




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


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

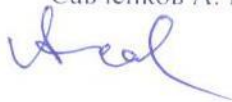
**Психолого-педагогические условия личностно-профессионального
развития руководителя современной образовательной организации**

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

Проверка на объем заимствований:
92,73% авторского текста

Работа рекомендована к защите
«09» января 2023 г.
Зав. кафедрой ПППО и ПМ

Корнеева Н.Ю.

Выполнил:

Студент группы ЗФ-309-169-2-1
Манакова Виктория Константиновна

Научный руководитель:
д.п.н., профессор
Савченков А. В.


Челябинск
2023

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	10
1.1 Управление образовательным процессом как психолого-педагогическая проблема.....	10
1.2 Психолого-педагогическая компетентность преподавателя как условие успешности реализации педагогического процесса в техникуме.....	22
1.3 Вывод по 1 главе.....	38
ГЛАВА 2. ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	40
2.1 Характеристики диагностик, используемых для психолого-педагогических условий профессионального развития руководителя на базе ГБПОУ «Каслинский промышленно – гуманитарный техникум»..	40
2.2 Реализация психолого-педагогических условий профессионального развития педагогов в процессе образовательной деятельности на базе ГБПОУ «Каслинский промышленно – гуманитарный техникум»	49
2.3 Анализ эффективности психолого-педагогических условий профессионального развития руководителей в процессе образовательной деятельности на базе ГБПОУ «Каслинский промышленно – гуманитарный техникум»	62
Вывод по главе 2.....	71
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	73
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	77
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	86

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Развитие системы образования на современном этапе во многом определяется социально-экономической ситуацией, как в Российской Федерации, так и в Республике Казахстан, тенденциями развития современной педагогической, психологической наук, изменением целей и задач образования, обновлением его содержания и внедрением личностно-ориентированных технологий его реализации. Такие преобразования, определив новые концептуальные подходы к образованию, обеспечили возникновение образовательных учреждений различного типа, ориентированных на удовлетворение потребностей социума и личности в разных образовательных услугах.

Реализация инноваций в условиях конкретного образовательного учреждения во многом определяется эффективностью деятельности его педагогических кадров. Именно педагог определяет и формулирует цели и задачи образовательной деятельности, планирует и организует ее, корректирует деятельность обучающихся, анализирует результаты учебно-воспитательного процесса, т.е. осуществляет управление процессом достижения намеченных целей.

Осуществление деятельности по управлению образовательным процессом в вузе предполагает наличие специальной готовности у преподавателя высшего учебного заведения. Однако, проведенные к настоящему времени исследования показывают, что преподаватели не всегда обнаруживают необходимый уровень теоретических знаний и практических умений в сфере управления, их личностные мотивы не адекватны требованиям времени.

Востребованность практикой профессионального образования качественно новых управленческих подходов обострила ряд противоречий, среди которых:

- противоречие между современными требованиями к профессиональной деятельности преподавателя и уровнем его готовности к ее осуществлению;
- противоречие между необходимым уровнем управления образовательным процессом и невозможностью достичь его в условиях только существующей системы подготовки студентов в колледже.

Особенность управления как самостоятельного направления в современном научном развитии и управления образовательным процессом, в частности, во многом объясняется тем, что его важнейшим системообразующим компонентом (наряду с политическим, экономическим, социологическим и др.) является сфера духовной жизни людей, состояние общественного и индивидуального сознания. Любой социальный субъект управления обязательно действует в определенной духовной среде (наряду с социально-экономической, политической и другими средами). Эта специфическая среда отличается достаточной самостоятельностью и во многом определяет аналитические, информационные, организационные и другие возможности субъектов управления.

Известно, что успешность управленческой деятельности в особенности обусловлена субъективными факторами. В свою очередь качество этой субъективности во многом зависят от состояния духовной культуры общества в целом, ее отдельных субъектов, начиная от государства, региона и кончая каждым отдельным человеком, управленцем.

Степень управляемости во многом зависит от действенности таких регуляторов, как: культура, традиции, нормы морали, идеология, зрелость сознания, научность и целостность мышления и т.п. Роль и значение этих регуляторов постоянно возрастает. Основным стержнем механизма регуляции управления являются ценностные ориентации, что позволяет обеспечить обществу целостность, баланс общественных интересов,

гармонизировать согласие.

Проблема управления образовательным процессом получила отражение в исследованиях Т.М. Давыденко, Т.И. Ильиной, Н.В. Кузьминой, М.М. Поташника, В.П. Симонова, Т.И. Шамовой, В.А. Якунина и др., где основной акцент делается на изучение образовательного процесса как педагогической системы и особенностей управления им.

Феномен готовности к управлению рассматривается в трудах М.М. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, В.А. Крутецкого, С.М. Корниенко, Б.Ф. Ломова, С.М. Мусиновой, Л.В. Никитенковой, С.И. Тадиян и др.

В то же время теоретический анализ психолого-педагогических источников показывает, что в них не получили должного освещения такие вопросы, как структурные особенности управленческой деятельности преподавателя, функциональные характеристики этой деятельности, объективно значимые единицы управленческого цикла с позиций субъекта управления на уровне учебного процесса, программа управленческой деятельности преподавателя, способы наиболее эффективного воздействия на участников учебного процесса, фундаментальные правила, которые должны соблюдаться при осуществлении преподавателем управления образовательным процессом, управленческие знания преподавателя, способность преподавателя быстро и результативно применять управленческие знания при решении профессиональных задач и др.

Кроме того, анализ образовательной практики позволяет констатировать, что:

- готовность преподавателей к управленческой деятельности не носит системного характера;
- в содержании управленческой деятельности преподавателя отсутствуют цели, ориентированные на развитие личности обучающегося;
- в процессе управления не реализуется комплекс необходимых

педагогических условий, обеспечивающих достижение успеха в образовательном процессе;

- человекоцентрический подход как новая парадигма управления, предполагающая серьезное изменение традиционных взглядов не только на содержательный аспект управления, но и на решение вопросов технологии управленческой деятельности, еще не стал ведущим.

Решение перечисленных проблем невозможно без изучения теоретических подходов, раскрывающих отдельные их стороны и составляющих их сущность.

Все вышесказанное обусловило выбор темы моего исследования и определило **цель исследования** – дать теоретико-методологическое обоснование психолого-педагогическим условиям эффективности управления образовательным процессом в техникуме.

Объект исследования: управление образовательным процессом в техникуме.

Предмет исследования: особенности психолого–педагогических и условий эффективности управления образовательным процессом в техникуме.

В основу исследования положена **гипотеза**, согласно которой управление образовательным процессом будет эффективным, если:

1) система педагогического управления будет осуществляться на основе общепрофессиональных и специальных знаний, которые позволят достигать необходимого уровня готовности преподавателя к управлению образовательным процессом;

2) формирование и развитие готовности преподавателя к управлению образовательным процессом в техникуме будут ориентированы на:

- учет особенностей личности каждого преподавателя, его личностный потенциал, управленческие качества;

- реализацию принципов, обеспечивающих устойчивую положительную мотивацию к управленческой педагогической деятельности;
- определение и реализацию знаний и умений, обеспечивающих результативность управленческой деятельности.

В соответствии с целью и гипотезой исследования в работе решались следующие **задачи**:

1. Изучить состояние проблемы управления образовательным процессом в техникуме, выделить современные подходы в теории и практике образовательного менеджмента.
2. Дать психолого-педагогическую характеристику деятельности преподавателя по осуществлению управления образовательным процессом в техникуме.
3. Определить содержание педагогической этики профессиональной деятельности преподавателя.
4. Провести исследование состояния управления образовательным процессом на базе ГБПОУ «Каслинский промышленно – гуманитарный техникум»

В ходе работы были использованы следующие научные методы: теоретический анализ научной литературы по проблеме исследования, анализ, систематизация и обобщение данных, полученных при использовании анкетирования, свободного интервьюирования, беседы и наблюдения за деятельностью преподавателей.

Методологической основой исследования выступили аксиологический подход, рассматривающий человека как высшую ценность; системный подход, позволяющий изучить образовательный процесс как целостность и объект управления; личностно-деятельностный подход как основа реализации личностно-ориентированной технологии управления образовательным процессом в колледже.

Теоретической основой исследования явились положения теории управления и менеджмента (М. Альберт, В.Г. Афанасьев, М. Вудкок, А.Л. Годунов, П. Друкер, В. Зигерт, Е.Н. Кишкель, В.Ю. Кричевский, Л. Ланг, М. Мескон, А.В. Попов, Е.П. Тонконогая, Д. Френсис, Ф. Хедоури, В.Г. Шипунов и др.); теоретические подходы к пониманию сущности педагогического процесса (Ю.Н. Бабанский, А.И. Мищенко, И.П. Подласый, В.А. Сластенин, Е.Н. Шиянов и др.) и педагогических систем (С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.П. Беспалько, Б.Г. Гершунский, Т.А. Ильина, А.Н. Ковалев, Н.В. Кузьмина и др.), управления педагогическими системами (Т.И. Ильина, И.Ф. Исаев, Н.В. Кузьмина, М.М. Поташник, В.П. Симонов, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова, В.А. Якунин и др.), психолого- педагогической готовности к деятельности (М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, В.А. Крутецкий, М.А. Мамазян, А.В. Петровский и др.), готовности к профессиональной деятельности (Б.Г. Ананьев, Л.Г. Ахтариева, К.М. Дурай-Новакова, Н.С. Кобозев, В.А. Сластенин, Н.Н. Ставринова и др.).

Научная новизна данного исследования заключается в том, на основе изученных теоретических данных и практического исследования мной был проведен самостоятельный анализ психолого-педагогических основ управления образовательным процессом на базе ГБПОУ «Каслинский промышленно – гуманитарный техникум».

Теоретическая значимость данной работы заключается в обосновании и уточнении основных теоретических положений и концептуальных подходов к управлению образовательным процессом в профессиональном образовательном учреждении. Данное исследование расширяет наши представления о сущности и значении процесса управления образовательным процессом в современном образовательном учреждении.

Практическое значение данной работы состоит в том, что ее

материалы могут быть использованы при чтении общих и специальных курсов по психологии управления, образовательному менеджменту, по психолого-педагогическим дисциплинам, в практической работе преподавателей и руководителей образовательных учреждений.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись на базе ГБПОУ «Каслинский промышленно – гуманитарный техникум» для руководителей ОО.

Основные положения диссертации нашли отражение в публикациях:

- Публикация на официальном сайте издания fgosonline.ru, учебно-методический материал на тему: «Психолого-педагогические условия личностно-профессионального развития руководителя современной образовательной организации». Адрес размещения материала: https://fgosonline.ru/stati_po_rybrikam/ Номер сертификата: СП1000179466;

- публикация на официальном сайте издания fgosonline.ru, учебно-методический материал на тему: «Основные направления профессионального развития педагога образовательной организации». Адрес размещения материала: https://fgosonline.ru/stati_po_rybrikam/ Номер сертификата: СП100179469.

База исследования. Исследования проводилось на базе ГБПОУ «Каслинский промышленно – гуманитарный техникум».

Структура диссертации состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В данной главе на основе историко-теоретического анализа рассматривается профессионально-педагогическая деятельность и направления профессионального развития педагога, сложившиеся в образовательной практике, раскрывается понятие психолого-педагогического условия и выделяются его возможности в отслеживании профессионального развития педагогов в прошлом и настоящем. Исторический анализ теории позволяет обосновать системные изменения в образовании в целом и в профессионально - педагогической деятельности в частности. Одна из задач первой главы - обозначить существенные признаки ведущих понятий исследования.

1.1 Управление образовательным процессом как психолого- педагогическая проблема

Изучение проблемы управления образовательным процессом, выявление его специфики связаны, прежде всего, с уточнением ключевого понятия «управление», а также особенностей контекстного употребления данного термина.

Термин «управление» обычно используют тогда, когда речь идет о процессах активных воздействий на управляемую систему (или объект управления) для достижения вполне определенной цели. Именно так трактуется управление в разнообразных источниках:

- искусство знать точно, что предстоит сделать и как это сделать [26];
- организация и реализация целенаправленных воздействий [49];
- функция, вид деятельности по руководству людьми, а также

область человеческого знания, помогающего осуществить эту функцию [56, 64].

С.Н. Тидор [62, С.133] приводит другие определения сущности управления:

- это целенаправленная координация объекта;
- это воздействие на объект для достижения поставленной цели;
- это вертикальная координация взаимодействия элементов системы, направленная на достижение поставленной цели.

Е.П. Тонконогая и В.Ю. Кричевский [39] под управлением понимают целенаправленное воздействие на коллективы людей для организации и координации деятельности в сложных динамических системах.

Значимыми для нашего исследования являются выводы В.Ю. Кричевского и И.Ф. Исаева. Первый автор подчеркивает, что управление – это процесс воздействия субъекта управления на его объект; взаимодействие управляющей и управляемой подсистем; согласование общих целей, задач, действий между подчиненными и руководителями, как субъект-объектные отношения [37, 39].

Исходя из приведенных выше трактовок понятия «управление» можно сказать, что основная цель управления – это эффективное и планомерное использование сил, средств, времени, людских ресурсов для достижения оптимального результата. Поэтому основным вектором управления следует признать цель – результат.

В функциональном плане управление призвано обеспечить формулировку и достижение целей организации, направленность действий группы, сотрудничающих людей к общим целям, воздействие субъекта управления на его объект. В качестве его объектов могут выступать отдельные индивиды, группы индивидов, целые организации людей, процессы.

Анализ зарубежной литературы по проблемам управления (М. Альберт, М. Вудкок, В. Зигерт, Л. Ланг, М. Мескон, Д. Френсис, Ф.

Хедоури и др.) показывает, что исследователи в одних и тех же ситуациях в равной степени пользуются как термином «управление», так и термином «менеджмент», вкладывая в них почти идентичную смысловую нагрузку, что позволяет говорить об определенной синонимичности данных понятий и обуславливает правомерность их равнозначного употребления.

Обращение к истории проникновения идей управления в образовательную практику, показывает, что в 60-е годы XX века началось взаимопроникновение концепций об управлении и наук об обучении человека. По словам В.В. Бирюкова [47], с этого времени идеи кибернетики стали адаптироваться к специфически человеческим аспектам обучения. Само же управление становится междисциплинарной областью знаний, которая сочетает в себе науку, опыт и искусство [14].

Изучение психолого-педагогической литературы с позиции систематизации отраженного в ней опыта применения идей управления в сфере отечественного образования позволило нам выделить несколько условных периодов.

Первый из них связан со становлением советской образовательной системы и разработкой общих принципов управления ею: демократического централизма, деловитости, практичности, эффективности, основой звена, объективности и др. Большую роль в определении этих принципов сыграли работы Н.У Крупской.

Второй период характеризуется интенсивным использованием понятий и достижений кибернетики в педагогике и психологии: «процесс управления», «система управления», «переработка информации», «обратная связь», «алгоритм» и др. Они стали широко применяться в теоретической литературе по педагогической психологии, общим проблемам дидактики, методике преподавания.

Третий период отличается разработкой теоретических основ управления познавательной деятельностью обучающихся. В противовес

описанным в литературе бихевиористскому и функциональному подходам, которые не рассматривали познавательную деятельность в качестве объекта управления, отечественные ученые [13, 44, 60] разработали теорию поэтапного формирования умственных действий, основанную на идеях управления. Ее основные положения сводятся к следующему: процесс обучения есть также процесс управления; управление осуществляется путем программирования деятельности обучаемых по усвоению ими системы знаний, умений и навыков, норм поведения; в основе управления лежит пооперациональная «обратная связь».

Иными словами, концепция управления учением нашла свое теоретическое выражение в трактовке процесса обучения как управляемого. Для своего времени теория поэтапного формирования умственных действий имела большое значение, т.к. позволяла отойти от анализа умения в единицах знаний или их ассоциаций и использовать действие, которое имеет ту же структуру, что и деятельность [45]. Последняя, по мнению Н.Ф. Талызиной [60], и должна быть предметом усвоения и объектом управления.

Развитие управленческих идей в педагогике связано также с разработкой проблемы программирования как одного из способов управления учебной деятельностью.

В области учебного программирования сложился ряд самостоятельных направлений: кибернетическое (А.И. Берг, В.М. Глушков и др.), логическое (М.Н. Алексеев, Б.В. Бирюков, В.А. Гусев, А.А. Столяр и др.), техническое (Т.В. Габай, С.П. Кузьменков, С.И. Кузнецов, Е.И. Машбиц, В.М. Монахов, Н.Ф. Талызина, И.И. Тихонов и др.), психолого-кибернетическое (П.Я. Гальперин, А.Н. Леонтьев, З.А. Решетова, Н.Ф. Талызина и др.), дидактическое (В.П. Беспалько, Д.П. Гольнева, К.Б. Есипович, Т.Н. Ильина, И.Ф. Комков, Н.Т. Огородников и др.). Идея программирования некоторым образом обогатила педагогическую теорию общими принципами

методологического толка.

С программированием связано первое употребление понятия «педагогическое управление», с помощью которого исследователи стремились показать специфику использования управленческих идей в педагогике и педагогической психологии. Несколько позже это понятие начинает употребляться в трудах многих исследователей (В.П. Беспалько, Ю.В. Васильев, И.И. Ильясов, Л.Б. Ительсон, С.Э. Карклина, Ю.А. Конаржевский, Т.В. Рябова и др.).

С середины 70-х годов XX века в психолого-педагогической литературе намечается новый, четвертый период в развитии идей управления. Термин «педагогическое управление» стал толковаться шире, нежели первоначально, что связано, на наш взгляд, с постепенным расширением представлений о количестве объектов, поддающихся управлению – цели обучения, содержание образования, формы учебной деятельности, целостный учебно-воспитательный процесс и т.д.

В данный период активно разрабатываются вопросы содержания и методов управленческой деятельности руководителя [43, 57], проблемы методологии управления учебным процессом [24], модель специалиста как средство управления подготовкой кадров [41, 58, 61 и др.], пути оптимизации управления [7, 52 и др.].

Наряду с этим изучается деятельность педагога с позиций общей теории управления (Н.С. Кузьмина, М.С. Дмитриева, Л.И. Холина и др.). Установлено, что в структуре этой деятельности можно выделить подготовительный и исполнительный элементы. В подготовительной деятельности имеет место управление по так называемым «возмущениям». Исполнительный же элемент реализует управление по типу «обратной связи». Следовательно, можно сказать, что в структуре деятельности педагога процесс управления стал рассматриваться в единстве двух компонентов.

Значительный вклад в исследование педагогической деятельности с точки зрения теории управления внесли работы Н.В. Кузьминой [40, 41]. Выделяя в ней конструктивный, организаторский, коммуникативный и гностический компоненты, автор считает, что их роль, в том числе управленческая. При этом все компоненты выступают во взаимной связи.

Соглашаясь с такой позицией, в свою очередь, отметим, что анализ содержания каждого из компонентов деятельности педагога, соотнесение их с общей идеей управления позволяют считать конструктивный и гностический компоненты ведущими в подготовительной деятельности, а коммуникативный и организаторский – в исполнительной.

Наконец, в указанный период начинается и продолжается до сих пор разработка теории рефлексивного управления, согласно которой в процессе обучения взаимодействуют сознательные личности. С этих позиций представляют интерес работы, в которых обучающийся и обучающий рассматриваются как субъекты, одинаково заинтересованные в результатах совместного труда, а в основе их взаимоотношений лежат понимание, доверие, сотрудничество [12, 24]. По утверждению Т.И. Шамовой и Т.М. Давыденко [65] «сущностная характеристика рефлексивного управления состоит в том, что целью совместной деятельности учителя и учащихся является развитие у обучаемых способности к самоуправлению и самореализации в образовательном процессе».

Теория рефлексивного управления также обогатила общую теорию управления новым методологическим подходом.

Выделяя следующий период в развитии идей управления в педагогической науке, мы прежде всего связываем его с попыткой их реализации в образовательной практике, что подтверждается публикациями, отражающими различные подходы к управлению самостоятельной работой обучающихся, развитием знаний и личностных качеств. Проведенный в этой связи анализ литературы показал, что

постепенно управленческие акценты смещаются на самоуправление [10].

Воплощением идей управления и самоуправления в образовательной практике стало создание учебно-методических комплексов. Разработка системного методического обеспечения учебного процесса позволила накопить некоторый полезный исследовательский материал и еще более актуализировала проблему педагогического управления.

В последние годы развитие идей управления связано с активной разработкой проблемы педагогического менеджмента [10, 64].

Понятие «менеджмент» имеет несколько определений – английский, американский, немецкий варианты. Если следовать последнему, то менеджмент – это «такое руководство людьми и такое использование средств, которое позволяет выполнить поставленные задачи гуманным, экономичным и рациональным путем» [55, С.29].

Разумеется, педагогический менеджмент имеет свою специфику, т.к. связан с творческой деятельностью человека в области воспитания и обучения.

В трактовке В.П. Симонова [56, С.3], педагогический менеджмент – это «комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления образовательным процессом, направленный на повышение его эффективности».

В нашем понимании, образовательный менеджмент – это научно организованное управление со своеобразной иерархией: руководитель, педагогический коллектив, коллектив обучающихся.

Большинство исследователей проблем менеджмента отмечают, что современное управление не может быть понято вне такого социального феномена как «организация» (В. Афанасьев, Ч. Бернارد, А.Л. Годунов, Я. Зеленецкий и др.). В связи с этим представляется важным проведение анализа понятий «управление» и «организация» с позиции их соотношения.

По мнению ряда исследователей (А.Л. Годунов, Г.Х. Попов, В.И. Терещенко), управление входит в организацию как составная часть категории. Напротив, другие авторы (Д.М. Гвишиани, И.С. Мангутов, Л.И. Уманский) рассматривают организацию в качестве компонента управления. Согласно В.И. Зверевой [33], организация, являясь частью управления, направлена на формирование не только управляемой, но и управляющей подсистем.

Анализ приведенных научных подходов позволяет выделить базовые аспекты в трактовке понятия «организация»: это деятельность двух и более лиц по созданию состояния упорядоченности субъекта и объекта управления, по формированию и регулированию определенной структуры организационных взаимоотношений.

В своем исследовании мы исходим из понимания организации как компонента управления, призванного обеспечить оптимальное регулирование взаимоотношений объекта и субъекта управления.

Поскольку в рамках проводимого исследования управление анализируется относительно образовательного процесса, обратимся к особенностям управления им. Решение этой задачи предполагает более детальное рассмотрение категории «образовательный процесс». В трактовке В.П. Симонова [57] понятие «образовательный процесс» рассматривается как совокупность трех компонентов: учебно-воспитательного, учебно-познавательного и самообразовательного.

Н.В. Кузьмина [41] определяет образовательный процесс как педагогическую систему, для которой характерно множество взаимосвязанных структурных и функциональных компонентов, подчиненных целям образования, воспитания и обучения подрастающего поколения и взрослых людей.

В работах Т.И. Шамовой [65, С.117] образовательный процесс толкуется как специально организованное взаимодействие педагогов и

воспитанников, направленное на решение образовательных задач.

Автор считает, что исследование образовательного процесса можно проводить на разных уровнях.

Первый уровень – теоретический, предполагает рассмотрение образования и образовательного процесса как системы.

Второй уровень – уровень проекта учебного плана и программ по предметам.

Третий уровень – создание проекта конкретного образовательного процесса в форме его плана на год, учебную тему.

Четвертый уровень – уровень реального образовательного процесса, уровень конкретного учебного занятия.

Отмеченные уровни, по мнению Т.И. Шамовой, задают структуру анализа управления образовательным процессом. Другими словами, важным является раскрытие специфики управления на каждом из отмеченных уровней.

К компонентам образовательного процесса исследователь относит:

- целевой – осознание педагогом и принятие учеником цели и задач учебно-познавательной деятельности;
- стимулирующе-мотивационный–педагог стимулирует познавательный интерес учащихся, что вызывает у них потребности и мотивы к учебно-познавательной деятельности;
- содержательный – содержание чаще всего предъявляет и регулирует учитель с учетом целей обучения, интересов и склонностей учащихся;
- операционно-деятельностный – наиболее полно отражает процессуальную сторону образовательного процесса (методы, приемы, средства);
- контрольно-регулирующий – включает в себя сочетание самоконтроля и контроля учителя;

- рефлексивный – самоанализ, самооценка с учетом оценки других и определение дальнейшего уровня своей учебной деятельности учеником и педагогической деятельности учителем.

В трудах современных педагогов обнаруживается синонимичное употребление понятий «образовательный процесс» и «педагогический процесс».

Ученые (Ю.К. Бабанский, А.И. Мищенко, В.А. Сластенин, Е.Н. Шиянов, Б.Т. Лихачев, И.П. Подласый и др.) едины во мнении, согласно которому педагогический процесс - это целенаправленный процесс по реализации общих и частных задач образования, воспитания и развития личности. При этом практически все авторы определяют педагогический процесс как динамическую педагогическую систему.

Следует отметить, что до сих пор в педагогической науке нет однозначного понимания педагогической системы и ее компонентного состава (С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.П. Беспалько, Б.Г. Гершунский, Т.А. Ильина, В.А. Караковский, А.Н. Ковалев, Н.В. Кузьмина, Б.Т. Лихачев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов и др.).

Прежде всего, выделим точку зрения С.И. Архангельского [4, С.73], который характеризует педагогическую систему как большую, сложную, выражаемую бесконечным разнообразием состояний, поведения и связей, структурные компоненты которой в своей основе адекватны компонентам педагогического процесса, рассматриваемого им также как система. В структуре системы автор выделяет следующие компоненты: содержание обучения; средство обучения; учебную работу; формы и методы обучения; учебную и научную деятельность преподавателей.

Н.В. Кузьмина [41] определяет педагогическую систему как множество взаимосвязанных структурных и функциональных компонентов, подчиненных целям воспитания, образования и обучения

подростающего поколения.

Итак, анализ литературных источников показывает, что исследователи характеризуют педагогическую систему, едины во мнении, что это множество взаимосвязанных компонентов, объединенных целью образования, воспитания и развития личности, функционирующих в целостном педагогическом процессе.

Среди множества структурных компонентов педагогической системы чаще всего выделяются те, которые можно определить как базовые. К ним относятся: цель; воспитанники (ученик, учащиеся, студенты); педагог (педагогический коллектив); содержание образования (содержание обучения, содержание воспитания, учебная информация и др.); средства образования (учебные пособия и различные ТСО, средства педагогической коммуникации и др.).

Именно такую динамически развивающуюся целостность компонентов мы и рассматриваем в качестве ведущей в своем исследовании.

Теперь обратимся к вопросу управления образовательным процессом как педагогической системой.

Рассматривая образовательный процесс как педагогическую систему, В.П. Симонов отмечает [57], что главным условием ее эффективного функционирования является «научное, оптимальное управление».

С учетом сказанного можно сделать вывод, что управление образовательным процессом как педагогической системой обеспечивает, с одной стороны, сохранение его целостности и возможность влияния на структурные компоненты, а с другой – эффективное функционирование, показателем которого является достижение целей образовательного процесса.

Таким образом, управление образовательным процессом можно рассматривать как целенаправленный, системно организованный

процесс воздействий на его структурные компоненты и связи между ними, обеспечивающий их целостность и эффективную реализацию функций, его оптимальное развитие.

В определении условий эффективного функционирования и развития педагогических систем в педагогической науке существуют различные подходы. Так, М.М. Поташник отмечает большое значение факторов внешней среды (социальных факторов: состояние экономической и социальной сферы, состояние политической сферы, духовной сферы) и внутренних условий (организационно-педагогических, психологических, материальных, социально-бытовых, санитарно-гигиенических, эстетических, пространственных, временных. И.П. Подласый в качестве внешних условий выделяет природно-географические, общественные, производственные и культурные, а в качестве внутренних материально-технические, санитарно-гигиенические, морально-психологические и эстетические условия.

И.Ф. Исаевым обозначены социально-педагогические и временные условия.

Социально-педагогические условия представлены двумя группами: общими условиями (социальные, культурные, экономические, национальные, географические) и специфическими (особенности социально-демографического состава воспитанников; местонахождение учреждения; материальные возможности учреждения; воспитательные возможности окружающей среды; характер морально-психологической атмосферы в педагогическом коллективе и коллективе воспитанников; уровень педагогизации родителей воспитанников).

Временной фактор представлен особенностями возрастного, индивидуально-психологического развития обучающихся и

количеством образовательных уровней в учреждении.

Таким образом, анализ подходов позволяет сгруппировать и выделить следующие базовые факторы, влияющие на педагогическую систему, эффективность ее функционирования и развития:

- внешние (социально-экономические, природно-географические, национальные, культурные);
- внутренние (материально-технические, организационно-педагогические, морально-психологические, гигиенические, временные и эстетические).

По нашему мнению, именно эти условия имеют доминирующее значение в процессе функционирования и развития образовательного процесса в колледже и должны учитываться при управлении им.

Не абсолютизируя роли управления в образовательной сфере, полагаем, что оно как специфический вид деятельности призвано помочь в разработке комплекса мер, обеспечивающих успешное решение проблем, связанных с совершенствованием образовательной практики

1.2 Психолого-педагогическая компетентность преподавателя как условие успешности реализации педагогического процесса в техникуме

В данном параграфе мы обозначим психолого-педагогические особенности проявления преподавательской деятельности в системе среднего профессионального образования.

Заметим, что некоторые исследователи (Л.В. Поздняк), предлагают рассматривать деятельность педагога как отражение структуры и содержания его социально-политических, педагогических, организационных качеств, знаний и умений, в совокупности являющихся обобщенной характеристикой специалиста как субъекта системы управления образовательным учреждением.

По нашему мнению, деятельность преподавателя по управлению

образовательным процессом в учреждении среднего профессионального образования может быть представлена как совокупность признаков, отражающих уровень его профессиональной деятельности, согласно требованиям Государственного образовательного стандарта, уровня развития психолого-педагогической теории и практики, а также теории и практики управления.

Остановимся на характеристике данных положений более детально. Исследователи (Ю.С. Алферов, В.Ф. Кричевский, Е.П. Тонконогая, В.А. Сластенин, Е.Э. Смирнова) полагают, что деятельность специалиста в своих исходных параметрах (целевом, содержательном, технологическом и др.) должна основываться на комплексе профессиональных требований, т.е. на модели специалиста. По словам Е.Э. Смирновой [58, С.7.], «при таком понимании модель специалиста - аналог его деятельности, выраженный в репрезентативных характеристиках, выделяемых в исследовании условий функционирования и существования интересующей нас совокупности специалиста».

Предпринятый нами анализ литературы позволил установить наличие определенного опыта в построении теоретических моделей деятельности педагога (учителя, воспитателя, преподавателя).

Предлагая различный компонентный состав деятельности того или иного специалиста, ученые едины в выделении двух основных ее составляющих: предметной и личностной. Основываясь на аналитических данных и учитывая особенности деятельности преподавателя по управлению образовательным процессом в вузе, мы сочли возможным предметную сторону деятельности представить двумя основными компонентами: содержательным и технологическим. Таким образом, модель деятельности педагога по управлению образовательным процессом в колледже включает в себя: личностный,

содержательный и технологический компоненты

Личностная сторона деятельности преподавателя по управлению образовательным процессом в колледже может быть представлена следующими элементами: системой ценностных ориентации; определенным уровнем сформированности специальных знаний и умений; комплексом профессионально-личностных качеств.

В рамках настоящего исследования базисным основанием направленности личности педагога мы избрали систему ценностных ориентаций, составляющую каркас личностного компонента модели специалиста по управлению образовательным процессом в учреждении среднего профессионального образования.

Как показало наше исследование, деятельность не всегда является свободной от воздействий ценностных ориентаций. По мнению ученых [6, 30, 37], они связаны со специфическими типами целевых предпочтений.

Однако нередко в понятие «ценность» вкладывается различный смысл, что приводит к неопределенности его объема и содержания (ценностное отношение, ценностные ориентации, гуманистические ценности, педагогические ценности и т.д.).

Вслед за другими исследователями [67], мы понимаем под педагогическими ценностями такие их особенности, которые позволяют не только удовлетворять потребность, но и служат ориентирами социальной и профессиональной активности.

По словам В.И. Горовой [17, С.147], проблема педагогических ценностей в педагогике находится лишь в стадии частичной разработки, что объясняется, вероятно, слишком широким спектром их рассмотрения.

По мнению Е.Н. Шиянова [66, С.3-24] система педагогических ценностей включает в себя:

- ценности, связанные с утверждением личностью своей роли в социальной и профессиональной среде (общественная значимость труда, престижность педагогической деятельности, признание профессии ближайшим окружением и т.д.);
- ценности, удовлетворяющие потребность в общении и расширяющие его круг (общение с детьми, коллегами, обмен духовными ценностями и др.);
- ценности, ориентирующие на саморазвитие творческой индивидуальности (развитие профессионально-творческих способностей; приобщение к мировой культуре, постоянное самосовершенствование и др.);
- ценности, позволяющие осуществить самореализацию (творческий характер труда, романтичность и увлекательность педагогической профессии и др.);
- ценности, дающие возможность удовлетворить прагматические потребности (получение гарантированной государственной службы, оплата труда, длительность отпуска и др.).

Другие исследователи (Ю.А. Конаржевский, К.А. Нефедова, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова), определяя, например, ценностные нормативы руководителя образовательного учреждения, выделяют следующую их совокупность:

- представление об идеалах, духовных и нравственных ценностях;
- понимание цели деятельности коллектива по формированию и развитию личности воспитанника;
- понимание личности воспитанника как активного участника педагогического процесса, как субъекта, а не объекта обучения;
- определение роли педагога в процессе обучения как организатора процесса учения;
- представление об отношениях с воспитанником как отношениях

сотрудничества;

- понимание воспитания как организации деятельности воспитанников, где проявляется отношение к окружающей действительности.

Обозначенные выше подходы дают довольно полное представление о мотивационно-ценностной сфере деятельности преподавателя и потому вполне могут служить основанием для определения системы ценностных ориентаций в его деятельности по управлению образовательным процессом в образовательном учреждении. К ним мы отнесли:

- осмысление социальной значимости педагогической деятельности;
- осознание важности профессиональной деятельности по управлению для педагогического коллектива и обучающихся;
- осмысление значимости общения для достижения целей и решения задач управления образовательным процессом;
- понимание творческого характера педагогического труда;
- увлеченность своей работой, нацеленность ее на достижение оптимальных результатов;
- уважение к личности обучающегося;
- стремление совершенствовать свою профессиональную подготовку.

Такая система ценностей позволяет определить мотивационное ядро исследуемой нами деятельности.

Обратимся теперь к личностному компоненту исследуемой деятельности преподавателя.

Анализ литературы по теории социального управления показал, что при определении основных характеристик, например, личности руководителя выделяются:

- моральные, волевые, деловые, профессиональные,

коммуникативные характеристики (О.С. Виханский, Е.Н. Кишкель, Р.Л. Кричевский, А.Н. Наумов, В.Г. Шипунов, А.Г. Шмелев и др.);

- концептуальные способности и стандарты поведения, деловые качества, здоровье (Т. Коно, Н.В. Удальцова, Э.А. Уткин и др.).

Специалисты по управлению в образовании предлагают свой набор личностных качеств преподавателя:

- интеллектуальные, личностные, динамические (И.Г. Абрамова, Е.М. Борисова, Г.Л. Логинова, М.О. Мдивани и др.);
- профессиональные, нравственно-психологические (Т.И. Шамова);
- личностные, профессиональные, креативные, коммуникативные (Ю.А. Конаржевский и др.).

Определенный интерес для нашего исследования представляет подход, предложенный Л.В. Поздняк [103]. Определяя комплекс личностных качеств, необходимых преподавателю, автор выделяет:

- идейно-политические характеристики личности (идейная убежденность; моральная чистота; честность; принципиальность);
- организационно-педагогические качества (организованность; увлеченность; наблюдательность; эрудированность; творческий подход к работе; ответственность и др.);
- волевые качества (целеустремленность, инициативность, самостоятельность, настойчивость, самообладание, дисциплинированность и др.);
- качества (поддержание оптимальных отношений с людьми; (объективность в оценках людей, справедливость; обязательность; внимание к людям; отзывчивость; доброжелательность; самокритичность и др.).

Систематизируя имеющиеся в литературе данные о личностных качествах преподавателя, мы в свою очередь дополнили их и сгруппировали в соответствии с функциями управления

образовательным процессом, которые подробно будут рассмотрены далее по тексту.

Составляющей личностного компонента модели преподавателя по управлению образовательным процессом в колледже является система профессиональных знаний.

Профессиональные знания, которыми должен обладать преподаватель для осуществления деятельности по управлению образовательным процессом, разнообразны, но их можно сгруппировать, выделив следующие.

1. Теоретико-методологические знания о закономерностях развития природы и общества; о человеке как существе духовном, как личности и индивидуальности; о формах и методах научного познания и их эволюции; о взаимосвязях физического, психического и социального здоровья человека и общества; о сфере образования, сущности, содержании и структуре образовательных процессов; об истории и современных тенденциях развития психолого-педагогических концепций о человеке как субъекте образовательного процесса; о возрастных, индивидуальных особенностях обучающихся; о социальных факторах развития личности; о закономерностях общения и способах управления индивидом и группой; о системе образовательных учреждений и основ управления ими; о проблемах и основных направлениях школьного образования; о научных основах построения образовательного процесса в разных типах общеобразовательных учебных заведений и др.).

2. Специальные предметные знания (они специфичны для каждого учителя-предметника).

3. Знания в области методики преподавания предмета (общие вопросы методики преподавания – цели, содержание, структура учебного предмета, методы и формы обучения, воспитание и развитие

учащихся; методика преподавания отдельных тем и разделов).

4. Технологические знания (знания о технологии организации образовательного процесса в различных социокультурных условиях; об особенностях проектирования, реализации, оценивания и коррекции образовательного процесса; об основах разработки учебно-программной документации и ее использовании; об особенностях организации опытно- экспериментальной и исследовательской работы в условиях школы (в сфере образования); об особенностях применения образовательных и педагогических технологий в работе с детьми разного школьного возраста).

Общеизвестно, что профессиональные знания являются основой формирования профессиональных умений.

Термином «умение» принято обозначать систему действий, необходимых для целесообразной регуляции деятельности имеющимися у субъекта знаниями [13; 51]. По мнению З.Ф. Есаревой [29], умения наряду со знаниями являются «орудием труда» преподавателя. Иначе говоря, умения – это знания в действии.

Наша позиция в этом вопросе состоит в следующем. Если под управленческими знаниями мы понимаем сумму сведений в области социального и педагогического управления, связанных с качественным своеобразием их применения в учебно-воспитательном процессе, то управленческие умения рассматриваются нами как способность преподавателя быстро и результативно использовать управленческие знания в практике преподавания. Тогда сформированность их может считаться как готовность преподавателя к выполнению управленческих функций.

Именно такое понимание умения послужило для нас отправным моментом в анализе вопроса профессиональных умений преподавателя по управлению образовательным процессом.

Выполненные к настоящему времени исследования [8; 39] определяют несколько групп таких умений (применительно к руководителю образовательного учреждения):

- планирования (планировать развитие процессов воспитания учащихся, педагогического коллектива; планировать деятельность коллектива на длительный срок, методическую работу на год и месяц, собственную деятельность на длительный срок и в течении дня и др.);
- организации (организовать деятельность педагогов в соответствии с планом, обмен опытом информации; осуществлять методическую помощь в составлении планов; содействовать повышению квалификации педагога; совершенствовать собственную деятельность в соответствии с планом и др.);
- контроля (разрабатывать схему наблюдения воспитательно-образовательной работы в школе, вопросы для осуществления тематического и фронтального контроля; наблюдать деятельность учителя в процессе его работы с учащимися, деятельность и взаимоотношения учеников; фиксировать результаты наблюдений; анализировать результаты воспитательно-образовательной работы школы, планы учителей, продукты детского творчества, педагогическую документацию и др.);
- координации (изучать педагогическое мастерство учителей, социально психологические особенности членов коллектива, процесс выполнения решений; корректировать деятельность педагогов на основе анализа их работы, собственную организаторскую деятельность; регулировать ход воспитательно-образовательного процесса в школе; координировать действия членов коллектива и др.);
- коммуникативные умения (владеть собой в практических

ситуациях; предвидеть конфликты и предотвращать их; правильно воспринимать критику и учитывать ее в своей деятельности; понимать и оценивать возможности учителей и других сотрудников школы; ориентироваться во взаимоотношениях людей; строить свои взаимоотношения с коллективом на основе взаимного доверия сотрудничества и др.).

Основываясь на материалах выполненных исследований, мы предлагаем следующую градацию умений преподавателя в области управления образовательным процессом.

1. Гностические управленческие умения: анализировать учебно- педагогический процесс, выделяя в нем объекты, подлежащие управлению; расчленять целостное явление на структурные элементы в связи с формулировкой управленческих задач: выявлять и устанавливать связи между учебной и педагогической деятельностью; оценивать условия, методы, средства и результат управленческого воздействия; предвидеть состояние субъектов управления; оценивать когнитивные возможности студентов и соотносить их о предстоящей деятельностью; учитывать черты своей личности с точки зрения управленческих возможностей; анализировать достигнутые успехи по развивающему эффекту.

2. Конструктивные управленческие умения: моделировать предстоящий учебно-педагогический процесс и определять место педагогического управления в нем; составлять план деятельности учащихся и собственных управленческих действий; системно проектировать стратегические, тактические и операционные цели, формулировать как цели деятельности субъектов учебно-педагогического процесса; осуществлять выбор стратегии обучения с учетом развивающего и личностно-ориентированного его характера; анализировать учебную информацию по разным основаниям;

предвидеть и намечать пути преодоления возможных трудностей деятельности учеников по овладению учебным предметом; осуществлять выбор и обоснование управленческих решений на основе процессного, системного и ситуационного подходов; устанавливать приоритеты в учебной и педагогической работе; на основе проективных решений предусматривать в каждом конкретном случае повышение качества обучения; реализовывать межпредметные связи; определять наиболее рациональные виды самостоятельных работ учащихся; проектировать адекватные целям и задачам формы, методы и средства обучения.

3. Организаторские управленческие умения: реализовывать систему педагогического управления в процессе организации познавательной деятельности школьников; организовывать индивидуальную и коллективную деятельность обучающихся в различных формах учебной и внеучебной работы; обеспечивать задачное овладение студентом различными видами деятельности; обеспечивать качество образовательной подготовки на основе принципа предотвращения ошибок и устранения их причин; организовывать разнообразные виды контроля, самоконтроль, взаимоконтроль, «обратную связь»; включать в педагогическое управление технические средства обучения.

4. Коммуникативные управленческие умения: осуществлять предкоммуникативную ориентировку; вступать в контакты с субъектами управления, стимулировать их; влиять на перестройку психологического состояния обучающихся посредством общения; предвидеть конфликты и предотвращать их на стадии созревания; создавать чувство радости достижения цели и самосовершенствования, удовлетворения от возможности проявлять свои способности; использовать различные методы и средства общения.

Управленческая деятельность - это целостный процесс, опирающийся на синтез управленческих, психолого-педагогических и методических знаний и умений, а также на определенные качества личности преподавателя. Как и любой другой вид деятельности, она нуждается в наличии субъективных условий.

Среди них мы выделяем: понимание преподавателем значимости управленческих знаний и умений как фактора повышения собственной деловой квалификации и качества обучения студентов, умение проявлять самостоятельность в принятии управленческих решений и творчество в их реализации.

Следует отметить, что структура деловой квалификации преподавателя нередко описывается в терминах культуры. Не затрагивая достаточно известных характеристик общей культуры личности, обратимся к понятию «педагогическая культура». В нашем понимании это высшая форма активности педагога и его творческой самостоятельности, стимул и условие совершенствования учебного процесса, предпосылка возникновения новых идей в педагогической науке или практике.

Для преподавателя педагогическая культура выступает как аспект профессиональной деятельности, как способность преломлять сложившийся опыт педагогической науки в своей деятельности, искать меру между своими потребностями, опытом, знаниями, с одной стороны, и состоянием, и развитием учебного процесса по конкретному предмету, с другой.

Педагогическое управление мы рассматриваем как форму отражения педагогической культуры, т.к. в нем фокусируют все основные ее компоненты, среди которых особо выделяются: аксиологический, технологический, творческий и организаторский.

Аксиологический компонент культуры в нашем представлении есть

совокупность относительно устойчивых педагогических ценностей профессиональной деятельности, овладевая которыми преподаватель субъективирует их, делая личностно значимыми.

Технологический компонент педагогической культуры определен нами на основе выделения понятия «задачи деятельности» как единицы анализа культуры. Основанием послужило положение о том, что результатом деятельности может быть не только предмет или продукт труда, но и решение различного рода задач, которые ставятся и решаются субъектом.

Творческий компонент педагогической культуры преподавателя вуза проявляется не только в творческом поиске, но и в творческой реализации принятых решений.

Творческий характер деятельности педагога по осуществлению педагогического управления сопряжен с особым стилем мышления. Нельзя творчески организовать собственную деятельность и тем более деятельность других, если не владеть системным видением проблем с последующим обобщением и систематизацией. Такой стиль мышления должен составлять особое профессиональное качество преподавателя.

Неотъемлемой частью всей системы деятельности преподавателя по управлению образовательным процессом в образовательном учреждении является содержательный компонент, который, по мнению ряда исследователей (В.Г. Будникова, О.С. Виханский, В.В. Добрынин, А.М. Жигалкин, В.И. Зверева, Ю.А. Конаржевский, Д.И. Правдин и др.), характеризуется степенью реализации функций управления.

Применительно к образовательному учреждению Н.К. Новиков определил четыре управленческие функции - планирование, организация, инструктаж и контроль, а Е.С. Березняк - три - планирование, руководство и контроль.

Используя бинарную классификацию, П.И. Третьяков и Е.Г. Мартынов

выделяют следующие функции управления педагогическими системами: аналитическую, мотивационно-целевую, планово-прогностическую, организационно-исполнительскую, контрольно-диагностическую и регулятивно-коррекционную, которые по мнению авторов должны рассматриваться в системной связи.

Применяя метод наложения на обобщенный состав функций, выделяемых разными авторами, и сопоставляя их с составом, принятом в менеджменте, мы считаем, что функции можно сгруппировать, выделив из них общие и специфические. В качестве первых будут выступать постановка цели, планирование, организация и контроль, а в качестве вторых - регулирование, мотивация и стимулирование. Исходя из сказанного, в рамках проводимого исследования мы выделили следующие функции управления образовательным процессом в вузе в составе профессиональной педагогической деятельности: планирования, организации, мотивации, контроля. Остановимся более подробно на их сущностной характеристике.

Функция планирования. Традиционно преподаватель разрабатывает календарно-тематическое планирование. Предпринятое нами исследование показало, что используемая преподавателем технология планирования не рассматривается как инструмент целенаправленного воздействия на личность обучающегося.

Функция организации. Она пронизывает всю деятельность педагога. Организаторские решения связаны с определением целей, содержания, форм учебно-познавательной работы, методов и приемов обучения, дидактических средств.

Функция мотивации. Данную функцию мы рассматриваем как процесс побуждения обучающихся к деятельности по достижению выдвинутых целей. Применительно к педагогическому управлению мотивация необходима для продуктивного выполнения действий и

операций.

Функция контроля. Деятельность педагога по осуществлению контроля несмотря на многочисленные публикации и накопленный практический опыт далека от совершенства. Существующая система в основном направлена на выявление способности учащихся запоминать изучаемый материал. На уровне педагогического управления в процессе контроля мы выделяем три этапа: выбор (или следование) критериев, сопоставление с ними достигнутых результатов, принятие корректирующих мер. На каждом этапе реализуется комплекс разнообразных методических приемов.

Четыре функции педагогического управления имеют и общую характеристику: все они требуют принятия решений. Данная характеристика объединяет функции, поэтому мы называем ее связующим звеном. В педагогическом управлении принятие решений постоянно сопровождает деятельность педагога.

Следующий выделенный нами компонент деятельности преподавателя по управлению образовательным процессом в вузе технологический.

На наш взгляд, технологичность управления состоит, прежде всего, в его процессуальности, целенаправленности, преднамеренном влиянии и воздействии, планомерности, воспроизводимости его циклов, алгоритмичности действий, системном их проектировании.

В своей работе мы приняли следующее рабочее определение понятия «технология управления»: это системная совокупность и порядок функционирования всех личностных, инструментальных и методологических средств, используемых для достижения поставленных целей.

Итак, управление образовательным процессом носит технологический характер. Наиболее четко эта технологичность проявляется в структуре

процесса - совокупности управленческих функций-операций, образующих своеобразную цепочку и составляющих единый механизм технологии управления: 1) диагностика, анализ и оценка ситуации; 2) формирование образа будущего результата и мотивация продуктивных действий; 3) планирование (долгосрочное, краткосрочное и оперативное) и прогнозирование; 4) построение программы действий; 5) организация исполнения; 6) контроль, оценка и коррекция текущих и итоговых результатов. По нашему мнению, в этой цепи представлена наиболее полная последовательность звеньев управленческого цикла.

Обратимся к вопросу методов в системе управления образовательным процессом. На наш взгляд, более приемлема формулировка методов управления, даваемая В.П. Симоновым [56, С.51-52]: методы управления - это способы достижения поставленных целей педагогического менеджмента, способы реализации основных его функций.

Как нам представляется, независимо от классификации методов управления, суть их заключается в социальной направленности – управление поведением личности. Поэтому любой метод управления будет эффективным, если он ориентирован на конкретного человека и имеет гуманный характер. Это означает, что управление через методы должно отвечать разнообразным потребностям обучающихся и интересам общества. Кроме того, успех управления, по нашему убеждению, зависит также от комплексного использования методов.

Теория и практика образования располагает разными подходами к построению управления. Широко известна триада: авторитарное управление демократическое управление - либеральное управление. В зависимости от качественных особенностей различают также организационное и ситуативное, классическое и нормативное управление. В последние годы широкое распространение получило

гуманитарное управление - приоритетное внимание к человеку, условиям его труда, взаимоотношениям, самочувствию личности, удовлетворенности выполняемой работой и пр.

Следует отметить, что на практике, как правило, имеет место не один тип управления, а их сочетание.

В определении системы методов управления образовательным процессом мы опираемся на те методы, которые в теории социального управления (экономические, административные, социально-психологические) с учетом специфики их реализации в рамках нашего исследования.

Это дает возможность выделять следующие группы методов относительно нашего исследования: организационно-распорядительные, организационно-педагогические, социально-психологические

Сложность и многообразие задач, стоящих перед учреждением среднего профессионального образования, постепенно обновляющиеся содержание образования, а также конкретные особенности образовательного учреждения (сельская школа, городская школа) предполагает и разнообразие форм управления образовательным процессом.

Применительно к управлению образовательным процессом под формой управления мы понимаем форму реализации методов. Ниже мы приводим формы управления во взаимосвязи их с группами методов управления

Обобщая все вышесказанное, отметим, что описанная нами модель деятельности в целом характеризует преподавателя, ориентированного на осуществление эффективного научного управления образовательным процессом в колледже. В ней отражаются личностная и предметная стороны деятельности преподавателя, которые проявляются в системе

его ценностных ориентаций и мотивов деятельности, профессионально-значимых личностных качеств, знаний и умений, а также в процессе осуществления функций управления и реализации специфических методов и форм.

1.3 Выводы по 1 главе

1. Теоретический анализ литературы с позиций отраженного в ней опыта применения идей управления в сфере отечественного образования позволил выделить несколько условных периодов: разработки общих принципов управления (советский период); интенсивное использование понятий и достижений кибернетики в педагогике и психологии; разработка теоретических основ управления познавательной деятельностью обучающихся; первое употребление термина «педагогическое управление» и определение его сути; изучение деятельности педагога с позиции общей теории управления.

2. Установлено, что управление образовательным процессом имеет несколько аспектов своего рассмотрения: педагогический – позволяющий представить образовательный процесс как педагогическую систему, состоящую из множества взаимосвязанных компонентов, объединенных целью образования, воспитания и развития личности, функционирующих в целостном образовательном (педагогическом) процессе; управленческий – представляющий управление образовательным процессом как систему целенаправленных специально организованных воздействий на его структурные компоненты и связи между ними, обеспечивающих его целостность, эффективное функционирование и оптимальное развитие.

Оформление новой философии образования с необходимостью повлекло за собой переход к новой управленческой парадигме, которая

основывается на применении разных подходов к управлению образовательными системами и процессами.

3. Достижение единства в понимании целей и задач профессионально-этической подготовки, координация методов и средств педагогического взаимодействия требуют высокой организации, методической подготовленности, обеспечения личной примерности высоконравственного поведения со стороны тех, кто занимается профессиональным совершенствованием кадров в условиях функционирования учреждения среднего профессионального образования. Таким образом, проблема педагогической культуры и этики профессиональной деятельности является одной из наиболее актуальных для профессиональной деятельности преподавателей колледжа и выпускников учреждений среднего профессионального образования.

ГЛАВА 2. ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1 Характеристики диагностик, используемых для психолого-педагогических условий профессионального развития руководителя на базе ГБПОУ «Каслинский промышленно – гуманитарный техникум»

Опытно-поисковая работа проводилась на базе ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум».

Занимаемая площадь учреждения составляет: 1075 кв. м., дата образования - 1971 год.

Фундамент образовательного процесса составляет основная образовательная программа средне-специального образования, разработанная и утвержденная в соответствии с требованиями ФГОС СПО. Программа базируется на положениях комплексной программы развития и обучение студентов .

«Каслинский промышленно - гуманитарный техникум» Карабашский филиал находится по адресу: ул. Ремесленная, 3.

«Каслинский промышленно - гуманитарный техникум» Карабашский филиал работает в режиме: пятидневная рабочая неделя, с 8-00 до 16-00.

В опытно-экспериментальной работе приняли участие 11 педагогов (Приложение 1) ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум» Карабашский филиал, среди которых преобладают специалисты возрастной категории 40-50 лет (Приложение 2).

На сегодняшний день, в ГБПОУ «Каслинском промышленно-гуманитарном техникуме» Карабашского филиала работают педагоги с различными профессиональными и образовательными уровнями.

Укомплектованность педагогическими кадрами составляет 88%.

Анализируя доли возрастных категорий в структуре педагогического коллектива, видим, что 42% в структуре занимают специалисты в возрасте 40-50 лет. 41 % принадлежит педагогам от 30 до 40 лет и работникам от 60 до 65 лет соответствуют 17 %. Три педагога работают с самого открытия «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум» Карабашского филиала. Высшее образование имеют 5 человек педагогов техникума, средне-специальное - 6 человек, незаконченное высшее - 1 человек (Приложение 2).

В педагогическом коллективе техникума преобладают педагоги с первой квалификационной категорией. Их доля составляет 58% (Приложение 2).

Анализ кадрового потенциала и динамики квалификационного уровня педагогов позволяет сделать вывод о том, что коллектив техникума небольшой, разновозрастной, есть тенденция к повышению уровня квалификации. В настоящее время, в связи с изменениями в нормативной базе и возрастающими требованиями к педагогу, возникла необходимость мониторинга профессионального роста педагогических кадров, выявления частично причин и недостатков работы, с целью коррекции и улучшения показателей профессионального мастерства.

Определить пути повышения качества образовательных услуг образовательной организации, способствовать профессиональному становлению педагогов в КПГТ и раскрытию их личностного потенциала - одно из направлений нашей научной работы.

Выявить критерии мотивации, определить общий уровень развития педагогического коллектива, и то, на каком уровне находятся знания, умения, личностные качества педагогов позволит нам психолого-педагогическая диагностика. Психолого-педагогическая диагностика включает в себя анализ профессионального уровня педагогов на основе:

- собеседования с педагогами;
- ознакомления с заполнением диагностических карт;
- анализа проведения совместной образовательной деятельности педагогами;
- анализа наблюдений за профессиональной деятельностью;
- анкетирования[2].

Целью начального диагностирующего этапа стало выявление и характеристика уровня профессиональных компетенций педагогов «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум» Карабашского филиала. Для определения уровня профессиональных компетенций педагогов средне-специального образования были использованы следующие методики.

1. Модифицированная карта педагога(Приложение 3).

Цель: диагностика развития ~~профессионально-педагогических~~ условий преподавателя КПГТ по двум компонентам: профессионально- личностный и профессионально-деятельностный.

2. Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л. Н. Бережнова) модернизированная. (Приложение 4).

Цель : определение уровня стремления педагога средне-специального образования к саморазвитию.

3. Диагностика психологической готовности педагогов к инновационным изменениям в системе воспитательно-образовательного процесса студентов (Никишина И.В.) (Приложение 5).

Цель: определить уровень готовности педагогов к инновациям, дать оценку психологической и личной готовности каждого педагога к инновационным изменениям.

На наш взгляд выбранный комплекс методик позволит достаточно выявить уровень и раскрыть качество профессиональных компетенций

педагогов «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум»
Карабашский филиал.

Самое углубленное изучение мы будем проводить с использованием модифицированной карты педагога. Причинами этого стало то, что эта карта дает возможность расширенно понять степень сформированности профессионально-личностного и профессионально-деятельностного компонента профессионального развития педагога, что в свою очередь является приоритетным направлением методической работы на данный момент времени. В выборе методик мы исходим из запросов и потребностей педагогов и учреждения.

В отношении профессионально-личностного компонента определяется уровень научно-методических знаний, уровень психолого-педагогической грамотности и социально-педагогической ориентации и уровень коммуникативной культуры.

В отношении профессионально-деятельностного компонента определяется уровень гуманистической направленности воспитания и обучения, уровень педагогических технологий и уровень целеполагания и мотивации педагогической деятельности.

Каждый из компонентов выделенных блоков состоит из ряда взаимосвязанных элементов, в совокупности наиболее полно характеризующих его. Проводилось диагностическое исследование на двух уровнях - самооценка и оценка руководителя, как эксперта. Данные проводимого исследования в учреждении позволяют определить и общий уровень развития педагогического коллектива, а также, на каком уровне находятся знания, умения, личностные качества педагогов.

Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л. Н. Бережнова) адаптирована на оценку уровня стремления педагога к саморазвитию. Выбранные педагогами в рамках опросника ответы дают возможность определить уровень

стремления к саморазвитию, самооценку своих качеств, способствующих саморазвитию, оценку возможностей реализации себя в профессиональной деятельности.

Диагностика психологической готовности педагогов к инновационным изменениям в системе воспитательно-образовательного процесса студентов (И. В. Никишина) направлена на исследование практической готовности каждого педагога КППТ к инновационным изменениям и на выявление трудностей при становлении на путь инноваций. Потому как при становлении готовности к инновационной, в том числе опытно-экспериментальной, деятельности главной становится психологическая готовность. Поэтому очень важно изучить и задействовать доминантные мотивы, стимулирующие творческую, исследовательскую, инновационную деятельность.

Результаты проведенного психолого-педагогического педагогических условий с использованием модифицированной карты педагога показывают, что результаты самооценки существенно отличаются от оценки эксперта. Следовательно, одно из направлений методической работы это сближение данных показателей (рисунок 1).

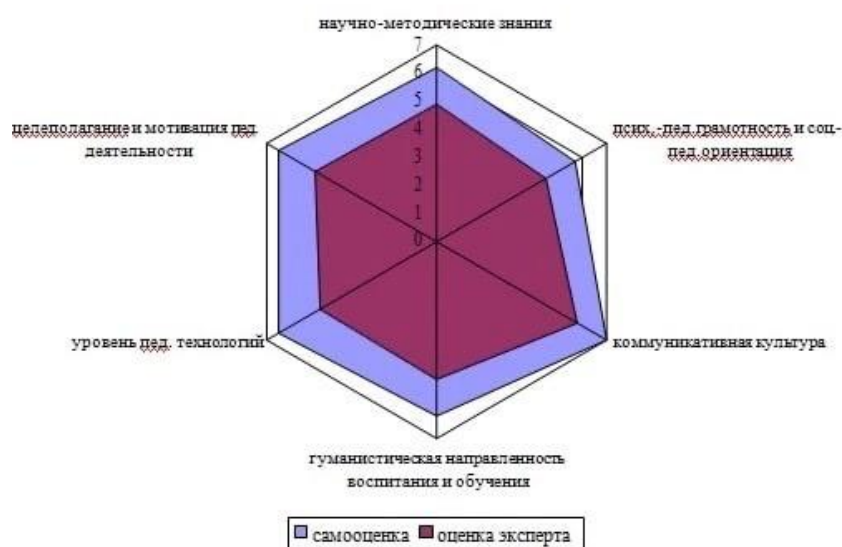


Рисунок 1 - Уровни развития компонентов психолого-педагогической компетенции ГБПОУ «Каслинский промышленно- гуманитарный

техникум» на начальном исследования

На практике очень часто приходится говорить о завышенной самооценке педагогов с большим стажем работы. При оценке результатов работы педагогов с большим опытом и отслеживании их практического применения компетентностей наблюдается противоположная картина.

Полученные данные говорят нам о том, что общий балл профессиональных качеств педагогического коллектива соответствует среднему уровню и составляет 33,9 (Приложение 8).

Отсутствие высоких баллов в модифицированной карте педагога объясняется недостаточностью использования инновационных программ и технологий, методов и форм осуществления личностно-ориентированного образования, авторских пособий, проектов, программ.

Анализ диагностики показал, что 7 педагогов имеют средний уровень развития профессиональной педагогической компетентности(рисунок 2).

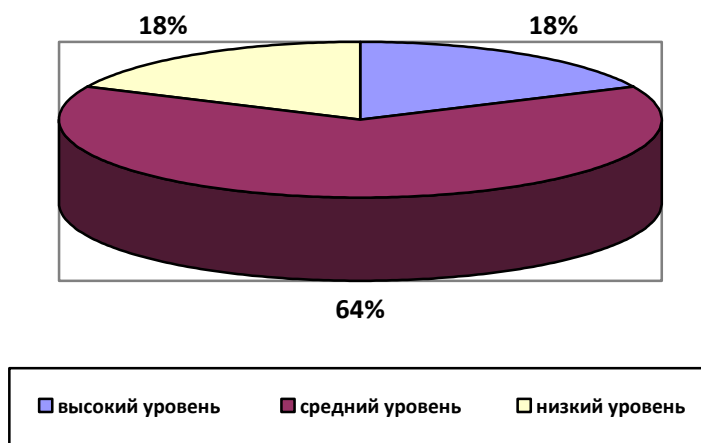


Рисунок 2 - Уровни профессиональной педагогической компетентности педагогов ГБПОУ « Каслинский промышленно-гуманитарный техникум» на начальном этапе исследования

Два педагога из коллектива КПГТ имеют низкий уровень развития

профессиональной педагогической компетентности и 2 - высокий.

Высокий уровень профессиональной компетенции занимают те педагоги, которые имеют опыт работы в образовательной организации более 10 лет и которые закончили высшее учебное заведение 2 года назад (бакалавриат и магистратура).

Низкий уровень занимают педагоги имеющие средне-специальное образование, с хорошим стажем работы, но отсутствием квалификационной категории.

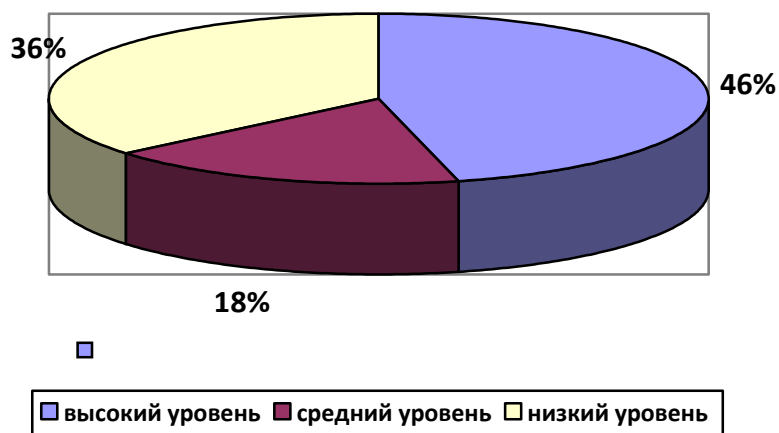
Большая часть педагогического состава имеют средний уровень профессиональной компетентности. В их число входят опытные педагоги с педагогическим стажем более 15 лет, а так же начинающие специалисты с большим энтузиазмом, серьезными амбициями и желанием профессионального продвижения.

Результаты мониторинга показывают в целом потребность педагогических работников в повышении своего мастерства. Это суждение относится не только к педагогам с низким уровнем профессиональной компетентности, но и так же применимо к остальным членам педагогического сообщества. Профессионализм постоянно необходимо поддерживать на соответствующем уровне и развиваться дальше.

С целью выявления уровня стремления педагога к саморазвитию была использована методика «Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности» (Л. Н. Бережнова) модернизированная.

В процессе первого диагностирующего этапа у 46 % педагогов КПГТ был выявлен высокий уровень стремления к саморазвитию (Приложение 12), что значительно препятствует адекватной реакции на психологическую поддержку, и как следствие, отрицательно влияет на уровень стремления к саморазвитию.

36% обладают средним уровнем стремления к саморазвитию и 18 % респондентов обладают низким уровнем стремления к саморазвитию (рисунок 3).



3 - Уровни профессиональной мотивации педагогов ГБПОУ« Каслинский промышленно-гуманитарный техникум» на начальном этапе исследования

Результаты проведенной диагностики психологической готовности педагогов к инновациям в системе воспитательно-образовательного процесса студентов на начальном этапе исследования показывают, что 5 педагогов имеют начальный уровень готовности, 5 - высокий и 1 педагог находится на очень низком уровне (рисунок 4).

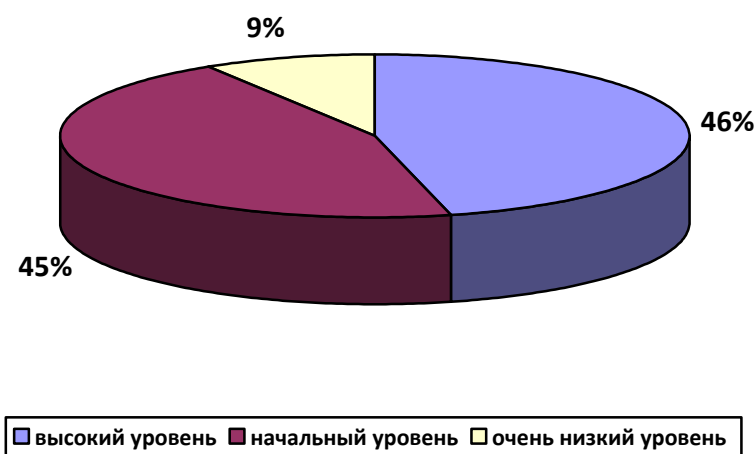


Рисунок 4 - Уровни готовности к инновациям педагогов ГБПОУ«
Каслинский промышленно-гуманитарный техникум» на начальном этапе
исследования

Полученные данные говорят нам о достаточном уровне готовности к инновационной педагогической деятельности на уровне всего КППТ. Это необходимо обязательно учитывать для построения методической работы на перспективу (Приложение 13).

Таким образом, по результатам проведенного исследования на начальном этапе нашего исследования, выяснилось, что 18% педагогов обладают низким уровнем саморазвития, не стремятся развиваться в профессиональном плане, часто не проявляют желания участвовать в педагогической жизни КППТ, не хотят видеть перспективы реализации своего творческого потенциала. 9 % педагогов имеют низкий уровень психологической готовности к инновационным изменениям в системе воспитательно-образовательного процесса студентов, которые нам диктует современность. К данной группе относятся педагоги с низким уровнем профессиональной мотивации, они реже проявляют желание осуществлять поиск материала, освещающего инновационные процессы и подходы в образовательных учреждениях, в сферах информационных услуг, реже проявляют желание выступить на педагогических советах, семинарах, на научно-практических конференциях. 18% педагогов присущ низкий уровень развития профессиональной педагогической компетентности. Для педагогов данной группы характерно отсутствие на профессиональное продвижение по должности, мало заинтересованы в достижении социального престижа. Средний уровень саморазвития был выявлен у 36 % педагогов. Для данной группы педагогов характерно периодическое стремление к продвижению по работе, для них важен достойный денежный заработок, но наблюдается неустойчивый характер потребности в достижении социального престижа и уважения со стороны

других. Средний уровень педагогической компетенции был выявлен у 64 % респондентов. Педагоги с таким уровнем хорошо владеют психолого-педагогическими умениями, научно-методическими знаниями, у них на достаточном уровне применяются современные педагогические технологии. Данная группа педагогических кадров постоянно нуждаются в уважении со стороны коллег, руководства, родителей воспитанников, окружающих, для них имеет большое значение престижность профессии педагога.

Исходя из данного предположения, сформированы цели и задачи методической работы на первое полугодие:

- коррекция профессиональных знаний, умений педагогов КППТ;
- перенос полученных теоретических знаний на практику;
- формирование умений самоанализа своей деятельности;
- адаптация к педагогической деятельности;
- изучение и внедрение в педагогическую практику современных инноваций;
- создание условий для творчества, развития личности и потенциала каждого педагога КППТ.

Проведенная психолого-педагогическая диагностика явилась основополагающим этапом для разработки системы психолого-педагогического мониторинга профессионального развития педагогов образовательной организации. С её помощью мы провели анализ недостатков и ошибок методической работы, распространения педагогического опыта, стимулирование творчества и педагогического мастерства в коллективе образовательной организации и наметили пути решения данных вопросов.

2.2 Реализация психолого-педагогических условий профессионального развития педагогов в процессе образовательной деятельности на базе «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум»

Проведенная в августе 2021 г. диагностика профессионального мастерства педагогов средне-специального образовательного учреждения позволила сделать вывод, о том, что существующая модель методической работы ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум» не позволяет в полной мере обеспечивать рост педагогической компетентности и развития творческого потенциала каждого педагога, а также осуществлять на высоком уровне педагогический процесс с учетом потребностей воспитанников и запросов родительской общественности.

Согласно этому мы разработали план мероприятий с целью коррекции уровней профессионально-педагогических компетенций.

Знание технологической модели психолого-педагогического мониторинга, как метода повышения уровня профессиональной квалификации педагогов образовательной организации, и ее системное применение в практике работы с педагогическими работниками, предопределяет результативность повышения уровня профессиональной квалификации педагогов КПГТ.

При таком подходе появляется возможность своевременно корректировать процесс повышения уровня профессиональной квалификации педагогических работников.

Повышение профессионального уровня педагогов будет включать в себя обязательно и самостоятельную работу преподавателя, которая будет заключаться в изучении общепедагогической, психологической и методической литературы, изучении опыта работы коллег, анализе своего опыта работы.

Коллективная работа педагогов по профессиональному становлению будет включать в себя обсуждение перспективных направлений в содержании и методике воспитательно-образовательного процесса, совместная деятельность по подготовке пособий, рекомендаций, проведение семинарских занятий, практикумов, консультаций.

Деятельность администрации техникума в свою очередь будет включать в себя планирование работы по совершенствованию психолого-педагогического мастерства преподавателей, анализ системы работы преподавателей, обучение навыкам самоанализа, организацию работы методических объединений, проведение срезов совместной образовательной деятельности, умений и навыков, организацию и проведение открытых занятий, мероприятий с целью показа передового опыта.

Исходя из современных требований, предъявляемых к педагогическим кадрам можно определить основные пути развития профессиональной компетентности педагога:

- работа в методических объединениях, творческих группах;
- исследовательская деятельность;
- инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий;
- различные формы педагогической поддержки;
- активное участие в педагогических конкурсах и фестивалях;
- трансляция собственного педагогического опыта;
- использование ИКТ.

Но не один из перечисленных способов не будет эффективным, если педагог сам не осознает необходимости повышения собственной профессиональной компетентности. Педагог должен самостоятельно осознать необходимость повышения уровня собственных

профессиональных качеств.

Анализ собственного педагогического опыта активизирует профессиональное саморазвитие педагога, в результате чего развиваются навыки исследовательской деятельности, которые затем интегрируются в педагогическую деятельность.

Исходя из вышеизложенных положений, был разработан план мероприятий по развитию профессиональной компетенции в зависимости от групп проблем и потребностей, выявленных в процессе диагностирования уровня профессионального развития педагогов ГБПОУ «Каслинский промышленно – гуманитарный техникум»(таблица 1).

Таблица 1 - План мероприятий по профессиональному росту педагогов

Месяц	Направления организационно-методического обеспечения развития профессионального развития педагогов КППТ		
	Саморазвитие , раскрытие творческого потенциала	Профессиональное развитие	Формирование адекватной самооценки
1	2	3	4
Сентябрь	Семинар - практикум «Азбука общения»	« Проектирование деятельности педагога дополнительного образования в соответствии с ФГОС	Консультация «Позитивное эмоциональное состояние педагога - залог эмоционального благополучия студента»

О ктябрь	Педаго гические чтения «Со временное образование: новые требования и новые возможности»,	Практико-о риентирова нныйсеминар «Инновацио нные формы взаимодейс твия с семьями воспита нников»,	Деловая игра « Знатоки ФГОС»
Ноябрь	Конс ultiация «По зитивное эмоциональное состояние педагога - залог эмоционального благопо лучия с студента»	Семинар «Мето дическое сопрово ждение внедрения ФГОС СПО. Кадровое обеспечение»,	Тренинг коммуникативной компетентности «Мастер общения»
Д екабрь	Консультация «О с индроме профессионального выгорания»	С еминар-практикум «Со временные формы взаимодейс твия СПО и семьи»	Занятие с элементами тренинга личностного роста «Кто я?»
Я нварь	Тренинг «Раскрытие творческого потенциала»	Педаго гическая ко пилка «Наро дные праздники. Зима»	Информационно-пра ктическое за нятие «Правильная самоо ценка»
Ф евраль	Консультация « Сложные педаго гические ситуации и их решение»		Консультация «Основы самоанализа»

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4
Март	Индивидуальные консультации педагогами	С еминар «Опыт использования со временных методов, приемов, технологий в процессе эколо гического воспитания студентов»	Занятие « Повышаем самооценку» (с участием педагога-психолога)

Апрель	Консультация «Целеполагание в деятельности педагога с ренде-специального образования»	Лекции «Основы ПК» Аттестация педагогов	Представление педагогического опыта по вопросам духовно-нравственного воспитания детей
Май	Подготовка ко Дню Победы докладов с презентациями на тему «Дети Великой Отечественной Войны»	Организация открытых занятий и подготовка к семинару «Объединение обучения и воспитания в целостный процесс на основе духовно-нравственных и социокультурных ценностей»	Психологическое занятие с элементами тренинга «Один за всех и все за одного» Итоги учебного года.
Июнь	Мастер-класс «Развитие креативного потенциала педагога»		Участие в интернет-олимпиадах «Знания педагогике»

Повышение профессионально-личностного компонента педагогической компетенции педагогов КППТ будет происходить посредством улучшения оснащения методического кабинета, в том числе подписки образовательной организации на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ.

Формирование коммуникативной культуры подразумевает большую работу по развитию личности педагога, развитие у него ряда психических свойств, речи, особенностей мышления, специфически социальных установок и коммуникативных умений. Развитие общительности, эмпатии, и любых других сторон личности педагога как субъекта общения становится реальным и эффективным лишь тогда, когда педагог обладает развитой рефлексией - готовностью к самоанализу.

С этой целью в течение 2021-2022 учебного года планируется организация семинаров, консультаций и тренингов социально-психологической направленности: семинар-практикум «Современные

формы взаимодействия КППТ и семьи», семинар-практикум « Азбука общения», тренинг коммуникативной компетентности «Мастер общения», консультация

«Позитивное эмоциональное состояние педагога - залог эмоционального благополучия студента», консультация «О синдроме профессионального выгорания».

Повышение профессионально-деятельностного компонента профессионального развития педагогов в средне-специальном образовательном учреждении является одним из главных условий улучшения качества воспитательно-образовательных услуг. Анализ анкетирования и диагностических карт говорит о том, что некоторым педагогам с хорошим стажем работы привычнее и проще работать «по-старому». Но это противоречит нормативным требованиям и современным запросам родителей наших воспитанников.

В 2021-2022 учебном году планируется организовать повышение квалификации через систему методической работы. Профессиональная подготовка педагога не заканчивается в стенах педагогического учебного заведения, она продолжается на протяжении всего периода профессиональной деятельности. Каждые три года педагоги средне-специального образовательного учреждения проходят курсы повышения квалификации, но в наше время этого мало, так как рост профессионального мастерства и педагогической культуры педагога идет более интенсивно, если он занимает позицию активного субъекта деятельности. Это значит, что практический индивидуальный опыт осмысливается и соединяется с социальным и профессиональным опытом, если в педагогическом коллективе поддерживается и поощряется творческий профессиональный поиск.

В средне-специальном учреждении планируется повышение педагогического профессионализма через курсы повышения

квалификации (ЧИРПО, Челябинск), а также посредством самообразования, взаимоконтроля внутри педагогического коллектива.

С сентября по январь, согласно годового плана методического объединения, была проделана следующая работа.

С целью повышения уровня самообразования педагогов образовательного учреждения. Исходя из вышеизложенных положений, был разработан план мероприятий по развитию профессиональной компетенции в зависимости от групп проблем и потребностей, выявленных в процессе диагностирования уровня профессионального развития педагогов ГБПОУ «Каслинский промышленно – гуманитарный техникум».

Принимали участие в следующих семинарах. В октябре в ходе практико-ориентированного семинара «Инновационные формы взаимодействия с семьями студентов. Поддержка детской инициативы студентов в соответствии с ФГОС».

Лариса М. озвучила доклад на тему «Новые формы работы с семьями студентов. Из опыта ГБПОУ «КПГТ». В ноябре на семинаре в техникуме «Методическое сопровождение внедрения ФГОС СПО. Кадровое обеспечение» Ольга Х. озвучила доклад на тему «Модель управления персоналом СПО, в условиях инновационного менеджмента».

Стоит отметить, что педагоги успешно делятся опытом своей работы, что в свою очередь обогащает воспитательно-образовательный процесс в содержательном и организационном планах, помогает раскрыться потенциалу педагога и преодолеть комплексы и страхи публичных выступлений.

Традиционными становятся в учреждении такие формы работы с педагогами как консультации, тренинги, деловые игры. За осенний период в процессе педагогических часов проведены деловая игра «Знатоки ФГОС», деловая игра «Игра как основной вид деятельности студентов»,

тренинг коммуникативной компетентности « Мастер общения», консультация « Позитивное эмоциональное состояние педагога - залог эмоционального благополучия студента».

Именно такие формы работы с педагогическим составом позволяют эффективнее обучать их новым формам, методам и приемам работы с учащимися ; определять психологический настрой педагогов, их отношение к работе, студентам потенциал их знаний и умений; создавать условия для обмена педагогическим опытом; оказывать помощь начинающим преподавателям в организации воспитательно-образовательного процесса; сближать педагогов и объединять их в едином направлении.

В сентябре была закуплена методическая литература на группы всех возрастов для организации воспитательно-образовательной работы по всем областям развития студентов. Это напрямую повлияло на повышение уровня профессионально-личностного компонента в профессиональном развитии педагогов образовательной организации. Обращение к теоретическим основам педагогики в комплексе с проведением практико-ориентированных семинаров нацеливает педагогов на более глубокое понимание своей деятельности, которое порождает ситуацию успеха, стимулирующую творческое отношение к работе.

В начале учебного года с целью выявить профессиональную направленность педагогов КППТ мы провели анкетное исследование(Приложение 6).

Результаты анкетирования показали, что у педагогов техникума ярко выражены такие профессиональные качества, как общительность, организованность и интеллигентность (рисунок 5).

Вызывает настороженность, что в группе недостаточно развитых направленностей по результатам исследования оказалась направленность на образовательную деятельность и мотивация одобрения.

Эти данные будут обязательно учтены при планировании и разработке плана методической работы.

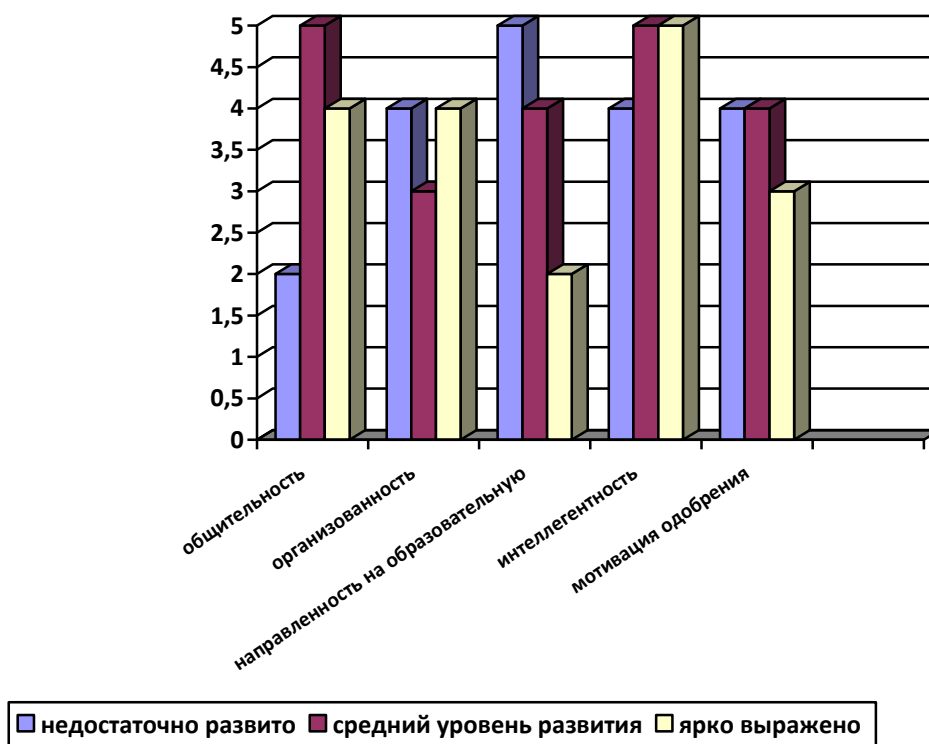


Рисунок 5 - Оценка профессиональной направленности педагогов ГБПОУ «Каслинский промышленно – гуманитарный техникум»

На результаты оценки профессиональной направленности педагогов техникума оказало существенное влияние присутствие в педагогическом сообществе педагогов с незначительным практическим опытом работы. Такие педагоги в начале своей профессиональной деятельности испытывают затруднения в организации воспитательно-образовательной работы с детьми. С данными педагогами дополнительно организуется тестирование, анкетирование с целью выяснить, в чем именно затрудняются преподаватели.

Система мероприятий в работе с начинающими педагогами будет происходить по нескольким направлениям:

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;

- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, опытом коллег;
- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;
- оказание поддержки со стороны коллег.

Процесс повышения профессионализма начинающих педагогов строится с учётом факторов: уровня базового образования, индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться), практического опыта работы.

В практику КППТ возможно будут включены формы методической работы с молодыми специалистами - наставничество, школа молодого преподавателя. Процесс наставничества касается интересов трех субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и образовательной организации.

Задача руководства и администрации заключается в обеспечении поддержки по нескольким областям:

- разработка программы собственного профессионального роста;
- выбор приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовка к первичному повышению квалификации;
- освоение инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании.

С целью психолого-педагогического изучения уровня профессиональной компетентности руководителей образовательной организации и рассмотрения эффективности методической работы за первое полугодие в январе 2020 года был проведён второй этап психолого-педагогического мониторинга профессионального мастерства педагогов.

На промежуточном этапе оценки нами были использованы методики

начального этапа: модернизированная карта педагога, диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л. Н. Бережнова) модернизированная, диагностика психологической готовности педагогов к инновационным изменениям в системе воспитательно- образовательного процесса студентов (И. В. Никишина).

Данные , полученные в результате промежуточного мониторинга развития профессиональной педагогической компетенции, говорят нам о том, что общий балл профессиональных качеств педагогического коллектива продолжает соответствовать среднему уровню и составляет 37,0 баллов (Приложение 9).

За первое полугодие плотной методической работы с педагогическими кадрами по повышению педагогического мастерства произошли существенные изменения в уровнях психолого-педагогических компетенций(рисунок 6).

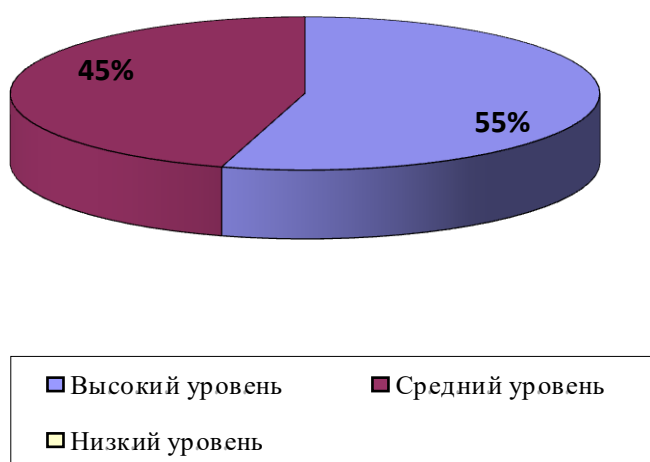


Рисунок 6 - Уровни профессиональной педагогической компетентности педагогов ГБПОУ «КПГТ»на промежуточном этапе исследования

Результаты промежуточной диагностики показывают, что среди педагогов организации нет преподавателей с низким уровнем развития компетенций. Пять педагогов имеют средний уровень развития компетенций и шесть педагогов находятся на высоком уровне.

Наблюдаются серьезные положительные изменения, динамика изменений показывает, что самооценка и оценка эксперта начинают приравниваться друг к другу. На уровне педагогических технологий самооценка педагога и оценка эксперта сравнялись. Следовательно, педагоги включили в свою деятельность самоанализ. Анализируя свою профессиональную деятельность, педагоги обычно ценят интерес к своей работе и уверенность в своих силах. В стремлении к этой цели педагогу часто приходится преодолевать внутренние и внешние барьеры. Педагог не всегда сам знает, что ему не хватает в его профессиональной деятельности для получения отличных результатов. Чаще всего все силы у молодых педагогов накоплены на развитие знаний, а не личных качеств. А ведь именно личные качества являются фундаментом его педагогической деятельности.

Результаты промежуточной диагностики заметно улучшились у педагогов Ирины Н. и Ларисы М. потому, что в апреле им предстоит подтвердить в очередной раз свою первую квалификационную категорию. В сентябре оба педагога были направлены на курсы повышения квалификации в Институт Развития Образования. Они прошли подготовку по теме «Проектирование деятельности педагога дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО» в объеме 72 часа. Подготовка к аттестации у педагогов в осенне-зимний период занимает большую часть времени, поэтому обобщение материалов педагогической работы за пять лет производится под тщательным контролем администрации. Цель методического сопровождения в этот период- психолого-педагогическая помощь педагогическим работникам для подготовки и успешного прохождения аттестации, выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников.

Система методического сопровождения в период аттестации и

подготовки к ней включает следующие этапы работы:

- нормативное обеспечение педагогов;
- психолого-педагогический мониторинг квалификации педагогических работников;
- методическое сопровождение подготовки аттестационных материалов в аттестационный период;
- системный анализ прохождения аттестации педагогическими работниками образовательных организаций;
- анализ результативности аттестации педагогических работников.

Успешное прохождение аттестации педагогов является одной из важных годовых задач. Подтверждение первой категории педагогов будет способствовать повышению уровня профессионально-личностного и профессионально-деятельностного компонента.

Педагогическое самообразование преподавателя средне-специальной образовательной организации является неотъемлемым звеном его профессионального становления и предполагает самостоятельное овладение совокупностью педагогических ценностей, технологий, творчества.

В техникуме педагоги занимаются самообразованием, которое предусматривает расширение и углубление профессионально-методических знаний и умений, совершенствование уровня профессиональной подготовки. Получение новой информации помогает пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе ситуаций, моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс.

По результатам повторной диагностики уровня стремления к саморазвитию существенной динамики изменений не произошло. 46% педагогов продолжают занимать позицию высокого стремления к саморазвитию, 36% обладают средним уровнем стремления к

саморазвитию и 18% респондентов обладают низким уровнем стремления к саморазвитию (Приложение 12).

Повторная диагностика готовности к инновациям выявила тенденцию улучшения показателей. 45% педагогов находятся на высоком уровне готовности к инновациям и 55% - на начальном (рисунок 7).

Таким образом, результаты промежуточной диагностики показали существенное улучшение некоторых компонентов профессионального мастерства педагогов.

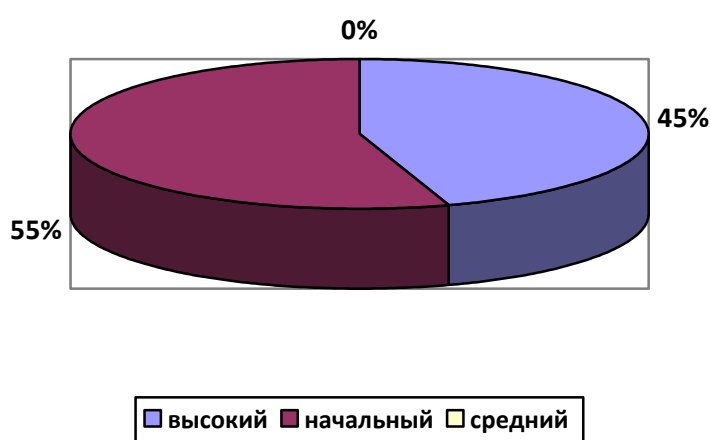


Рисунок 8 - Уровни готовности к инновациям педагогов ГБПОУ «КПГТ» на промежуточном этапе исследования

Общий балл профессиональной педагогической компетенции вырос на 2,8 и стал равен 37 баллов, что соответствует среднему уровню. Произошло это увеличение за счет того, что количество педагогов имеющих высокий уровень профессиональной педагогической компетентности выросло на 36%, а педагоги, которые находились на низком уровне профессиональной педагогической компетентности, по результатам проделанной работы подтянулись до среднего уровня.

Таким образом, результаты промежуточной диагностики позволяют сделать вывод о том, что методическая работа с педагогами идёт грамотно и реализуется соответственно поставленным целям средне – специальной

образовательной организации.

2.3 Анализ эффективности психолого-педагогических условий профессионального развития руководителей в процессе образовательной деятельности на базе ГБПОУ «Каслинский промышленно – гуманитарный техникум»

Результаты промежуточной диагностики показали нам положительные тенденции в повышении уровня профессиональной подготовки педагогов КППТ. Поэтому работа по повышению компонентов ППК в учреждении была продолжена и во втором полугодии. Основными результатами этой работы являются следующие показатели.

Два начинающих педагога Людмила Ж. и Венера М. в феврале 2020 года стали участниками сетевого практико-ориентированного семинара «Образовательное пространство» обеспечивающее преемственность в формировании универсальных учебных действий обучающихся НОО и ООУ». Преподаватель Людмила Л. в марте представила свой опыт практической работы на семинаре «Опыт использования современных методов, приемов, технологий в процессе экологического воспитания студентов».

Проделанная работа этих педагогов позволила обогатить им знания в педагогической сфере, пообщаться с опытными педагогами из других образовательных организаций. Полученные педагогами сертификаты участников и докладчиков практико-ориентированных семинаров дополнили их портфолио и послужили своеобразной мотивацией на профессиональный рост.

Состоялся семинар- практикум «Объединение обучения и воспитания в целостный процесс на основе духовно-нравственных и социокультурных ценностей» по вопросам социализации детей в обществе, патриотическому воспитанию, образованию подрастающего

поколения, важности профессии железнодорожников и значимости отрасли в развитии страны. Участники семинара - старшие воспитатели, педагоги КПГТ, находящиеся в регионе деятельности Свердловской железной дороги, а так же и представители родительского комитета нашего техникума.

Подготовка к семинару на базе средне-специального учреждения сплотила коллектив и раскрыла творческий потенциал каждого педагога.

В процессе практической части педагоги проводили открытые занятия, тренинги для преподавателей и специалистов и мастер-классы для всех присутствующих. Весь процесс сопровождался показом презентаций и мультимедийных методических разработок, что говорит о развитии педагогов в плане владения информационно-компьютерными технологиями.

Использование компьютерных технологий помогает педагогам не только сделать изучение материала более наглядным, интересным, проблемным, но и показать связь между отдельными предметными областями. В КПГТ имеется информационно-техническая база: компьютер, создан официальный сайт, имеется доступ в интернет, мультимедийный проектор, цифровой фотоаппарат, телевизор, музыкальный центр. За 2020-2021 учебный год заметно выросло число педагогов, которые применяют ИКТ в образовательном процессе и в работе с родителями. Консультации для родителей, родительские собрания, открытые занятия, педсоветы для педагогов также проводятся с применением ИКТ. Активному применению информационных компьютерных технологий способствовали проведенные ознакомительные мероприятия. С педагогами в течение всего учебного года преподавателем были организованы занятия «Знание ПК. Необходимость?!».

Тематика лекций была следующая: «Приобретение начальных

сведений о ПК», «Обучение работе текстовым редактором Microsoft Office Word», «Обучение работе с электронными таблицами Microsoft Office Excel», «Обучение работе в Power Point», «Поиск информации в сети интернет».

Педагоги Ольга Х. и Наталья П. в 2021 г приняли участие в VII Международных социально-педагогических чтениях им. Б. И. Лившица и V Международном форуме «Самореализация личности и здоровье в современном социуме», VII Международной научно-практической конференции «Воспитание и обучение: теория, методика и практика» и VIII Всероссийской научно-практической конференции «Детство, открытое миру: актуальные вопросы образования».

Динамика развития инновационной деятельности педагогов заключается в том, что на период исследования в образовательном учреждении научно-исследовательскую работу вели два педагога: «Создание системы управления качеством СПО по формированию здоровьесберегающего пространства» (инструктор по физической культуре Ольга Х.), «Профессиональное выгорание педагога в СПО» (преподаватель Венера М.).

В сентябре Людмила Л. поступила в педагогический университет и вплотную начала работать над темой «Формирование социально-коммуникативных навыков у детей раннего возраста в период адаптации».

В зимний период для педагогов КППТ были организованы методические консультации «Целеполагание в деятельности педагога СПО», «Алгоритм анализа организованной совместной образовательной деятельности с учащимися», «Основы самоанализа», «Современные требования к организации совместной образовательной деятельности».

Таким образом, работа по организационно-методическому обеспечению, направленному на развитие профессиональной

компетентности педагогов в КППГТ, была выстроена в три этапа, в соответствии с разработанным содержанием. На основе выявленных в процессе диагностирования проблем и потребностей педагогов было сформировано три основных направления организационно-методического обеспечения профессионального развития педагогов КППГТ. В процессе работы применялись разнообразные формы организационно-методического обеспечения: была организована методическая поддержка, созданы условия для участия педагогов в различных мероприятиях (курсах, семинарах-практикумах, мастер-классах, тренингах), оказывалась информационная поддержка. В качестве базы методического обеспечения развития профессиональной компетенции педагогов КППГТ, был создан ресурсно-информационный центр, банк методических разработок.

На итоговом этапе оценки развития профессиональных компетенции педагогов КППГТ нами были использованы ранее использованные методики: модернизированная карта педагога, диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л. Н. Бережнова) модернизированная и диагностика психологической готовности педагогов к инновационным изменениям в системе воспитательно-образовательного процесса студентов (И. В. Никишина).

Данные, полученные в результате итогового психолого-педагогического мониторинга развития профессиональной педагогической компетенции, свидетельствуют о том, что общий балл профессиональных качеств педагогического коллектива продолжает соответствовать среднему уровню и составляет 40,7 баллов (Приложение 10).

С момента первоначальной диагностики этот показатель увеличился на 16%.

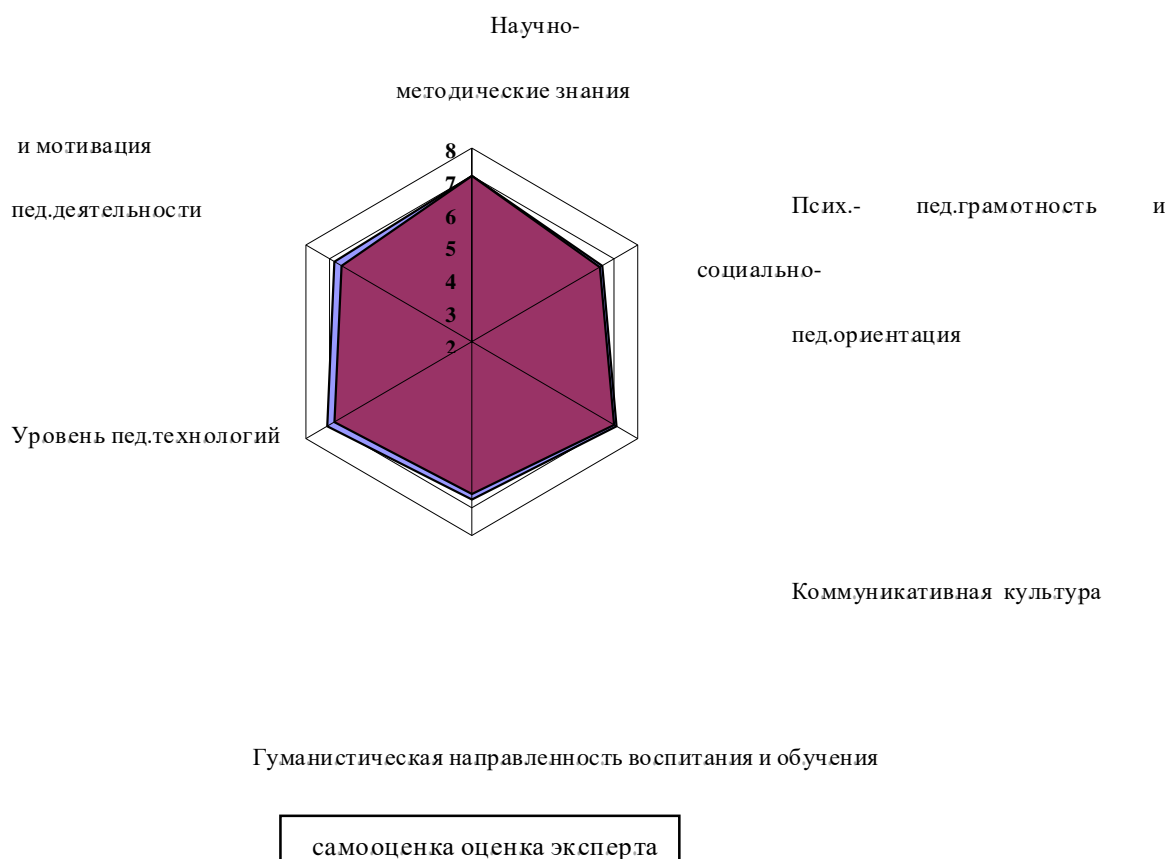


Рисунок 8 - Уровни развития компонентов психолого-педагогической компетенции педагогов ГБПОУ «КПГТ» на итоговом этапе исследования

За год плотной организационно-методической работы с педагогическими кадрами по повышению педагогического мастерства КПГТ произошли существенные изменения в уровнях психолого-педагогических компетенций(рисунок 8).

Итоги проведенной диагностики показывают нам положительную динамику в развитии компетенций профессионального педагогического мастерства. Из итоговой диаграммы профессиональных компетенций видно, что самооценка и оценка эксперта практически сравнялись на каждом этапе профессионально-личностного и профессионально-деятельностного компонента(Приложение 11).

Сравнительный анализ данных исследования на начало и конец учебного года позволяют нам сказать о тенденции улучшения каждого компонента профессионально-педагогической компетентности.

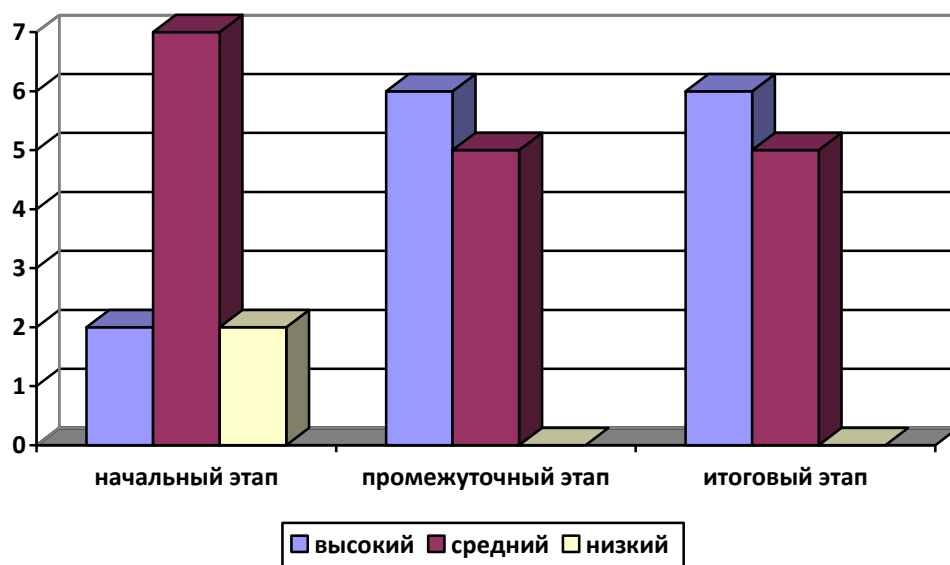


Рисунок 9 - Динамика развития компонентов профессионально-педагогической компетенции педагогов ГБПОУ «КПГТ»

Положительные изменения были выявлены по результатам оценки уровня стремления педагога к саморазвитию (по методике Л.Н. Бережновой). 63% проявили высокий уровень стремления педагога к саморазвитию. Это является следствием повышения самооценки, педагоги активно реагируют на оказываемую поддержку в плане самообразования и профессионального роста (Приложение 12).

Средний уровень стремления педагога к саморазвитию был выявлен у 27 % педагогов, низкий – у 10% (Рисунок 10).

Итоговые результаты свидетельствуют о повышении уровня саморазвития педагогов.

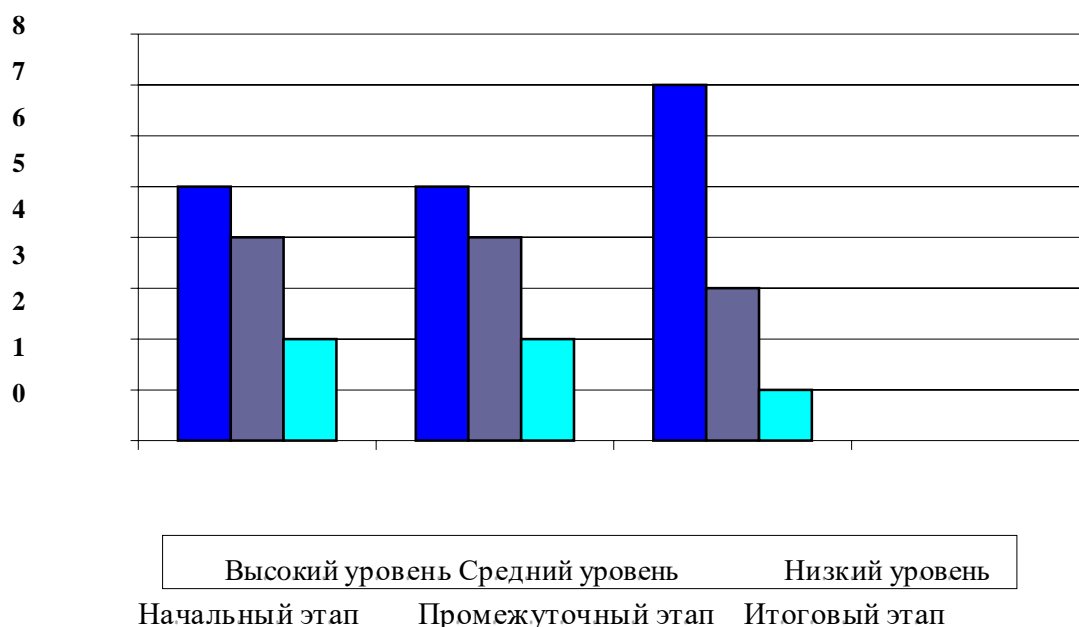


Рисунок 10 - Динамика изменения уровня саморазвития педагогов ГБПОУ «КПГТ»

Результатом организационно-методических мероприятий послужило увеличение за год высокого уровня саморазвития педагогов на 17%, снижение среднего и низкого уровней соответственно на 9 и 8%.

Таким образом, результаты итогового исследования свидетельствуют о положительных тенденциях саморазвития педагогов ГБПОУ «КПГТ».

У большинства членов педагогического сообщества наблюдается развивающаяся любознательность и функциональный интерес. Педагоги ответственно и тщательно готовятся к новому рабочему дню, заранее планируя свою деятельность. Педагоги стали чаще демонстрировать и выражать стремление реализовывать свои навыки и способности в работе.

Итоговая диагностика готовности к инновациям выявила тенденцию улучшения показателей. 73 % педагогов находятся на высоком уровне готовности к инновациям и 27% - на начальном уровне (рисунок 11).

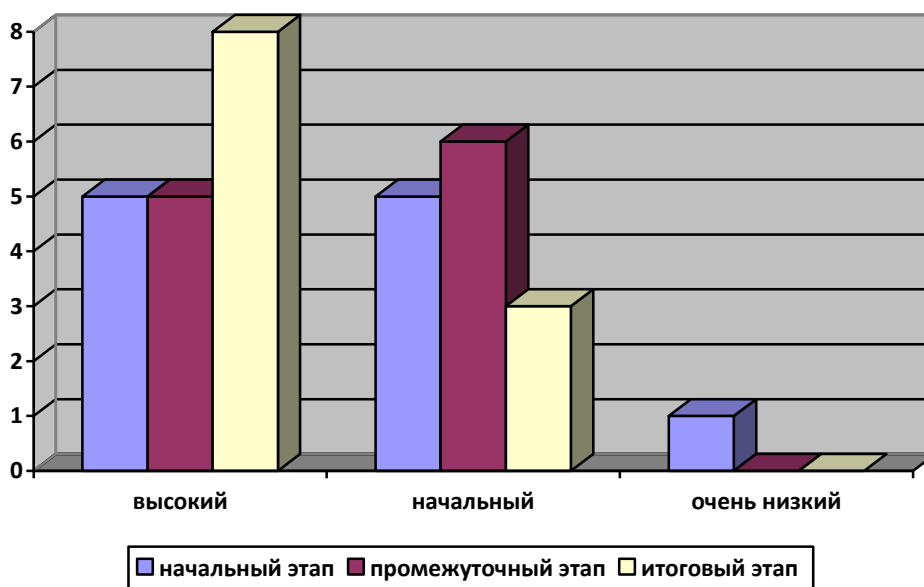


Рисунок 11 - Уровни готовности к инновациям педагогов ГБПОУ «КПГТ». на итоговом этапе исследования

Результатом проведенных организационных мероприятий за целый год стал высокий процент готовности к инновациям в педагогическом коллективе КПГТ. Такие педагоги владеют высокой

мотивацией, свободно и творчески используют знания об инновационных технологиях, им в большей степени присуща творческая деятельность. Педагоги с начальным уровнем готовности к инновациям имеют устойчивый интерес к инновационной деятельности, им присуща сформированная система знаний об инновационных технологиях.

Подводя итог динамике изменения показателей готовности к инновационной деятельности за год, можно сказать, что количество педагогов с высоким уровнем инноваций увеличилось на 27 %, количество педагогов начального уровня снизилось на 18 %, а количество педагогов с очень низким уровнем готовности к инновациям сократилось до 0% уже по итогам первого полугодия.

Приоритетными направлениями развития ГБПОУ «КПГТ» являются следующие аспекты:

- обновление содержания средне - специального образования с учетом федеральных государственных образовательных стандартов;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в соответствии с профессиональным стандартом педагогов;
- создание условий для овладения технологиями инновационных программ, способов адаптации программы для каждого студента;
- осуществление дифференцированного в образовательном процессе(разработка индивидуальных образовательных маршрутов);
- создание условий для реализации комплексной оздоровительно - профилактической программы, содержащей здоровьесберегающие технологии, а также учитывающей состояние здоровья детей и соответствующие медицинские показания;
- формирование личностных свойств и социальных качеств, обеспечивающих успешную социализацию студента в процессе организации вариативной образовательной среды;

- повышение уровня квалификации и педагогической компетентности педагогов через самообразование, посещение семинаров, использования информационных технологий.

Реализация направлений деятельности средне-специальной образовательной организации не возможна без квалифицированной, творчески мыслящей, конкурентоспособной личности педагога.

Систематическое применение психолого-педагогического мониторинга профессионального развития педагога даёт возможность реализовать приоритетные направления деятельности, за счет повышения профессионализма педагогических кадров. Формирование активной позиции и повышение корпоративной культуры педагога показывает результаты социально-экономического и духовного развития всего общества, что находит отражение в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации.

Выводы по главе 2

Результатом проведенных организационных мероприятий за целый год стал высокий процент готовности к инновациям в педагогическом коллективе КПГТ. Такие педагоги владеют высокой мотивацией, свободно и творчески используют знания об инновационных технологиях, им в большей степени присуща творческая деятельность. Педагоги с начальным уровнем готовности к инновациям имеют устойчивый интерес к инновационной деятельности, им присуща сформированная система знаний об инновационных технологиях.

Подводя итог динамике изменения показателей готовности к инновационной деятельности за год, можно сказать, что количество педагогов с высоким уровнем инноваций увеличилось на 27 %,

количество педагогов начального уровня снизилось на 18 %, а количество педагогов с очень низким уровнем готовности к инновациям сократилось до 0% уже по итогам первого полугодия.

Приоритетными направлениями развития ГБПОУ «КПГТ» являются следующие аспекты:

- обновление содержания средне - специального образования с учетом федеральных государственных образовательных стандартов;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в соответствии с профессиональным стандартом педагогов;
- создание условий для овладения технологиями инновационных программ, способов адаптации программы для каждого студента;
- осуществление дифференцированного в образовательном процессе(разработка индивидуальных образовательных маршрутов);
- создание условий для реализации комплексной оздоровительно - профилактической программы, содержащей здоровьесберегающие технологии, а также учитывающей состояние здоровья детей и соответствующие медицинские показания;
- формирование личностных свойств и социальных качеств, обеспечивающих успешную социализацию студента в процессе организации вариативной образовательной среды;
- повышение уровня квалификации и педагогической компетентности педагогов через самообразование, посещение семинаров, использования информационных технологий.

Реализация направлений деятельности средне-специальной образовательной организации не возможна без квалифицированной, творчески мыслящей, конкурентоспособной личности педагога.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теоретический анализ психолого-педагогических источников показывает, что в них не получили должного освещения такие вопросы, как структурные особенности управленческой деятельности преподавателя, функциональные характеристики этой деятельности, объективно значимые единицы управленческого цикла с позиций субъекта управления на уровне учебного процесса, способы наиболее эффективного воздействия на участников учебного процесса, фундаментальные правила, которые должны соблюдаться при осуществлении преподавателем управления образовательным процессом, управленческие знания преподавателя, способность преподавателя быстро и результативно применять управленческие знания при решении профессиональных задач и др.

Взаимопроникновение концепций об управлении и наук об обучении человека началось в 60-е годы XX века. Само управление стало приобретать статус междисциплинарной области знаний.

Опыт применения идей управления в сфере отечественного образования позволил выделить несколько условных периодов: разработки общих принципов управления (советский период); интенсивное использование понятий и достижений кибернетики в педагогике и психологии; разработка теоретических основ управления познавательной деятельностью обучающихся; первое употребление термина «педагогическое управление» и определение его сути; изучение деятельности педагога с позиции общей теории управления.

Анализ психолого-педагогической литературы позволил установить, что управление образовательным процессом имеет несколько аспектов своего рассмотрения: педагогический – позволяющий представить образовательный процесс как педагогическую систему, состоящую из множества взаимосвязанных

компонентов, объединенных целью образования, воспитания и развития личности, функционирующих в целостном образовательном (педагогическом) процессе; управленческий - представляющий управление образовательным процессом как систему целенаправленных специально организованных воздействий на его структурные компоненты и связи между ними, обеспечивающих его целостность, эффективное функционирование и оптимальное развитие.

Цели и задачи профессионально-этической подготовки, координация методов и средств педагогического взаимодействия требуют высокой организации, методической подготовленности, обеспечения личной примерности высоконравственного поведения со стороны преподавателей техникума. Таким образом, проблема педагогической культуры и этики профессиональной деятельности является одной из наиболее актуальных для профессиональной деятельности преподавателей колледжа и выпускников учреждений среднего профессионального образования.

Результаты практики организации управления образовательным процессом в ГБПОУ «Каслинский промышленно – гуманитарный техникум» позволяет констатировать, что преподаватели, реализующие данный вид управления, испытывают определенные затруднения, снижающие результативность их профессиональной деятельности в целом. Основная причина этого состоит в отсутствии необходимого уровня готовности их к управлению образовательным процессом. Сказанное подтверждает необходимость внесения корректив в систему управленческой деятельности как руководителей образовательных учреждений, так и преподавателей.

Для обеспечения высокой эффективности профессиональной деятельности преподавателей мы предложили реализовать

мероприятия психолого-педагогического сопровождения оптимизации профессиональной деятельности преподавателей. Под психолого-педагогическим сопровождением оптимизации профессиональной деятельности преподавателей мы понимаем систему мероприятий, направленных на формирование высокого уровня педагогической деятельности у данного контингента, а также оценку индивидуально-психологических особенностей и профессиональных характеристик у них в целях повышения эффективности профессиональной деятельности и продления профессионального долголетия.

В качестве структурных элементов сопровождения выделяются: цели, психолого-педагогическая информация; организация процесса психолого- педагогического сопровождения преподавателей; формы, методы, способы психокоррекции профессиональной деятельности преподавателей с учетом психологических особенностей; деятельность руководителей; контроль и самоконтроль в процессе оптимизации мотивации профессиональной деятельности. Важным элементом программы является психолого- педагогическая поддержка всех участников процесса оптимизации профессиональной деятельности преподавателей техникума.

На наш взгляд, управление, будучи весьма специфической деятельностью, обязывает заботиться о пределах и последствиях своих действий. Глубокое понимание и принятие деловой этики как внутренней нормы сегодня является обязательным как для руководителей, так и для преподавателей учебного заведения среднего профессионального образования. Особым разделом профессиональной этики является деловой этикет, представляющий собой порядок поведения в определенной социальной сфере. В образовательном учреждении среднего профессионального

образования этикет во многом определяется культурой взаимоотношений, традициями и стилем руководства.

Нами предложен ряд мер по повышению этичности преподавателей в процессе профессиональной деятельности.

Кроме того, мы сформулировали несколько постулатов о личности и поведении руководителя (преподавателя), отвечающих социальным ожиданиям - своеобразный «этический кодекс руководителя (преподавателя)».

Таким образом, цель диссертационного исследования - дать теоретико- методологическое обоснование психолого-педагогическим и условиям эффективности управления образовательным процессом в техникуме - достигнута. Поставленные задачи решены. Гипотеза нашла свое подтверждение.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. **Ангеловский, А.А.** Анализ понятий профессия, профессиональное сознание, профессиональная деятельность, профессионализм / А.А. Ангеловский // Известия Самарского научного центра Российской академии наук.-2020.-№5(2).- С.306-314.

2. Ахматова, Л.Н. Возможности методической службы в развитии профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения / Л. Н. Ахматова // Образование и наука. - 2021. - N 3. - С. 62-69.

3. Безрукова, В.С. Педагогика: Учеб. Для инж.-пед. спец./Екатеринбург.Обл. ин-т развития регионального образования.– Екатеринбург: Изд-во Свердл. Инж.-пед. ин-та, -2020. - 320 с.

4. Белая, К. Ю. Руководство ДОУ: контрол.-диагност. функция / К. Ю. Белая. – М. : Сфера, -2019. - 64 с.

5. Белкин, А.С. Основы педагогических технологий (Краткий толковый словарь /А.С. Белкин. - Екатеринбург : [б. и.], -2019. - 22 с.

6. Белкина, В.Н. Особенности профессиональной деятельности педагога дошкольного образования в рамках гуманистической парадигмы / В.Н. Белкина // Ярославский педагогический вестник (научный журнал). – Электронный ресурс. - № 3-4. – 2019.-38 с.

7. Богославец, Л. Г. Управление качеством дошкольного образования метод. пособие для студентов пед. фак., аспирантам / Л. Г. Богославец, А. А. Майер. – М. : Сфера, -2019. - 128 с.

8. Божович, Л.И. Проблемы формирования личности / под редакцией Д.И. Фельдштейна / Вступительная статья Д.И. Фельдштейна. 2-е изд. М.: Издательство« Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», -2020. - 3

9. Болотина, Л.Р. Дош кольная педагогика: Учебное пособие для студентов/Л.Р. Болотина, Т.С. Комарова, С.П. Баранов.Педагогика: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. 2-е изд., испр. и доп. – М.: Академический Проект; Культура, - 2021. – 240 с.
10. Большая психологическая энциклопедия: [Электронный ресурс] URL:<http://psychology.academic.ru/>(дата обращения 28.12.2022).
11. Болюбаш, Я.Я. Педагогическое оценивание и тестирование. Правила, стандарты, ответственность / Я. Я. Болюбаш, И. Е. Булах, М. Г. Мруга, И. В. Филончук. - К. : Мастер-класс, -2022. - 272 с.
12. Бондаревская, Е.В., Кульневич, С.В. Парадигмальный подход к разработке содержания ключевых педагогических компетенций / Е.В. Бондаревская, С.В. Кульневич // Педагогика. 2021. -№10.- С. 23-31.
13. Бордовская, Н.В. Психология и педагогика / Н.В. Бордовская, А.А. Реан, С.И. Розум, С.И. – Санкт - Петербург: Питер, -2022. – 432 с.
14. Бордовский, Н.Ф. Исследование процесса становления профессиональной компетентности будущих педагогов: коллектив. моногр. / под ред. Г.А. Бордовского, Н.Ф. Радионовой, А.В. Тряпицына. СПб.- 2019. – С. 64-67.
15. Боровкова, Т.И. Мониторинг развития системы образования: в ч. Ч. 1. Теоретические аспекты / Т.И. Боровкова, И.А. Морев. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного университета,-2020.-150 с.
16. Виноградова, Н.А. Методическая работа . Эффективные формы и методы: метод. пособие / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева, Ю.Н. Родионова. – М. : Айрис-пресс, 2019.-192 с.
17. Выготский, В.С. Педагогическая психология, Издательство:«АСТ/Астрель»,-2020.-671 с.
18. Гаврюшина, Е. Н. Инновационная деятельность в образовательной организации[Электронный ресурс] / Е. Н. Гаврюшина // Проблемы современного педагогического образования. - 2020. - № 46-

2. - С. 65-71 – URL : <https://elibrary.ru/item.asp?id=23826224> (дата обращения:28.12.2022).

19. Горная, Т.И. Профессиональная деятельность современного педагога образовательного учреждения / Т.И. Горная // Психология труда и профессиональное развитие педагога: актуальное состояние, проблемы и перспективы. Материалы II Международной научно-практической конференции (9 октября 2019 года, Екатеринбург- Бирск) / Под ред. д-ра пед. н., профессора Л.В. Моисеевой, к. психол. н., доцента О.С. Батуриной. – Москва: Научные технологии, 2019. – 217 с. С. 17-19.

20. Данилина, Т.А. Совершенствование управления детским садом. Т.А. Данилина, М.Б. Зуйкова // журнал «Справочник руководителя учреждения» -2019. - №10. – С. 41-44.

21. Желнова, О.Д. Профессиональное развитие личности: межпредметный подход/ О.Д. Желнова // Сборник статей магистрантов«Управление образованием». Выпуск 1 [Электронный ресурс] : Режим доступа : // <http://publications.hse.ru/chapters/71720586> (дата обращения:28.12.2022).

22. Захараш, Т. А. Современное обновление содержания подготовки воспитателя / Т. А. Захараш // Дошкольное воспитание - 2019. -№ 12.- С.74.

23. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов.-2-е изд., перераб., доп./ Э.Ф. Зеер-М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2020.-336с.

24. Каверин, Ю.А. Творческое саморазвитие личности учителя как процесс совершенствования его профессионализма /Ю.А. Каверин//Вестник ТГПУ - М. : 2019. -№ 10. -с.55-58.

25. Климов, Е.А. Введение в психологию труда / Учебное пособие для студентов вузов./Е.А.Климов - М. : Изд-во МГУ, 2021.-199 с.

26. Коваленко, И. В. Педагогический мониторинг как средство управления качеством образования/ И.В. Коваленко// Известия ТулГУ, Гуманитарные науки. – 2022. - 87с
27. Комарова, И.А. Оценочные шкалы/И.А. Комарова, Р.Л. Непомнящая // Готовимся к аттестации: Методическое пособие для педагогов ДОУ. – СПб. : 2021. - 97с.
28. Коржуев, А. В. Педагогика в зеркале исследовательского поиска. На перекрестке мнений / А. В. Коржуев, А. С. Соколова. - М. : ЛЕНАНД, 2019. - 202 с.
29. Коротаева, Е.В. О роли научно-методического сопровождения в развитии теории и практики образования / Е.В. Коротаева // Педагогическое образование в России. - 2020. - № 4 - С. 38-44.
30. Краевский, В.В. Методология для педагога: теория и практика / В.В. Краевский. - Волгоград. : Перемена, 2021. - 395 с.
31. Крутецкий, В. А. Психология [Текст]/В.А. Крутецкий// Учебник для учащихся пед. училищ- М. : Просвещение, -2020.-112с.
32. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность: учеб. пособие для вузов / А. Н. Леонтьев. - М. : Смысл : Академия, 2019. - 352 с.
33. Лисьев, Г.А. Проблема подготовки будущих учителей к педагогическому мониторингу: монография / Г.А. Лисьев, Л.И. Савва. - Магнитогорск: МаГУ, 2019.-156с.
34. Майоров, А.Н. Мониторинг в образовании / А.Н. Майоров. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: Интеллект-Центр, 2020.-231 с.
35. Морева, Н. А. Основы педагогического мастерства /Н.А. Морева - М. : Просвещение,2021.-320 с.
36. Мухина, В.С. Феноменология развития и бытия личности/ В.С.Мухина. - М.: МПСИ, Модэк,2020.-603 с.

37. Никишина, И.В. Инновационная деятельность современного педагога в системе общешкольной методической работы /И.В.Никишина- Волгоград« Учитель», 2019.-91с.

38. Новиков, А.М. Методология: словарь системы основных понятий [Текст]/ А.М. Новиков, Д.А. Новиков-Москва: Либроком, 2019. - 208 с.

39. Новикова, Г. П. Актуальные задачи и направления совершенствования образования/ Г. П. Новикова // Педагогическое образование и наука. - 2019. - № 3. - С. 9-19.

40. Нуждин, В.Н.Стратегия и тактика управления качеством образования/В.Н. Нуждин, Г.Г. Кадамцева-Издательство Иваново. 2021.-237с.

41. Орлов, А.А. Мониторинг инновационных процессов в образовании /А.А. Орлов//Педагогика. 2022. № 3. С. 9-15.

42. Павлова, А.М. Психология труда / А.М. Павлова; под ред. Э.Ф. Зеера. // Учебное пособие, Екатеринбург: Издательство ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2021. 156 с.

43. Панько, Е. А. Психология деятельности: учеб. пособие для пед. ин-тов / Е. А. Панько- Минск : Высш. шк., 2021.- 156 с.

44. Пастюк, О.В. Корпоративная культура как основа совершенствования управления персоналом современного сада / О.В. Пастюк // Детский сад от А до Я. - №6. - 2019. - С.22 - 32.

45. Педагогическая поддержка ребенка в образовании: учеб. пособие для студентов пед. вузов / Н. Н. Михайлова [и др.] ; под ред. В. А. Сластенина, И. А. Колесниковой. - М. : Академия, 2021. - 288 с.

46. Петровский, А.В. Развитие личности и проблема ведущей деятельности/ А.В. Петровский // Вопросы психологии, 2019.- № 1, С. 15 - 26.

47. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий /К.К. Платонов - М.: Высшая школа, 2019.176 с.
48. Платонов, К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов. - Москва: Наука, 2020.- 255 с.
49. Поляков, С. Д. Педагогическая инноватика: от идеи до практики/ С. Д. Поляков. – М. : Пед. поиск, 2017. - 176 с.
50. Понятийный аппарат педагогики и образования: сб. науч. тр. / отв. ред. Е. В. Ткаченко. Екатеринбург, 2019.- 224 с.
51. Постников, П. Г. Научно-методическое сопровождение профессионального поведения учителя / П. Г. Постников // Образование и наука. - 2019. - № 4 (34). - С. 27-37.
52. Поташник, М. М.Управление профессиональным ростом учителя в современной школе / М.М.Поташник, Изд-во: центр педагогического образования,2019.-159с.
53. Потемкин, В.К. Управление персоналом: учебник для вузов / В.К. Потемкин. – Санкт-Петербург: Питер, 2019. – 432 с.
54. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499 (В ред. Приказа Минобрнауки России от 15.11.2013 № 1244) Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам
55. Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»/»Российская газета» от 4 июня 2014 г. - № 124.- с. 10-11.
56. Разина, Н. А. Профессионально-личностное развитие педагога в условиях инновационной деятельности образовательного учреждения

/ Н. А. Разина // Современные наукоемкие технологии, -2018. -№ 1. - С. 14.

57. Репкин, В.В. Основы психолого-педагогического мониторинга в построении учебной деятельности / В.В. Репкин, Г.В. Репкина, Е.В. Заика // Вопросы психологии-2020. - №1. - С. 13-24.

58. Решетников, В.Г. Организационно-методическое сопровождение и методическая поддержка деятельности педагогов в условиях модернизации образования / В.Г. Решетников // Психологические и педагогические науки. - Омский научный вестник. - 2019. - № 5 (122). - С. 174-177.

59. Роботова, А. С. Введение в педагогическую деятельность/А.С. Роботова, Т. В. Леонтьева, И.Г. Шапошникова М.: Издательский центр «Академия», 2022. - 208 с.

60. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации:федер. закон от 29 дек. 2012 г., № 273-ФЗ : [принят Гос. Думой 21 дек. 2012 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2012 г.]. - Екатеринбург : Ажур, 2014. - 176 с.

61. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. - Санкт-Петербург: Издательство «Питер», 2019.- 712 с.

62. Самсоненко, Л.С., Шавшаева Л.Ю. Развитие профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования в условиях реализации ФГОС // Современные проблемы науки и образования. - 2019. - № 1- Режим доступа: www.science-education.ru/118-13879.html(дата обращения:28.12.2022).

63. Сафонова, О.А. Управление качеством образования в дошкольном образовательном учреждении /О.А. Сафонова- Издательство Академия, 2019.- 224с.

64. Сваталова, Т. Инструментарий оценивания профессиональной компетентности педагогов / Т. Сваталова // воспитание - 2019. -№1.- С.95.
65. Слостенин, В. А. Педагогика: инновационная деятельность / В. А. Слостенин, Л. С. Подымова. - М. : Магистр, 2021. - 308 с.
66. Слостенин, В. А. Профессионализм учителя как явление педагогической культуры / В. А. Слостенин// Педагогическое образование и наука-2020.-№ 5.-с. 4-15.
67. Слюсарев, Ю. В. Психологическое сопровождение как фактор активизации саморазвития личности:автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.01 / Ю. В. Слюсарев. – СПб., 1992. – 22 с.
68. Современный философский словарь / под ред. В. Е. Кемерова.– М. : Акад. Проект, 2020. – 864 с.
69. Стефановская, Т.А. Педагогика: наука и искусство / Т.А. Стефановская. - М.: Совершенство, 2020. - 368 с.
70. Строкова, Т. А. Мониторинг в школьном образовании: монография / Т.А. Строкова. - Тюмень: Изд-во ТГУ, 2017. - 196 с.
71. Талых, А. Н. Предмет мониторинга - качество образования/А.Н. Талых // Директор школы. - 2019. - № 3. - С. 13-20.
72. Третьяков, П.И. Образовательное учреждение: управление по результатам. / П.И. Третьяков, К.Ю. Белая. - Москва: Новая школа, 2020. -312с.
73. Тропникова, Н.П. Особенности осуществления мониторинга личностно-ориентированного образовательного процесса/Н.П. Тропникова - Челябинск: ИИУМЦ« Образование», 2022. - с.7.
74. Управление качеством в сфере образования - это стимулирование профессионального роста педагога (Интервью с Ю. В. Фроловым). // Современный детский сад, 2022. - № 1. - С. 2–9.

75. Ушинский, К. Д. Избранные труды. В 4 книгах / К.Д. Ушинский // Книга 3. Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии / К.Д. Ушинский, Издание: Дрофа, 2015.- 560 с.
76. Фишман, Б.Е. Педагогическая поддержка профессионального развития педагога / Б.Е. Фишман // Педагогическое образование и наука, 2016.- №2.- с. 10-16.
77. Фоменко, С.Л. Педагогический мониторинг образовательного процесса как проблема педагогической теории и практики/С.Л. Фоменко//Международный журнал экспериментального образования. - 2021. - № 9.- С. 22-23.
78. Фурсова, С.Ю. Развитие потребности в достижении успеха. / С.Ю. Фурсова // Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2020. - № 3. – С. 71-75.
79. Шадриков, В.Д. Психология деятельности и способности человека: Учебное пособие, 2-е изд., перераб. и доп. / В.Д. Шадриков. - Москва: Издательская корпорация «Логос», 2021. - 320 с.
80. Шишов, С. Е. Мониторинг качества образования в школе/С.Е. Шишов Б.А. Кальней - М.: Педагогическое общество России, 2020. -320 с.
81. Щербаков, А.И. Психологические основы формирования личности советского учителя в системе высшего педагогического образования. / А.И. Щербаков. - Москва: Просвещение, 2021. - 266 с.
82. Ямалтдинова (Семенова) Д.Г. К вопросу о мониторинге в системе образования/ Д.Г. (Семенова) Ямалтдинова // Альманах современной науки и образования: Педагогика, психология, социология и методика их преподавания: в 2 ч. Ч. 2. - Тамбов: «Грамота», 2020.- №4 (11). - с. 277

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

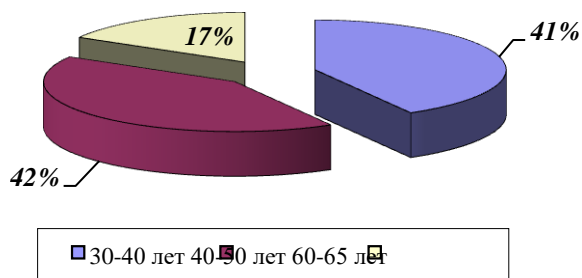
Список педагогов ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум»

№		Возраст
1	Ирина Н.	46
2	Венера М.	35
3	Светлана Б.	61
4	Светлана Ч.	48
5	Людмила Л.	38

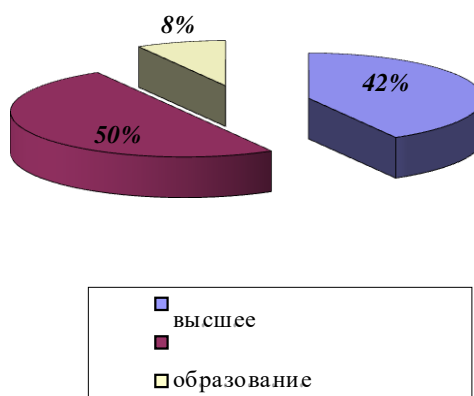
6	Людмила Ж.	33
7	Лариса М.	45
8	Татьяна Б.	60
9	Ольга Х.	40
10	Наталья Г.	40
11	Наталья П.	32
12	Светлана С.	36

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

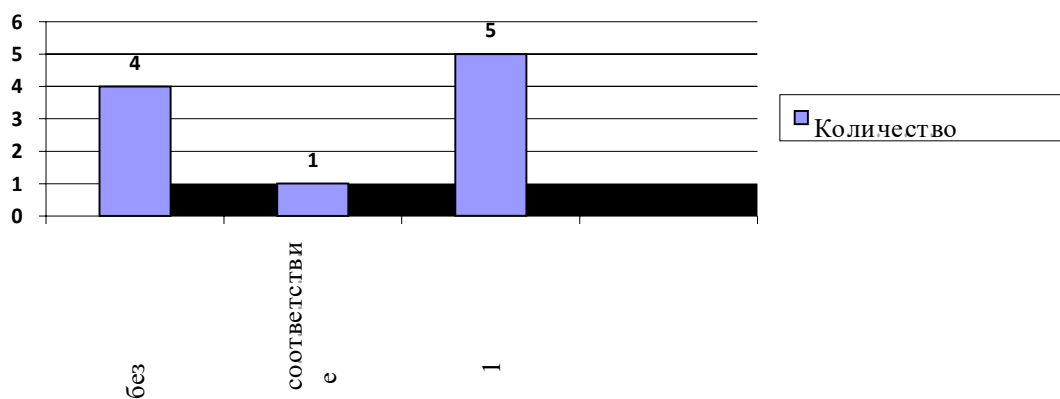
Возрастная структура педагогического
коллектива ГБПОУ «Каслинский
промышленно – гуманитарный техникум»



Уровень образования педагогов ГБПОУ «Каслинский промышленно –
гуманитарный техникум»



квалификации педагогов ГБПОУ «Каслинский промышленно –
гуманитарный техникум»



ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Карта диагностики развития профессиональной педагогической компетентности (модифицированная карта педагога СПО)

Нулевой уровень – 0 баллов

Низкий уровень- 1 балл

Средний уровень – 2 балла

Высокий уровень – 3 балла

№	Компоненты ППК	Диагностика	
		Самооценка	Оценка руководителя организации
Профессионально-личностный компонент			
1	Научно-методические знания		
1.1	Знает основы педагогики и психологии, Методики		
1.2	Знает цели и задачи реализуемой образовательной программы СПО, возможности интеграции образовательных областей, базовой и вариативной части образовательной программы СПО		
1.3	Знает и руководствуется в работе требованиями «Закона об образовании в РФ», федерального государственного образовательного стандарта среднего специального образования, региональных требований		
2	Психолого-педагогическая грамотность и социально-педагогическая ориентация		
2.1	Владет психолого-педагогическими умениями анализа собственной профессиональной деятельности		
2.2	Понимает социальный заказ		

Продолжение таблицы

2.3	Осознает социальную значимость своей Профессии		
3	Коммуникативная культура		
3.1	Поощряет воспитанников к диалогу и сотрудничеству		
3.2	Располагает к себе эрудицией и манерой поведения		
3.3	Умеет организовать дискуссию, обсуждение с детьми; создает атмосферу, в которой дети свободно высказывают свои мнения		
Профессионально-деятельностный компонент			
1	Гуманистическая направленность воспитания и обучения		
1.1	Приобщает дошкольников к гуманистическим ценностям		
1.2	Формирует умение общения на гуманистической основе		
1.3	Ставит общие цели развития личности		
2	Уровень педагогических технологий		
2.1	Владеет набором эффективных методов, приемов и форм обучения и воспитания		
2.2	Отбирает и адаптирует приемы работы в воспитательно-образовательном процессе применительно к условиям и возрастным особенностям детей		
2.3	Творчески применяет имеющиеся педагогические инновации, педагогические достижения в воспитательно-образовательном процессе		
3	Целеполагание и мотивация педагогической деятельности		
3.1	Умеет ставить цели, задачи и согласно им проектировать образовательный процесс, отдельные образовательные ситуации		
3.2	Развивает познавательный интерес у детей		
3.3	Проблемно-творческое построение образовательной деятельности		
Итого			

Подведение итогов:

Высокий уровень: 54-40, Средний уровень: 39-25, Низкий уровень: менее 24

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л. Н. Бережнова)

Цель: оценка уровня стремления педагога к саморазвитию.

Тест «Рефлексия на саморазвитие» включает 18 вопросов и по три предполагаемых ответа на каждый. Испытуемому предлагается выбрать только один из предложенных вариантов ответа. Для этого после каждого вопроса нужно обозначить «а», «б» или «в».

Полученный результат позволяет определить уровень стремления к саморазвитию, самооценку своих качеств, способствующих саморазвитию, оценку возможностей реализации себя в профессиональной педагогической деятельности.

ТЕСТОВЫЙ МАТЕРИАЛ

1. На основе самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит:

- а) целеустремленный;
- б) трудолюбивый;
- в) дисциплинированный.

2. За что вас ценят коллеги?

- а) за то, что я ответственный;
- б) за то, что отстаиваю свою позицию и не меняю решений;
- в) за то, что я эрудированный, интересный собеседник.

3. Как вы относитесь к идее педагогической поддержки? а) думаю, что это пустая трата времени;

- б) глубоко не вникал в проблему;
- в) положительно, активно включаюсь в проект.

4. Что вам больше всего профессионально самосовершенствоваться?

- а) недостаточно времени;
- б) нет подходящей литературы и условий;
- в) не хватает силы воли и упорства.

5. Каковы лично ваши затруднения в осуществлении педагогической поддержки?

- а) не ставил перед собой задачу анализировать затруднения;
- б) имея большой опыт, затруднений не испытываю;
- в) точно не знаю.

6. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит:

- а) требовательный;
- б) настойчивый;
- в) снисходительный.

7. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.

- а) решительный;
- б) сообразительный;
- в) любознательный.

8. Какова ваша позиция в проекте педагогической поддержки? а) генератор идей;

- б) критик;
- в) организатор.

9. На основе сравнительной самооценки выберите, какие качества

у вас развиты в большей степени:

- а) сила воли; б) упорство;
- в) обязательность.

10. Что вы чаще всего делаете, когда у вас появляется свободное время?

- а) занимаюсь любимым делом;
- б) читаю;
- в) провожу время с друзьями.

11. Какая из нижеприведенных сфер для вас в последнее время представляет познавательный интерес?

- а) методические знания;
- б) теоретические знания;
- а) инновационная педагогическая деятельность.

12. В чем вы могли бы себя максимально реализовать? а) если бы работал так, как и прежде;

б) в новом проекте педагогической поддержки; в) не знаю.

13. Каким вас чаще всего считают ваши друзья? а) справедливым;

б) доброжелательным;

в) отзывчивым.

14. Какой из трех принципов вам ближе всего и какого вы придерживаетесь чаще всего?

- а) жить надо так, чтобы не было мучительно больно за бесцельно прожитые годы;
- б) в жизни всегда есть место

самосовершенствованию; в) наслаждение жизнью в творчестве.

15. Кто ближе всего к вашему идеалу?

а) человек сильный духом и крепкой воли;

б) человек творческий, много знающий и

умеющий; в) человек независимый и уверенный в себе.

16. Удастся ли вам в профессиональном плане добиться того, о чем вы мечтаете?

а) думаю, что да;

б) скорее всего,

да; в) как повезет.

17. Что вас больше привлекает в проекте педагогической поддержки?

а) то, что большинство учителей одобряют идею педагогической поддержки;

б) еще не знаю;

в) новые возможности преподавательской деятельности и перспектива самореализации.

18. Представьте, что вы стали миллиардером. Что бы вы предпочли? а) путешествовал бы по всему миру;

б) построил бы частную школу и занимался любимым делом;

в) улучшил бы свои бытовые условия и жил в свое удовольствие.

Ключ к тесту

Вопрос	Оценочные баллы ответов	Вопрос	Оценочные баллы ответов
1	а – 3; б – 2; в – 1	10	а – 2; б – 3; в – 1
2	а – 2; б – 1; в – 3	11	а – 1; б – 2; в – 3
3	а – 1; б – 2; в – 3	12	а – 1; б – 3; в – 2
4	а – 3; б – 2; в – 1	13	а – 3; б – 2; в – 1
5	а – 2; б – 3; в – 1	14	а – 1; б – 3; в – 2
6	а – 3; б – 2; в – 1	15	а – 1; б – 3; в – 2

7	а – 2; б – 3; в – 1	16	а – 3; б – 2; в – 1
8	а – 3; б – 2; в – 1	17	а – 2; б – 1; в – 3
9	а – 2; б – 3; в – 1	18	а – 2; б – 3; в – 1

Распределение суммарного числа баллов

Суммарное число баллов	Уровень стремления к саморазвитию
18-30	Низкий
31-40	Средний
41-54	Высокий

Самооценка личностью своих качеств, способствующих саморазвитию, определяется по ответам на вопросы 1, 2, 6, 7, 9, 13.

Суммарное число баллов в указанных вопросах распределяется в следующем порядке:

Самооценка личностью своих качеств

Суммарное число баллов	Самооценка личностью своих качеств
18-17	Очень высокая
16-15	Завышенная
14-11	Нормальная
11-9	Заниженная
7	Низкая
6	Очень низкая

Оценка проекта педагогической поддержки как возможности профессиональной самореализации определяется по ответам на вопросы 3, 5, 8, 12, 17. Суммарное число баллов в указанных вопросах распределяется в следующем порядке:

Оценка проекта педагогической поддержки

Суммарное число баллов	Оценка проекта педагогической поддержки
15-14	Как возможности профессиональной самореализации.
13-11	Как необходимого и достаточного для самореализации.
10-9	Скорее как перспективного для самореализации.
7-6	Неопределенная оценка, скорее как неперспективного для самореализации.
5	Как недостойного внимания в плане самореализации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Карта диагностики психологической готовности педагогов к инновационным изменениям в системе обучения студентов

(И.В. Никишина)

Цель методики: оценить уровень готовности педагога к инновационной системе воспитательно-образовательного процесса и его психологическую и личностную готовность.

Традиционная система обучения	Баллы (от 0 до 3)	Инновационная система обучения
Узкая предметная направленность в содержании учебного материала		Интеграция содержания
Передача информации, преобладание эмпирических знаний, формирование эмпирического мышления		Преобладание теоретических знаний, обучение логическим способам деятельности, формирование мышления
Формирование компетентности студентов		Преобладание социализирующих знаний, формирование практического мышления студентов
Опора на авторитет педагога		Опора на аналитическую деятельность самих детей
Преобладание фронтальной работы		Индивидуальная самостоятельная работа студентов
Наличие властной дистанции между педагогом и детьми		Минимизация дистанции педагога и студентов
Стремление добиться от каждого студента обязательных результатов		Отказ от обязательности всех результатов для каждого студента, ориентация на учебные и творческие возможности

Наличие общего для всех плана деятельности на занятиях, единого комплекта учебных пособий и дидактического материала		Наличие у каждого студента комплекта дидактического материала, соответствующего его личным учебным задачам, продвижение студента в индивидуальном темпе деятельности
--	--	--

Оценивание:

3 балла - данное утверждение полностью соответствует

действительности; 2 балла - скорее да, чем нет

1 балл - скорее нет, чем

да 0 баллов - точно нет.

Подведение итогов:

0-10 низкий уровень готовности к инновациям

11-20 начальный этап становления инновационных

процессов 21-30 высокий уровень готовности к

инновациям

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Оценка профессиональной направленности педагога
Цель: Определение профессиональной направленности педагога

Инструкция: в анкете перечислены свойства, которые могут быть присущи Вам в большей или меньшей степени. Выберите вариант ответа, который Вы относите к себе в большей степени:

- а) верно, описываемое свойство типично для моего поведения или присуще мне в максимальной степени.
- б) неверно, описываемое свойство нетипично для моего поведения или присуще мне в минимальной степени.

Анкета

1. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей, (а, б)
2. Я часто побеждаю других своей самоуверенностью, (а, б)
3. Твердые знания по моей деятельности могут существенно облегчить жизнь человека, (а, б)
4. Люди должны больше, чем сейчас, придерживаться законов морали, (а, б)
5. Я внимательно читаю каждую книгу, прежде чем вернуть ее в библиотеку, (а, б)
6. Мой идеал рабочей обстановки - тихая комната с рабочим столом, (а, б)
7. Люди говорят, что мне нравится делать все своим оригинальным способом, (а, б)
8. Среди моих идеалов видное место занимают личности ученых, сделавших большой вклад в мой предмет, (а, б)
9. Окружающие считают, что на грубость я просто не способен, (а, б)
10. Я всегда внимательно слежу за тем как, я одет, (а, б)
11. Бывает, что все утро я ни с кем не хочу разговаривать, (а, б)

12. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка, (а, б)
13. Большинство моих друзей - люди, интересы которых лежат в сфере моей профессии, (а, б)
14. Я подолгу анализирую свое поведение, (а, б)
15. Дома я веду себя за столом так же, как в ресторане, (а, б)
16. В компании я предоставляю другим возможность шутить и рассказывать всякие истории, (а, б)
17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решения, (а, б)
18. Если у меня есть немного свободного времени, то я предпочитаю почитать что-нибудь по моей дисциплине, (а, б)
19. Мне неудобно дурачиться в компании, даже если другие это делают, (а, б)
20. Иногда я люблю позлословить об отсутствующих, (а, б)
21. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их. (а, б)
22. Я редко выступаю вразрез с мнением коллектива, (а, б)
23. Мне больше нравятся люди, хорошо знающие свою профессию, независимо от их личностных особенностей, (а, б)
24. Я не могу быть равнодушным к проблемам других, (а, б)
25. Я всегда охотно признаю свои ошибки, (а, б)
26. Худшее наказание для меня - быть закрытым в одиночестве, (а, б)
27. Усилия, затраченные на составление планов, не стоят этого, (а, б)
28. В школьные годы я пополнял свои знания, читая специальную литературу, (а, б)
29. Я не осуждаю человека за обман тех, кто позволяет себя обманывать, (а, б)
30. У меня не возникает внутреннего протеста, когда меня просят оказать услугу, (а, б)

31. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю, (а, б)
32. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности, (а, б)
33. Наука - это то, что больше всего интересует меня в жизни, (а, б)
34. Окружающие считают мою семью интеллигентной, (а, б)
35. Перед длительной поездкой я всегда тщательно продумываю, что с собой взять, (а, б)
36. Я живу сегодняшним днем в большей степени, чем другие люди, (а, б)
37. Если есть выбор, то я предпочитаю организовать внеклассное мероприятие, а не рассказывать ученикам что-нибудь по предмету, (а, б)
38. Основная задача учителя - передать ученику знания по предмету, (а, б)
39. Я люблю читать книги и статьи на темы нравственности, морали, этики, (а, б)
40. Иногда меня раздражают люди, которые обращаются ко мне с вопросами, (а, б)
41. Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно, рады меня видеть, (а, б)
42. Думаю, мне понравилась бы работа, связанная с ответственной административно-хозяйственной деятельностью, (а, б)
43. Я вряд ли расстроюсь, если придется провести свой отпуск, обучаясь на курсах повышения квалификации, (а, б)
44. Моя любезность часто не нравится другим людям, (а, б)
45. Были случаи, когда я завидовал удаче других, (а, б)
46. Если мне кто-нибудь нагрубит, то я могу быстро забыть об этом, (а, б)

47. Как правило, окружающие прислушиваются к моим предложениям, Если бы мне удалось перенестись в будущее на короткое время, то я в первую очередь набрал бы книг по моему предмету, (а, б)

48. Я проявляю активное участие к судьбе других, (а, б)

49. Я никогда с улыбкой не говорил неприятных вещей, (а, б)

Обработка результатов: ответы педагога сравнить с ключом. Каждый ответ оценивается по шкале(ответ, совпадающий с ключом, оценивается в 1 балл; ответ, не совпадающий с ключом, приравнивается к 0)

Каждый личностный параметр оценивается суммированием оценок по группе вопросов. Суммарная оценка по фактору не превышает 10 баллов. Зона нормы находится в пределах 3-7 баллов.

Обработку результатов обычно начинают со шкалы мотивации одобрения, так как в том случае, если ответ выходит за рамки нормы по этому фактору, следует признать, что испытуемый стремился исказить результаты и они не подлежат дальнейшей интерпретации.

Ключ

Общительность - 16, 66, 116, 166, 21а, 26а, 31а, 36а, 41а, 46а

Организованность - 2а, 7а, 12а, 17а, 226, 276, 326, 37а, 42а, 47а

Направленность на образовательную деятельность- 3а, 8а, 13а, 18а, 23а, 28а, 33а, 38а, 43а, 48а

Интеллигентность - 4а, 9а, 14а, 19а, 24а, 296, 34а, 39а, 44а, 49а

Мотивация одобрения - 5а, 10а, 15а, 206, 25а, 30а, 35а, 406, 456, 50а

Каждое из направлений профессиональной направленности считается недостаточно развитым, если по данной шкале получено менее трех баллов, и ярко выраженным - если количество баллов более семи.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Методика «Способности педагога к творческому саморазвитию»
(И. В. Никишина)

Цель методики: изучить способности педагога к творческому саморазвитию в процессе инновационной деятельности.

Вопросы:

1. Я стремлюсь изучать себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я анализирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я исследую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от усвоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я бы отнесся положительно к моему продвижению по

службе. Оценивание:

3 балла - данное утверждение полностью соответствует действительности;

2 балла - скорее да, чем нет;

1 балл - скорее нет, чем да;

0 баллов - точно не про меня.

Подведение итогов:

45-30 баллов: активное саморазвитие.

29-15 баллов: отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие зависит от различных условий.

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

Сводная таблица по уровням компетенций ППК, август 2021

№	Ф.И.О педагога	Профессионально-личностный компонент						Профессионально-деятельностный компонент						Уровень компонентов ППК (средний)	
		Научно-методически		Психолого-педагогическая грамотность и социальность		Коммуникативная культура		Гуманистическая направленность воспитания и обучения		Уровень педагогических технологий		Целеполагание и мотивация педагогической			
		с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э		
1	Ольга Х.	8	8	8	7	9	8	8	8	8	8	7	9	9	48,5
2	Наталья Г	7	6	6	5	8	8	8	8	7	6	8	8	8	42,5
3	Татьяна Б.	3	2	2	1	6	4	4	2	5	2	5	1	18,5	
4	Светлана Б.	8	4	6	3	6	4	5	5	7	3	6	4	30,5	
5	Венера М.	6	4	5	4	7	6	6	3	5	4	5	5	30,0	
6	Ирина Н	6	4	5	5	8	6	6	4	6	5	6	3	32,0	
7	Лариса М.	7	6	6	6	7	6	6	6	8	6	7	5	38,0	
8	Светлана Ч.	6	6	7	5	6	6	8	6	9	6	6	5	38,0	
9	Людмила Л.	7	5	6	5	8	6	6	3	8	5	9	4	36,0	
10	Людмила Ж	4	3	6	3	5	3	6	3	3	3	5	5	24,5	
11	Светлана С.	7	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	37,5	
	Итог	69	54	63	50	77	64	69	54	72	53	72	55		
Средний балл по учреждению													34,2		

ПРИЛОЖЕНИЕ 9

Сводная таблица по уровням компетенций ППК, январь 2021

№	Ф.И.О Педагога	Профессионально-личностный компонент						Профессионально-деятельностный компонент						Сумма баллов	
		Научно-методические знания		Психолого-педагогическая грамотность и социально-		Коммуникативная культура		Гуманистическая направленность воспитания и обучения		Уровень педагогических технологий		Целеполагание и мотивация педагогической			
		с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э		
1	Ольга Х.	8	8	8	7	9	8	8	8	8	8	8	9	9	49
2	Наталья Г	7	6	6	6	8	8	8	8	7	7	9	8	44	
3	Татьяна Б.	4	4	3	2	6	5	5	4	5	4	5	3	25	
4	Светлана Б.	8	6	6	5	6	5	5	5	7	5	6	5	34,5	
5	Венера М.	6	4	5	5	7	7	6	5	5	4	5	5	32	
6	Ирина Н	6	5	6	5	8	7	6	5	6	5	6	5	35	
7	Лариса М.	7	6	7	7	7	6	7	6	8	7	7	6	40,5	
8	Светлана Ч.	8	8	7	7	6	6	8	6	9	8	6	5	42	
9	Людмила Л.	7	6	6	5	8	7	6	5	8	7	9	6	40	
10	Людмила Ж	4	4	6	4	5	4	6	4	4	4	5	5	27,5	
11	Светлана С.	7	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	40	
	Итого	6,5	5,8	6	5,5	6,9	6,3	6,5	5,6	6,7	6,7	6,7	5,8		
Средний балл по учреждению													37,0		

ПРИЛОЖЕНИЕ 10

Сводная таблица по уровням компетенций ППК, май 2021

№	Ф.И.О Педагога	Профессионально-личностный компонент						Профессионально-деятельностный компонент						Сумма баллов
		Научно-методические знания		Психолого-педагогическая грамотность и социально-		Коммуникативная культура		Гуманистическая направленность воспитания и обучения		Уровень педагогических технологий		Целеполагание и мотивация педагогической		
		с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	
1	Ольга Х.	9	9	8	8	9	9	8	8	9	9	9	9	52
2	Наталья Г	8	8	7	7	8	8	8	8	8	8	9	8	47,5
3	Татьяна Б.	5	5	4	4	6	6	5	5	5	5	5	4	29,5
4	Светлана Б.	7	7	6	6	6	6	6	5	7	7	6	6	37,5
5	Венера М.	6	6	6	6	7	7	6	6	5	5	6	6	36,0
6	Ирина Н	6	6	6	6	8	8	6	6	6	6	6	6	38,0
7	Лариса М.	8	8	7	7	7	7	7	7	8	8	7	7	44,0
8	Светлана Ч.	8	8	8	8	7	6	8	7	9	8	6	6	44,5
9	Людмила Л.	7	7	6	6	8	8	6	6	8	7	9	8	43,0
10	Людмила Ж.	5	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	32,0
11	Светлана С.	8	8	7	7	7	7	8	8	7	7	7	7	44,0
	Итого	7	7	6,5	6,4	7,1	7	6,7	6,5	7,1	6,8	6,8	6,5	
Средний балл по учреждению													40,7	

ПРИЛОЖЕНИЕ 11

Сводная таблица по компонентам ППК за весь период исследования.

	Начальный этап		Промежуточный этап		Итоговый этап		Отклонение
	Число	Процент	Число	Процент	Число	Процент	
Высокий уровень	2	18%	6	54%	6	54%	Рост 36%
Средний уровень	7	64%	5	46%	5	46%	Снижение 18%
Низкий уровень	2	18%	0	0%	0	0%	Снижение 18%

ПРИЛОЖЕНИЕ 12

Результаты выявления уровня стремления педагога к
саморазвитию (Л. Н. Бережнова)

№	Педагогический состав	Начальный этап		Промежуточный этап		Завершающий этап		Изменение уровня мотивации
		Сумма баллов	Уровень стремления педагога к	Сумма баллов	Уровень стремления педагога к	Сумма баллов	Уровень стремления педагога к	
1	Ирина Н.	42	высокий	43	высокий	44	высокий	рост
2	Венера М.	45	высокий	45	высокий	47	высокий	рост
3	Светлана Б.	38	средний	38	средний	38	Средний	рост
4	Светлана Ч.	42	высокий	44	высокий	46	высокий	рост
5	Людмила Л.	39	средний	40	средний	43	высокий	рост
6	Людмила Ж.	28	низкий	30	низкий	35	Средний	рост
7	Лариса М.	36	средний	40	средний	44	высокий	рост
8	Татьяна Б.	28	низкий	30	низкий	30	Низкий	рост
9	Ольга Х.	48	высокий	48	высокий	48	высокий	рост
10	Наталья Г.	42	высокий	42	высокий	43	высокий	рост
11	Светлана С..	36	средний	38	средний	38	Средний	рост

	Начальный этап		Промежуточный этап		Итоговый этап		Отклонение
Высокий уровень	5	46%	5	46%	7	63%	Рост 17%
Средний уровень	4	36%	4	36%	3	27%	Снижение 9%
Низкий уровень	2	18%	2	18%	1	10%	Снижение 8%

ПРИЛОЖЕНИЕ 13

Результаты выявления психологической готовности педагогов к инновационным изменениям в системе среднего специального образования

№	Педагогический состав	Начальный этап		Промежуточный этап		Завершающий этап		Изменение уровня мотивации
		Количество баллов	Уровень готовности к инновациям	Количество баллов	Уровень готовности к инновациям	Количество баллов	Уровень готовности к инновациям	
1	Ирина Н.	12	НУ	18	НУ	21	ВУ	Значительный рост
2	Венера М.	14	НУ	16	НУ	21	ВУ	Значительный рост
3	Светлана Б.	10	ОН	12	НУ	15	НУ	Рост
4	Светлана Ч.	16	НУ	18	НУ	21	ВУ	Значительный рост
5	Людмила Л.	21	ВУ	22	ВУ	23	ВУ	Рост
6	Людмила Ж.	12	НУ	13	НУ	15	НУ	Рост
7	Лариса М.	21	ВУ	21	ВУ	23	ВУ	Рост
8	Татьяна Б.	15	НУ	16	НУ	17	НУ	Рост
9	Ольга Х.	24	ВУ	25	ВУ	25	ВУ	стабильность
10	Наталья Г.	25	ВУ	25	ВУ	25	ВУ	стабильность
11	Светлана С..	23	ВУ	25	ВУ	25	ВУ	стабильность

ПРИЛОЖЕНИЕ 14

Сводная таблица по результатам выявления психологической готовности педагогов к инновационным изменениям в системе обучения СПО

	Начальный этап		Промежуточный этап		Итоговый этап		Отклонение
	5	46%	5	45%	8	73%	
Высокий уровень	5	46%	5	45%	8	73%	Рост на 27%
Начальный уровень	5	45%	6	55%	3	27%	Снижение на 18%
Очень низкий уровень	1	9%	-	0%	-	0%	Снижение на 9 %