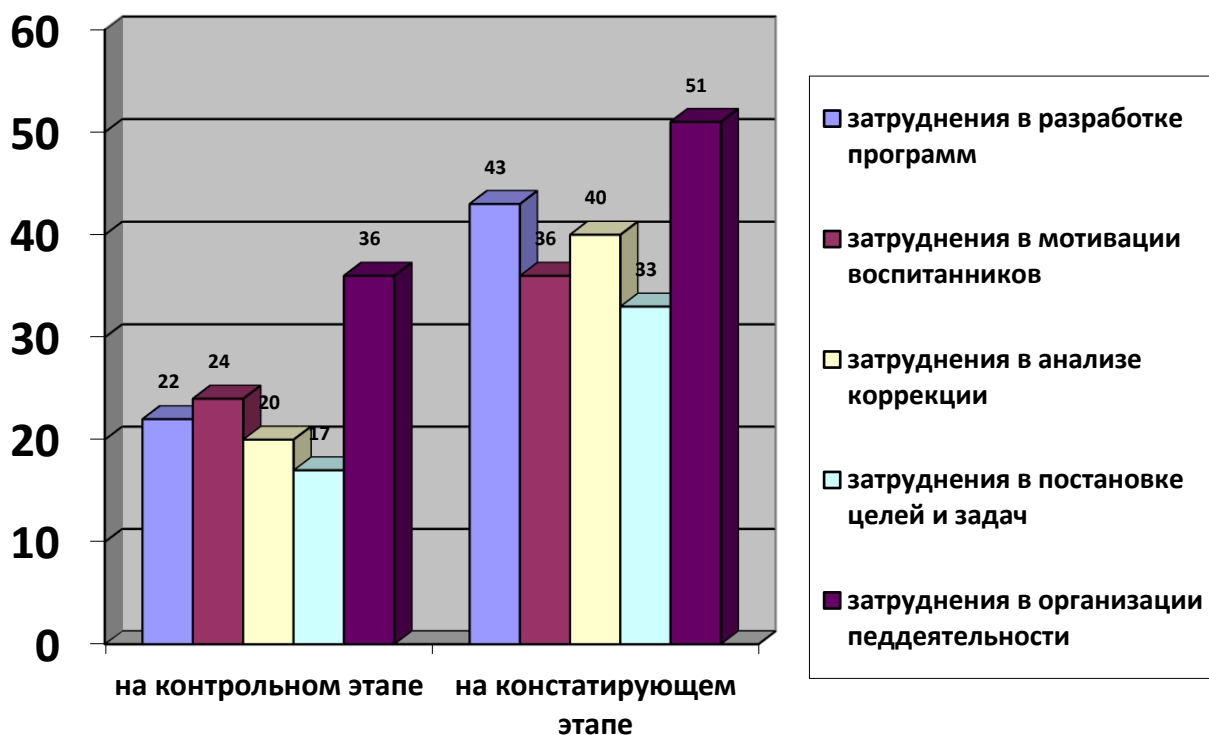


Рисунок 6. Уровень способности выявлять профессиональные трудности в экспериментальной группе на этапах создания и контроля.

Гистограмма показывает, что воспитатели сталкиваются с меньшим количеством трудностей на этапе определения. В экспериментальной группе при разработке планов и учебных мероприятий уровень сложности снизился почти вдвое (22% вместо 43%), особенно в контексте самостоятельного изучения, такого как создание перспективного плана профессионального развития. Также сократилось число педагогов, у которых возникают проблемы с постановкой целей и задач в профессиональной деятельности. Индекс сложности мотивации учащихся в учебном процессе снизился почти вдвое (20% против 40%): педагоги заметили, что они стали наиболее успешными в подготовке к трудностям, с которыми могут столкнуться учащиеся, они стали все чаще создают условия для успешной рефлексивной деятельности дошкольников на своих занятиях. Благодаря внедрению инновационных форм обучения, методов и приемов были достигнуты большие успехи в преодолении трудностей организации педагогической деятельности, тем самым повысив качество преподаваемых образовательных направлений. Педагоги также

сталкивались с меньшим количеством трудностей в саморефлексии и коррекции педагогического процесса (36% вместо 51%).

Качественные изменения произошли также на уровне препятствий и мотивирующих факторов для формирования профессиональной компетенции педагогов МКДОУ «д/с № 18» (приложение 7). Для воспитателей количество барьеров, для их развития уменьшилось - с 52% до 39% на этапе поиска, а стимулы увеличились – с 48% в течение периода тестирования и до 61% в течение периода проверки.

Таким образом, руководство организации эффективно применило передовую модель управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов. Ожидаемые результаты формирования профессиональной компетенции педагогов отчасти обусловлены расширением инноваторской работы. А также увеличение числа людей, участвующих в инновационной деятельности, требует от них развития своих профессиональных способностей. Таким образом, перед некоторыми педагогами были поставлены цели их профессиональной компетенции.

Выводы III главы

Анализ определенных экспериментальных результатов может показать, что педагоги имеют довольно высокую склонность к формированию профессиональной компетенции, но даже в этом случае можно определить множество факторов, препятствующих этому развитию, тем самым замедляя все образование. Именно поэтому модель управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов была усовершенствована в контексте реализации федерального государственного образовательного стандарта.

Предлагаемая модель основана на основных принципах образования, изложенных в федеральном государственном образовательном стандарте, - методе систематической деятельности, чтобы педагоги могли развиваться в

своей профессии, что означает повышение уровня образования всего подрастающего поколения.

Модель управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов, реализованная и предлагаемая в рамках федерального государственного образовательного стандарта, основана на методическом сотрудничестве между руководством детского сада и педагогическим составом. Она направлена на повышение мотивации, энтузиазма и на формирование профессиональной компетенции педагогов, а также на мобилизацию их способности учиться новому в меняющейся современной реальности в любое время. В связи с этим совместно с административными органами образовательного учреждения, методического отдела и самих педагогов был сформулирован и реализован комплекс мероприятий. В процессе разработки модели управления были установлены шесть принципов, напрямую связанных с административными функциями. Эти принципы подробно соответствуют областям работы и управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов: административные, социальные педагогические и психологические службы учреждения по управлению процессом формирования профессиональной компетенции педагогов для усиления тенденции профессионального развития. Экспериментальные исследования подтвердили эффективность этой модели.

Заключение

Управление человеческими ресурсами - это одно из направлений деятельности лица, ответственного за образовательную организацию. В связи с изменениями в обществе необходимо управлять профессиональными компетенциями педагогов, что означает процесс позитивной трансформации внутреннего мира личности, и развивать важные профессиональные знания, навыки и умения в образовательной деятельности в пределах возможности ее возникновения, тем самым влияя на успешную творческую самореализацию личности.

Процесс формирования профессиональной компетенции педагога характеризуется целостностью и непрерывностью. Этот аспект проявляется в стабильной и скоординированной взаимосвязи, а с другой стороны - в непрерывности функций различных форм профессиональной компетентности - это сочетание эмпирической работы и самообучающегося обучения. Профессиональная компетенция педагогов также рассматривается как регулярное укрепление, рационализация и наращивание знаний, совершенствование личностных качеств, необходимых для достижения новых профессиональных знаний и навыков, которые в свою очередь нужны для выполнения задач в рамках карьеры сотрудника. Профессиональную компетенцию педагогов можно определить как повышение их профессиональных достижений за счет накопления опыта и систематического пересмотра обучения.

Когда дело доходит до деталей управления и развития педагогов, следует отметить, что определенные методы присущи только системе образования, которая традиционно сильна в этом процессе: регулярные квалификационные требования, мобилизация педагогов в методических объединениях, системы наставничества, формирование банка резервов на руководящие должности. В современно-теоретическом методе управления процессом формирования профессиональной компетенции педагогов, основной заботой образовательных заведений, является работа в централизованном, постоянно меняющемся систематическом, научно-методическом пространстве. Система

образования должна формироваться с точки зрения профессионального развития и отражать личный путь формирования профессиональной компетенции педагогов.

Разработать эффективную систему непрерывного формирования профессиональной компетенции педагогов, включая переход к персональной модели управления процессом формирования профессиональной компетенции, модернизацию педагогических услуг, интеграцию концепции квалификаций и повышение квалификации педагога. Достойное применение аналитических методов и решений в управлении приводит к успеху в профессиональной компетенции педагогов.

Результаты экспериментальной работы и анализ литературы подтверждает гипотезу и позволяет сделать следующие выводы:

- В результате анализа было установлено, что решение проблемы формирования профессиональной компетенции педагогов требует качественно иного процесса, поскольку быстро меняющаяся реальность заставляет быстрее приспосабливаться к новым условиям жизни.
- Сформулировать и продвигать принципы разработки эффективных моделей управления процесса формирования компетенций педагогов, чтобы они активно участвовали в реализации целей образовательной организации в рамках образования, инноваций и саморазвития.
- В рамках реализации федерального государственного образовательного стандарта усовершенствованная модель управления процессом формирования компетенций педагогов, отвечающая современным требованиям системы образования.

Список использованной литературы

1. Абдалина, Л. Профессионализм педагога: компоненты, критерии оценки / Л. Абдалина, И. Бережная // Высшее образование в России. - 2008. - № 10. - С. 146-148.
2. Абдулгалимов, Г.Л. Проблемы и решения внедрения ФГОС / Г.Л. Абдулгалимов // Педагогика. - 2013. - № 10. - С. 57-61.
3. Александрова, М. В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе: монография / М. В. Александрова: Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого. - Великий Новгород, 2017. - 238 с.
4. 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.
5. Арымбаева, К.М. Профессионально-личностное становление будущего учителя как педагогическая проблема / К.М. Арымбаева, Ж.А. Кенжебаев, М. Аляпов // Образование: прошлое, настоящее и будущее: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, февраль 2018 г.). — Краснодар: Новация, 2018. — С. 109-111.
6. Асмолов, А.Г. Системно-деятельностный подход к разработке стандартов нового поколения / А.Г. Асмолов // Педагогика. - 2014. - № 4. - С. 18-22.
7. Балева, В.В. Профессиональное развитие педагога в рамках непрерывного образования / В.В. Балева// Международный журнал социальных и гуманитарных наук. - 2016. - Т. 2. - №1. - С. 58-61.
8. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности: Учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. - Москва: ПЕР СЭ, 2011 - 511 с.
9. Бондаревская, Е.В. Педагогическая культура как общественная и личная ценность / Е.В. Бондаревская // Педагогика. - 2015. - № 3. - С. 37-43.

10. Борытко, Н.М. Управление образовательными системами: учеб. для студентов пед. вузов /Н.М. Борытко, И. А. Соловцова. - Волгоград: Изд-во ВГИПК РО, 2006. – 47 с.
11. Быкова, В.Г. Курс успешного руководства школой: пособие для руководителей школ/ В.Г. Быкова. – Москва: Центр «Педагогический поиск», 2013. – 75 с.
12. Воспитание студента как конкурентоспособного лидера: [монография] / В.И. Андреев и др.; науч. ред. В.И. Андреев. - Казань: Изд-во Каз. унта, 2005. – 149 с.
13. Выготский, Л.С. Педагогическая психология: учеб. пособие для пед. вузов/ Л.С. Выготский. – Москва: Наука, 1991. – 314 с.
14. Гребнев, И.В. Методическая компетентность преподавателя : формирование и способы оценки / И. В. Гребнев // Педагогика. - 2014. - № 1. - С. 70-74.
15. 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.
16. Желнова, О.Д. Профессиональное развитие личности: межпредметный подход / Желнова О.Д. // Сборник статей магистрантов «Управление образованием». Выпуск 1. – URL: 1720586 (дата обращения: 07.09.2021).
17. Зайцева, Т.В. Управление персоналом: учебник / Т.В. Зайцева, А.Т.Зуб. - Москва: Форум: Инфра-М, 2016. - 336 с
18. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / Э.Ф. Зеер. - Москва: Академия. 2015. - 240 с.
19. Змеёв, С.И. Образование взрослых и андрагогика в реализации концепции непрерывного образования в России / С.И. Змеёв// Отечественная и зарубежная педагогика. – 2015. – № 3. – С. 94–101.

20. Иванова, О.А. Профессиональное развитие педагогов в условиях образовательной организации / О.А. Иванова, Н.В. Антонов// Вестник Нижегородского государственного университета. – 2019. - № 1. – С. 51-57.

21. Игнатова, М.Л. Управление развитием профессиональной мобильности педагогов в условиях перехода на ФГОС ООО/ М.Л. Игнатова, Л.А. Балаба. – URL: http://oo538.edu22.info/images/ignatova_balaba.docx (дата обращения: 10.10.2021).

22. Катербарг, Т.О. Профессиональное развитие педагога в проектной деятельности общеобразовательной организации: автореферат дис. кандидата педагогических наук: 13.00.08 / Катербарг Татьяна Осиповна; [Место защиты: Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева]. – Красноярск, 2015. - 23 с.

23. Катербарг, Т.О. Профессиональное развитие педагога общеобразовательной организации как социально-педагогический феномен в условиях перехода на ФГОС ОО / Т.О. Катербарг// Мир науки, культуры, образования. – 2014. - № 6. – С. 213-214.

24. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е.А. Климов. - Москва: Академия, 2014. - 304 с.

25. Коменский, Я.А. Учитель учителей («Материнская школа», «Великая дидактика» и др. произв. с сокращ.)/ Я.А. Коменский. - Москва: Карапуз, 2009, - 288 с.

26. Копотева, Г.Л. Апробация дидактических материалов, формирующих и диагностирующих готовность педагога к формированию у школьников универсальных учебных действий / Г.Л. Копотева, И.М. Логвинова, Л.М. Зиновьева// Современная наука: исследования, технологии, проекты: сборник материалов V Междунар. заочной научно-практ. конф. (Россия, Москва, 8 ноября 2015г.). - Москва: Перо, 2015. – С. 345–357.

27. Коптелов, А.В. Профессиональное развитие педагогов в условиях введения Федеральных государственных образовательных стандартов обще-

го образования / А.В. Коптелов, А.В. Машуков // Современные проблемы науки и образования - 2012. - № 6. - С. 1-9.

28. Коршукова, Т.В. Управление профессиональным развитием педагога в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов / Т.В. Коршукова, А.М. Карсаков// Вестник Омского университета. – 2018. - № 3. – С. 25-29.

29. Кузнецова, О.З. Методическая служба как фактор развития профессиональной компетенции педагога: дис. канд. пед. наук: / О.З. Кузнецова. - Москва: РГБ, 2003. – 170 с

30. Левитан, К.М. Личность педагога: становление и развитие: монография/ К.М. Левитан. - Саратов: Изд-во ун-та, 2014. - 168 с.

31. Логвинова, М.И. Управление процессом профессионального развития руководителя общеобразовательной организации по реализации ФГОС общего образования / М.И. Логвинова, Г.Л. Копотева// Технологии управления образованием. – 2017. – С. 63-71.

32. Логинова, А.Г. Профессиональный стресс и синдром профессионального выгорания в педагогической деятельности / А.Г. Логинова// Молодой ученый. — 2015. — №11. — С. 1408-1410.

33. Маркова, А.К. Психология труда педагога: учеб. пособие / А. К. Маркова. - Москва: Просвещение, 2013. - 192 с.

34. Мезенцева, О.И. Индивидуальная образовательная программа как условие компетентностного развития педагога в системе повышения квалификации / О.И. Мезенцева // Мир науки, культуры, образования. - 2011. - № 6 (31). - С. 129-131.

35. Мезенцева, О.И. Развитие профессиональной компетентности современного педагога в системе повышения квалификации: монография / О.И. Мезенцева. – Новосибирск: ООО «Немо Пресс», 2018. – 226 с.

36. Мелетичев, В.В. Мотивационное обеспечение профессионального развития педагогов / В.В. Мелетичев// Проблемы современного педагогического образования. – 2018. - № 3. – С. 74-78.

37. Мелехина, Е.А. Роль непрерывного образования в профессиональном развитии педагога / Е.А. Мелехина // Педагогическое образование и наука. - 2016. - № 12. - С. 20-25.

38. Минаева, Н.В. К вопросу об особенностях проектирования профессионального развития педагогических работников / Н.В. Минаева // Человек. Культура. Образование. - 2018. - №2. - С. 1-3.

39. Миронова, М.Н. Попытка целостного подхода к построению модели личности педагога / М.Н. Миронова // Вопросы психологии. - 2018. № - С. 44-54.

40. Митина, Л.М. Профессиональное развитие и здоровье педагога: проблемы и пути решения / Л.М. Митина // Вестник образования России. – 2017. - № 7. - С. 48-58.

41. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития педагога: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л.М. Митина. - Москва: Академия, 2014. - 320 с.

42. Нечаев, М.П. Самообследование образовательной организации – ресурс развития прогностической функции управления: Методическое пособие/ М.П. Нечаев, Е.И. Фадеева. – Москва: УЦ «Перспектива», 2014. – 128 с.

43. Нуриева, А.Р. Управление профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений / А.Р. Нуриева, Т.Н. Галич, В.П. Кипрова// Проблемы современного педагогического образования. – 2019. - № 2. – С. 188-191.

44. Овсиевская, И.Н. Развитие профессиональной компетентности педагогов с учетом требований профессионального стандарта «Педагог» / И.Н. Овсиевская// Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2016. - № 4. – С. 158-163.

45. Панфилова, О.И. Повышение профессиональной компетенции педагогов в области воспитания в процессе педагогической деятельности / О.И. Панфилова// Молодой ученый. — 2016. — №15. — С. 488-491.

46. Панфилова, О.И. Понятие «профессиональная компетентность» и различные подходы к изучению феномена данного понятия // Инновационные педагогические технологии: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2016 г.). — Казань: Бук, 2016. — С. 3-6.

47. Поташник, М.М. Как помочь учителю в освоении ФГОС: Методическое пособие/ М.М. Поташник, М.В. Левит. - Москва: Педагогическое общество России, 2015. - 320 с.

48. Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность: официальный сайт. — Москва. - URL: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-minobrnauki-rossii-ot-07042014-n-276/> (дата обращения: 03.10.2021).

49. Проектирование дифференцированной программы развития профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации: методические рекомендации/сост. Т.Г. Блинова, И.Н. Овсиевская, И.Н. Стукалова. — Барнаул: КГБУ ДПО АК ИПКРО, 2016. - 24 с.

50. 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. — Барнаул: КГБУ ДПО АК ИПКРО, 2017. - 18 с.

51. Профессиональный стандарт педагога. Индивидуальный образовательный маршрут педагога как инструмент овладения новыми профессиональными компетенциями: монография / сост. Г.В. Цветкова, Г.А. Ястребова. — Волгоград: Учитель, 2016. — 39 с.

52. Профстандарт педагога стандарты: официальный сайт. — Москва. - URL: <http://xn--80aaaaoadb1fjidjfjmsfба.xn--p1ai/профстандарт-педагога/> (дата обращения: 03.10.2021).

53. Рамазанов, М.К. Сущность и условия профессионального становления педагога / М.К. Рамазанов// Молодой ученый. — 2014. — №21. — С. 679-682.

54. Ростунов, А.Т. Формирование профессиональной пригодности: монография / А.Т. Ростунов. - Минск: Вышэйш. шк., 1984. - 176 с.

55. Сайфуллаева, У.У. Самообразование как условие профессионального становления личности педагога / У.У. Сайфуллаева// Молодой ученый. — 2017. - № 3. — С. 17-18.

56. Селиванова, А.Р. Условия профессионально-личностного развития и саморазвития педагога. – URL: http://bank.orenipk.ru/Text/t10_238.htm (дата обращения: 18.09.2021).

57. Сергеева, В.П. Инновации в образовательном процессе: учебно-методическое пособие/ В.П. Сергеева, Л.С. Подымова. – Москва: УЦ «Перспектива», 2012. – 91 с.

58. Сиденко, Е.А. Профессиональное развитие педагога в условиях введения ФГОС нового поколения / Е.А. Сиденко // Образование и наука. — 2019. - № 8. — С. 5-24.

59. Стародубцева, В.А. Технология сетевого курса повышения квалификации / В. А. Стародубцева, А. А. Киселева // Высшее образование в России. - 2014. - № 1. - С. 98-103.

60. Стебловская, Л.С. Полидеятельностное образовательное пространство как один из факторов профессионального развития педагогов общеобразовательных организаций / Л.С. Стебловская// Проблемы современного педагогического образования. – 2019. - № 2. – С. 214 – 218.

61. Субетто, А.И. Онтология и феноменология педагогического мастерства: монография/ А. И. Субетто. - Тольятти, 2015. - 208 с..

62. Третьяк И.Г. Профессиональная-педагогическая компетентность педагога / И.Г. Третьяк // Самарский научный вестник. - 2014. -№4. - С. 130-132.

63. Управление инновациями в образовательной организации. Кейс успешного руководителя. Управление через проектирование. Деятельность проектной команды. Эффективные технологии управления инновациями: пособие для руководителя общеобраз. организаций/ авт.- сост. Н.М. Борытко,

О.Л. Иванова, Е.И. Фастова; науч. ред. И.В. Власюк. – Волгоград: Учитель, 2015. – 161 с.

64. Управление непрерывным профессиональным развитием педагога и обучением непосредственно на рабочем месте в условиях реализации ФГОС: Материалы ассамблеи работников дополнительного образования/ Сост. А.Е. Руженцева. – Воронеж: Станция, 2015. – 35 с.

65. Федеральные государственные образовательные стандарты: официальный сайт. – Москва. - URL: <https://fgos.ru> (дата обращения: 10.10.2021).

66. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года с изменениями 2019 года: официальный сайт. – Москва. - URL: <http://zakon-ob-obrazovanii.ru> (дата обращения: 02.09.2021).

67. Маркина, Н.В. Внутрифирменное обучение педагогов по вопросам психолого-педагогического сопровождения введения и реализации ФГОС общего образования: практики командного менеджмента [Электронный ресурс] : методическое пособие / Н. В. Маркина, Б. Б. Раимбаев, Д. Н. Погорелов [и др.]. – Челябинск : ЧИППКРО, 2019. – 184 с.

68. Четырнадцать принципов Файоля, А.: управление и менеджмент. – URL: <https://donpi.ru/otnosheniya/14-printsipov-fajolya-upravlenie-i-menedzhment.html> (дата обращения: 28.09.2021).

69. Чечель, И.Д. Современные подходы реализации непрерывного профессионального развития руководителей образовательных организаций / И.Д. Чечель //Отечественная и зарубежная педагогика. – 2015. – № 3. – С. 32–40.

70. 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 [и др.] - Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2018. – С. 83-89.

71. Шумейко, О.Н. Реализация системно-деятельностного подхода в процессе обучения / О.Н. Шумейко// Актуальные вопросы современной пе-

дагогика: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Самара, март 2016 г.). — Самара: ООО «Издательство АСГАРД», 2016. — С. 18-25.

72. Ядровская, М.В. Модели в педагогике / М.В. Ядровская // Вестник Томского государственного университета. - 2013. - № 366. - С. 139-143.

73. Якушева, С.Д. Основы педагогического мастерства и профессионального саморазвития: учебное пособие / С.Д. Якушева. - Москва: Форум; Инфра-М, 2017. - 416 с.

74. Якушина, Е.В. Сетевые технологии как средства для профессионального роста современного учителя / Е.В. Якушина // Школьные технологии. - 2014. - № 1. - С. 127-134.

75. Ямбург, Е.А. Какой учитель нужен сегодня школе, или Стандарт на вы-рост / Е.А. Ямбург // Аккредитация в образовании. - 2013. - № 6. - С. 62-6

76. Лямцева, Е. В. Современные подходы к организации повышения квалификации для муниципальных команд в форме проектной сессии / Е. В. Лямцева // Вопросы педагоги. 2019. № 5-1. С. 127-135. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_37607394_85418069.pdf (дата обращения: 12.08.2019)

77. Беркович, М. Л., Стратегия маркетингового продвижения образовательных услуг: разработка и внедрение в образовательных организациях [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / М. Л. Беркович. – Челябинск : ЧИППКРО, 2019. – 120 с. URL: <https://ipk74.ru/upload/iblock/904/90406cf497759b859d4626c11fa70c5a.pdf>