

УДК 331.108.45

Мухина М.А.

студентка магистратуры

1 курс, институт экономики и управления НИУ «БелГУ»

Научный руководитель:

*Власова Т.А., кандидат экономических наук,
доцент кафедры менеджмента и маркетинга*

НИУ «БелГУ»

Россия, г. Белгород

**ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ И ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ
УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ**

Аннотация: В статье раскрыты основные причины, обуславливающие рост требований к педагогическому персоналу общеобразовательных организаций и необходимость формирования системы их постоянного профессионального развития. Акцент сделан на рассмотрении этапов и обеспечивающих составляющих управления профессиональным развитием педагогического персонала в современных реалиях.

Ключевые слова: кадровый менеджмент, педагогический персонал, общеобразовательная организация, профессиональное развитие, повышение квалификации.

Mukhina M.A.

graduate student

1 year, Institute of Economics and Management, Belgorod State University

Scientific adviser:

*Vlasova T.A., candidate of economic sciences,
Associate Professor, Department of Management and Marketing
Belgorod State University
Russia, Belgorod*

**KEY STAGES AND SUPPORTING COMPONENTS OF THE
PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PEDAGOGICAL PERSONNEL
OF GENERAL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS IN MODERN
REALITIES**

Annotation: The article reveals the main reasons for the growth of requirements for the teaching staff of educational institutions and the need to form a system for their constant professional development. The emphasis is on the consideration of the stages and providing components of the management of the professional development of teaching staff in modern realities.

Key words: personnel management, teaching staff, educational organization, professional development, advanced training.

Вызовы и запросы, с которыми сталкивается педагогический персонал общеобразовательных организаций в современных условиях, свидетельствуют о повышении уровня сложности их профессиональной деятельности. К основным причинам развития данной тенденции следует отнести смену приоритетов государственной политики, ориентированных на повышение качества образования и приближение к международным стандартам. Кроме того, в последние годы возросла социальная ответственность за результаты педагогической деятельности и набирает обороты всеобщая цифровизация, требующая от педагогического персонала использования новых технологий и форм обучения.

Указанные обстоятельства соответственно и обуславливают рост требований к педагогическому персоналу общеобразовательных организаций и актуализируют проблему формирования системы их постоянного профессионального развития.

Данной проблеме уделяется значительное внимание и на государственном уровне, так в последние годы осуществляется работа, направленная на формирование комплексной системы обеспечения профессионального развития педагогических кадров. В мае 2014 г. правительством Российской Федерации была утверждена комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций [2].

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. №204 [3] была поставлена задача по внедрению национальной системы профессионального роста педагогических работников, которая должна охватить не менее 50% учителей общеобразовательных организаций. Определенная указом задача вошла в национальный проект «Образование» и стала основой для перечня задач и результатов федерального проекта «Учитель будущего», который ориентирует на использование «горизонтального обучения», в рамках которого предусмотрен обмен опытом и лучшими практиками, формирование и участие в профессиональных ассоциациях, активное использование стажировок и сетевых форм реализации программ дополнительного профессионального образования, а так же использование форматов электронного образования и современных цифровых технологий [4].

Организация и управление профессиональным развитием педагогического персонала осуществляется на различных уровнях управления, но главным образом на уровне отдельных образовательных организаций.

Под процессом организации и управления профессиональным развитием педагогического персонала мы понимаем целенаправленно организованный поэтапный системный процесс осуществления в общеобразовательной организации стратегии управления педагогического персоналом, направленной на совершенствование его компетенций.

Нами указано, что данный процесс является поэтапным, далее представим основные этапы управления профессиональным развитием педагогического персонала общеобразовательных организаций в современных реалиях (рисунок 1).

Укажем на тот факт, что организация и управление профессиональным развитием педагогического персонала общеобразовательной организации может эффективно осуществляться только в том случае, когда используются основные её составляющие, среди которых:

- система научно-методического сопровождения процесса совершенствования профессионального уровня педагогического персонала общеобразовательной организации;
- нормативно-правовое обеспечение содержания и условий реализации системы указанного выше научно-методического сопровождения;
- мотивационная среда, определяющая мотивацию педагогического персонала повышать свой профессиональный уровень и развивать компетенции;

– система мониторинга и самоанализа состояния деятельности педагогического персонала и его достижений в соответствии с потребностями образовательной организации в частности и системы образования в целом;



**Р и с у н о к 1 – О с н о в н ы е э т а п ы
у п р а в л е н и я п р о ф е с с и о н а л ь н ы м
р а з в и т и е м п е д а г о г и ч е с к о г о
п е р с о н а л а о б щ е о б р а з о в а т е л ь н ы х
о р г а н и з а ц и й (с о с т а в л е н о с
и с п о л ь з о в а н и е м и с т о ч н и к а 1)**

- разработанная система критериев, качественные и количественные показатели оценки текущего состояния и изменения уровня профессионального развития педагогического персонала;
- совокупность используемых форм, методов и технологий развития и формирования внутренней потребности к внедрению и использованию в профессиональной деятельности инноваций;
- комплекс способов управленческого воздействия, определяющий регулирование процесса управления профессиональным развитием педагогического персонала общеобразовательной организации [4].

Таким образом, в современных реалиях общеобразовательная организация должна выступать саморазвивающейся системой профессионального развития педагогического персонала, его творческого и инновационного потенциала, что может быть обеспечено при условии развития всех обеспечивающих составляющих в разрезе всех основных этапов управления профессиональным развитием педагогического персонала общеобразовательных организаций.

Использованные источники:

1. Баранова Ю.Ю. Теоретические основы управления профессиональным развитием педагогического персонала образовательного учреждения/ Ю.Ю. Баранова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. - 2011. - №2(7). - С. 92-96.

2. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утв. Правительством РФ 28.05.2014 N 3241п-П8) // Гарант. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70616270/> (дата обращения: 25.04.2020).

3. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 (в редакции Указа Президента Российской Федерации от 19.07.2018 №444) // Гарант. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71837200/> (дата обращения: 25.04.2020).

4. Пуденко Т.И. Концептуальные основы модели профессионального роста педагогических работников на основе оценки уровня владения профессиональными компетенциями / Т.И. Пуденко// Управление образованием: теория и практика. - 2019. - №4(36) - С.4-13.

5. Сопин В.И. Управление повышением профессионального уровня педагогических работников профессиональных образовательных организаций/ В.И. Сопин// Управление образованием: теория и практика. - 2017. - №2(26) - С.65-82.