

СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Кулькова Ирина Викторовна

студент, Государственный социо-гуманитарный университет, РФ, г. Коломна

Столярова Алла Николаевна

научный руководитель, д-р. экон. наук, профессор, Государственный социо-гуманитарный университет, РФ, г. Коломна

SPECIFICS OF MANAGEMENT OF THE PROCESS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHING STAFF IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS OF THE MOSCOW REGION

Irina Kulkova

Student, State Socio-Humanitarian University, Russia, Kolomna

Alla Stolyarova

Scientific supervisor, Doctor of Economics, Professor, State Socio-Humanitarian University, Russia, Kolomna

Аннотация. Статья раскрывает специфику и основные подходы, способствующие эффективному управлению процессом повышения квалификации педагогических кадров в образовательных организациях Московской области

Abstract. The article reveals the specifics and main approaches that contribute to the effective management of the process of professional development of teaching staff in educational organizations of the Moscow region

Ключевые слова: повышение квалификации, педагогические кадры, управление процессом повышения квалификации, дополнительное профессиональное образование.

Keywords: professional development, teaching staff, management of the process of professional development, additional professional education.

Повышение квалификации является видом дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) и направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды [4, ст. 76].

Программы дополнительного профессионального образования разрабатываются в соответствии с принятой нормативной базой [1, 2, 3, 4].

Управление процессом повышения квалификации педагогических кадров в образовательных организациях Московской области имеет свою специфику и может быть эффективным только тогда, когда все его элементы упорядочены и соответствуют современным требованиям.

Основные подходы, способствующие эффективному управлению процессом повышения квалификации педагогических кадров в образовательных организациях Московской области:

Системный подход

Данный подход роста в профессиональном порядке служит главным принципом осуществления плана ФГОС. Такой метод подразумевает под собой постановку акцента на действия управленческого характера, которые будут произведены на всех ступенях организации. В пределах системного подхода перед руководителями организации будет стоять первостепенная задача – предоставление открытости, доступности, адаптивной способности. При этом, принятие и осуществление управленческих решений будет производиться более полезно и оперативно благодаря коммуникационным средствам – в том понимании, что структуры и центры будут иметь связь между собой и, вследствие чего, поспособствуют уклонению от единоначалия.

Процессный (функциональный) подход

Под управлением такого процесса, как повышение квалификации педагогов, понимается структура с координирующимися в ее пределах функциями, каждая из которых несет под собой значение последовательности конкретных действий. Логически построенная, пошаговая реализация этих действий будет всецело влиять на положительные результаты и обуславливать их успешность.

Резюмируем: управление – это организованная система процессов, которые способствуют поддержанию профессионального развития педагога.

Функции управления:

- планирование;
- организация;
- мотивация;
- делегирование;
- координация;
- коммуникация;
- принятие управленческих решений;
- формирование кадров;
- оценка и контроль.

Данный подход устанавливает принципы повышения квалификации педагогов и возможности их осуществления.

Интегративный подход

База данного подхода складывается из следующих инструментов: запаса знаний, опытности, компетенций руководящих должностей и, кроме этого, кадрового персонала. Открытая форма взаимодействия между коллегами-педагогами, родителями и обучающимися вызывает благоприятную обстановку для вышеперечисленных, а это, в свою очередь, способствует развитию процесса повышения квалификации педагогов. Для эффективной организации коммуникаций в работе с учащимися и родителями, педагогические работники и руководители образовательного учреждения проходят курсы повышения квалификации и переподготовки.

Личностно-ориентированный подход

Руководитель использует его как в организации образовательного процесса, так и в системе управления процессом повышения квалификации педагогических кадров.

1) Личностно-ориентированный подход в системе организации профессионального развития педагога

До введения ФГОС образование в большей степени было ориентировано на формирование у детей определенных знаний, умений и навыков. Новые стандарты направлены на преодоление учебно-дисциплинарного подхода. Педагог сквозь призму личностно-ориентированного подхода рассматривается как наставник, партнер и помощник учащегося. Его задачи – помогать, развивать инициативу учащегося, что требует оснащения новыми педагогическими методами и технологиями.

2) Личностно-ориентированный подход в управлении кадрами

Основан на учете «человеческого фактора».

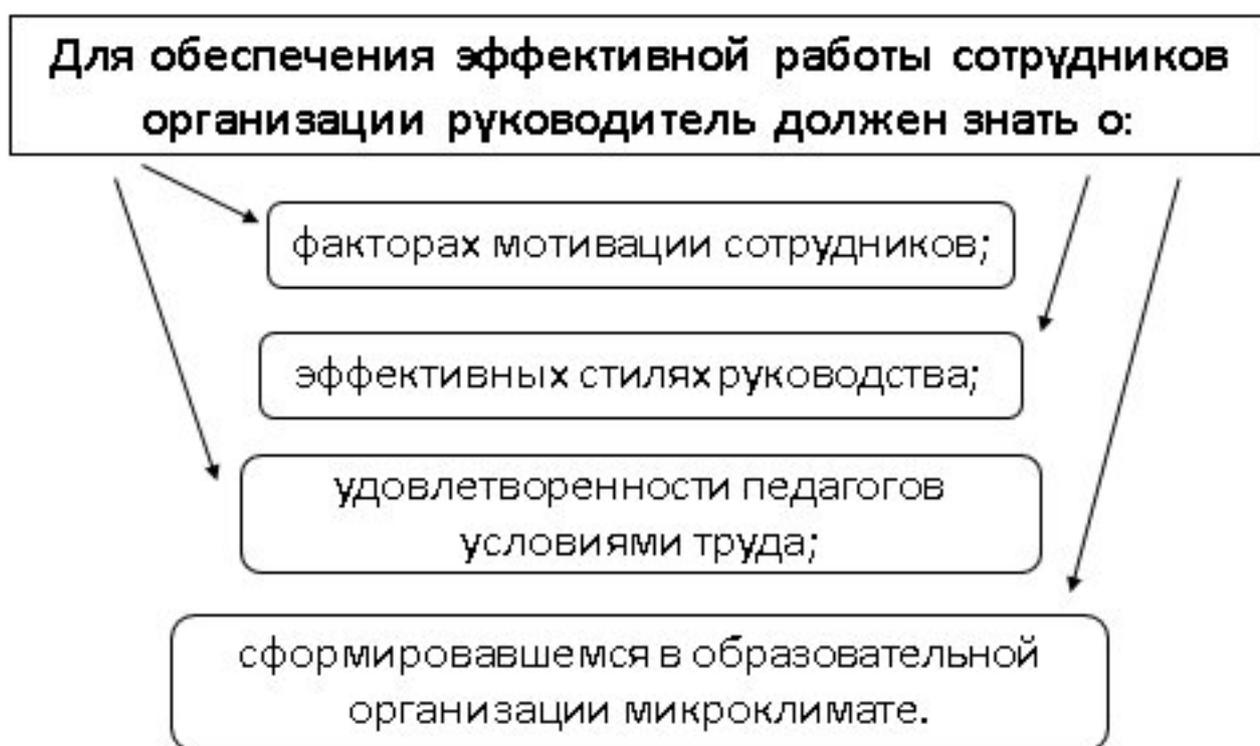


Рисунок 1. Подразделения личностно-ориентированного подхода

Деятельностный подход

Рассматривает управление процессом повышения квалификации педагогических кадров, как вид деятельности, включающий:

- объект и субъект;
- мотивацию;
- целеполагание;
- действия, способы и средства достижения цели;
- контроль и оценку результатов.

Л.С. Выготский высказывался о категориях деятельности, он выдвигал такие, как:

1. инструментальная организация;
2. межличностные отношения.

Ситуационный подход

Содержание данного подхода заключается в том, что любое управленческое заключение исходит из ситуаций, условий, в которых происходит рабочий процесс.



Рисунок 2. Вариации проявления ситуационного подхода

Управление по результатам

Подразумевает структуру, основанную на существовании показателей эффективности, направленную в сторону каждого работника.

Такой метод способствует рациональному, сознательному, целенаправленному повышению квалификации, а также определению новых, более совершенных возможностей по осуществлению целей.

Современная система управления процессом повышения квалификации педагогических кадров требует комбинированного использования как базовых, так и инновационных подходов в управлении. Применяя их, необходимо опираться на принципы эффективной научно-методической деятельности, учета инновационных процессов в образовании, формирования кадрового потенциала, обеспечения условий для реализации ФГОС и др.

Список литературы:

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (с изменениями и дополнениями от 15.11.2013)

[Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/70440506/> (дата обращения:16.02.2022).

2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 18 апреля 2013 г. № 292 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70282976/> (дата обращения: 16.02.2022).

3. Приказ минобрнауки рф от 15.01.2013 n 10 «О федеральных государственных требованиях к минимуму содержания дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников, а также к уровню профессиональной переподготовки педагогических работников» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 12.03.2013 N 27609) [Электронный ресурс]. – URL: <https://minjust.consultant.ru/documents/5503> (дата обращения: 16.02.2022).

4. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 21.02.2022).

5. Зайцева, Т. В. Управление персоналом: Учебник / Т. В. Зайцева, А.Т. Зуб. – М.: Форум: Инфра-М, 2016. – 336 с.

6. Захарова Е. А. Требования к профессиональному развитию педагогов в условиях последиplomного образования // Молодой ученый. — 2011. — №3. Т.2. — С. 115-117.

7. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. - М.: Академия. 2015. - 240 с.