

УДК 377.111.3

Битюкова И.С.

студент

Борисенко С.В.

студент

Научный руководитель: Быков С.А., к.п.н., доцент

Тюменский государственный университет

Российская Федерация, г. Тюмень

**МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГА СИСТЕМЫ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Аннотация. В статье рассмотрены подходы к определению сущности понятий профессиональное развитие, управление профессиональным развитием. Определены основные характеристики, стадии, компоненты профессионального развития педагога, организационные формы и условия управления данным процессом. Авторы представили описание модели управления профессиональным развитием педагогов системы среднего профессионального образования.

Ключевые слова: управление, профессиональное развитие, педагог, среднее профессиональное образование, модель управления.

Bityukova I.S.

student

Borisenko S.V.

student

Research manager: Bykov S.A., Candidate of Pedagogy, Associate Professor

University of Tyumen

Russia, Tyumen

MODELING THE PROCESS OF MANAGING THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A TEACHER IN THE SYSTEM OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

Annotation. The article considers approaches to the definition of the essence of the concepts of professional development, management of professional development. The main characteristics, stages, components of professional development of a teacher, organizational forms and conditions of management of this process are determined. The authors presented a description of the management model of professional development of teachers of secondary vocational education.

Keywords: management, professional development, teacher, secondary vocational education, model of management.

В современном мире происходят стремительные изменения, которые по своей силе, масштабности, динамичности и вариативности являются сущностной характеристикой современной действительности. Они касаются всех сфер жизнедеятельности, следовательно, необходимы изменения, в том числе и в сфере образования. В условиях модернизации профессиональное развитие педагога приобретает особую актуальность, обусловленную не только требованиями образовательной политики, но и требованиями времени, социальных и технологических процессов, а также потребностью обучающихся и их законных представителей.

Многочисленные исследования Л.М. Митиной показали, что профессиональное развитие характерно лишь для 12–20% учителей. Остальные 80% придерживаются адаптивной модели поведения, «...характеризующейся сдерживанием профессионального роста учителя и приводящей к стадии профессиональной стагнации» [1]. В связи с чем, необходимо пересмотреть условия управления профессиональным развитием педагогов, стимулировать их к развитию, самообразованию и инновационной деятельности.

Прежде чем переходить к рассмотрению теоретических основ управления профессиональным развитием педагогов, стоит остановиться на определении сущности понятия профессионального развития, его компонентов и этапов.

Университет менеджмента и технологий в Верджинии отмечает, что впервые понятие «профессиональное развитие» используется с 1857 г.

Обращаясь к этимологическому значению понятия, профессиональное развитие происходит от лат. *profiteor* «объявляю своим делом». В таком смысле принято употреблять понятие, когда человек проявляет высокий профессионализм в выполняемой работе, когда ему самому нравится, то чем он занимается, когда он получает удовлетворение, удовольствие и положительные эмоции от своей работы. В конкретном случае, мы рассуждаем о стремлении и желании человека достичь того уровня профессионального развития, чтобы назвать работу, которую он выполняет, «своим делом».

В научном кругу под профессиональным развитием понимается процесс. Ученые наделяют этот процесс следующими характеристиками: сложный и длительный (Ю.Г. Дрёмова, В.П. Зинченко, Т.В. Игнатов, Б.Г. Мещерякова), целенаправленный (О.А. Рыболовлева), планомерный (И.А. Якубов). А.И. Турчинов рассматривает понятие профессионального развития с другого ракурса, как результат повышения профессионализма и специального образования.

Проживая процесс профессионального развития, человек приобретает и приумножает профессионально значимые личностные качества и способности, профессиональные знания и умения, преобразовывает свой внутренний мир (Н.В. Антонов, О.А. Иванова, А.Ю. Коджаспиров, Г.М. Коджаспирова, Л.М. Митина, А.И. Турчинов и др.), совершенствует профессиональные компетенции (Г.В. Воронцова),

повышает уровень мастерства (Ю.Г. Дрёмова), приобретает высокие профессиональные достижения (А.В. Сластенин).

Отечественные психологи утверждают об изменениях в психике личности человека в процессе профессионального развития (А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер и др.). Так, например, Н.И. Конюхов перечисляет компоненты личности, которые подвергаются изменениям: мотивационно-потребностный, когнитивный, эмоционально-волевой, характерологический. А.А. Деркач определяет приобретение следующих новообразований: готовность к труду и удовлетворенность результатами труда, работоспособность, адекватная профессиональная самооценка, профессиональное самоопределение, устойчивые профессиональные притязания и др. Но также он не исключает регрессивных случаев профессионального развития, которые могут проявляться в искажении ранее имеющихся профессиональных качеств, появлении новых негативных признаков и деформаций.

Изменения, которые происходят в результате процесса профессионального развития, научное сообщество характеризует как качественные, прогрессивные, динамичные, эффективные (Г.В. Воронцова, А.А. Деркач, А.Ю. Коджаспиров, Г.М. Коджаспирова, Н.И. Конюхов, Л.М. Митина и др.).

Все те преобразования и изменения, которые приобретает человек в процессе профессионального развития, приводят к принципиально новому способу жизнедеятельности – творческой самореализации в профессии (Н.В. Антонов, О.А. Иванова, А.Ю. Коджаспиров, Г.М. Коджаспирова, Л.М. Митина и др.); постепенному возрастанию степени соответствия качеств работника предъявляемым к нему требованиям (В.П. Зинченко, Б.Г. Мещеряков); поддержанию системы профессиональных знаний в актуальном состоянии (Ю.Г. Дрёмова); эффективному исполнению стратегических задач (Г.В. Воронцова).

Развитие человека как профессионала происходит в процессе овладения им профессией и выполнения трудовой, профессиональной и профессионально-образовательной деятельности, в ходе профессионализации, специального образования и профессионального взаимодействия (А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, Н.И. Конюхов, А.В. Сластенин, А.И. Турчинов и др.).

Исследователи отводят значимую роль в процессе профессионального развития самому человеку, говоря о его активной позиции, самореализации, саморазвитии, самосовершенствовании (Н.В. Антонов, Ю.Г. Дрёмова, О.А. Иванова, А.Ю. Коджаспиров, Г.М. Коджаспирова, Л.М. Митина, А.В. Сластенин, А.И. Турчинов и др.).

Б.Г. Мещеряков и В.П. Зинченко заостряют внимание на стадильности, постепенности процесса профессионального развития, определяя его как «...сложный и длительный процесс профессионализации, который начинается с профессиональной адаптации и продолжается на протяжении всего профессионального цикла...» [2].

Согласно теории профессионального развития Д. Сьюпера существует пять стадий профессионального развития:

1) стадия пробуждения (от 0 до 14 лет). Представление о своих способностях, устремлениях, предпочтениях развивается через идентификацию со значимым взрослым;

2) стадия исследования (от 15 до 24 лет). Индивид опробует себя в различных ролях, ориентируясь на свои возможности. На данном этапе в образовательных организациях активно проводится профориентация;

3) стадия консолидации (от 25 до 44 лет). Здесь формируются и активно находят проявление в трудовых действиях профессионально значимые качества;

4) стадия сохранения (от 45 до 64 года). Профессиональное развитие отличается однонаправленностью без выхода за рамки профессионального поля;

5) стадия спада (с 65 лет). Наблюдается спад сил, способностей, что приводит в дальнейшем к полному прекращению профессиональной деятельности.

Иной подход к выделению стадий профессионального развития предлагает Е.А. Климов. Человек проходит следующие пути профессионализации:

- 1) фаза оптации – период выбора человеком профессии;
- 2) фаза адепта – подготовка к вхождению в профессию, иными словами получение профессионального образования;
- 3) фаза адаптации – привыкание к профессиональной деятельности;
- 4) фаза интервала – период приобретения опыта;
- 5) фаза мастерства – период проявления высокого профессионализма в деятельности;
- 6) фаза авторитета – проявление мастерства, наличие большого опыта;
- 7) фаза наставничества – период передачи опыта, обучения других.

Таким образом, под профессиональным развитием будем понимать сложный, целенаправленный, длительный и планомерный процесс появления изменений личностных и профессиональных качеств человека, способствующий их соответствию предъявляемым требованиям, творческой самореализации в профессии и эффективному выполнению профессиональных задач.

Переходя к анализу подходов управления профессиональным развитием, стоит определить значение понятия управление. Анализ научных источников показал, что управление понимают как процесс, как деятельность и как систему.

Определяя управление как процесс, исследователи зачастую утверждают о процессе воздействия на управляемую систему или объект управления (А.Н. Воронков, Т.В. Колосова, И.А. Маланов, Д.А. Новиков, Б.С. Сивиринов, Л.П. Хлевецкая, Л.Н. Юсмунова и др.). Это наделяет понятие характеристикой властности и подчиненности.

Продолжая разговор об управлении как процессе, следует подчеркнуть его целенаправленность. Менеджер принимает решения, действует с целью достижения запланированного идеального результата, который обеспечит эффективное функционирование и развитие управляемой системы.

С другого ракурса рассматривают управление как деятельность по упорядочению и координации производственной и социальной сферы (Д.Д. Вачугов, В.Р. Веснин, И.А. Кислякова), по руководству людьми и использованию средств (Ю.И. Молотков). Важный аспект затрагивают Т.И. Шамова, П.И. Третьяков и Н.П. Капустин, определяя управление как «...целенаправленное взаимодействие управляющей и управляемой подсистем...» [3]. Такой подход наиболее применим в сфере образования, авторы подчеркивают роль субъект-субъектных отношений, придают значимость вовлеченности в процесс управления всех субъектов.

Системного подхода к трактовке понятия управление придерживаются Е.Ф. Аврутина, В.Ф. Володько, И.В. Гроссман, В.В. Радионов, В.С. Соловьев и др. Исследователи определяют управление как систему взаимосвязанных элементов, таких как планирование, организация, координация, анализ, мотивация, контроль и принятие управленческих решений.

Сужая терминологическое поле до понятия управление профессиональным развитием педагога, нами выделены два подхода.

Ряд ученых рассматривают управление профессиональным развитием как деятельность, которая выражается:

– в координации достижения предъявляемых государством, обществом, образовательной организацией требований к уровню профессионализма педагогов (А.И. Абдулхакова, С.Л. Фоменко и др.);

– в совершенствовании, изменении и приращении опыта, мастерства, компетентности педагогов (Е.Ф. Гатило, Н.Н. Кошель, О.В. Лазукова и др.);

– в создании условий для развития педагогических кадров (А.А. Акимова, Т.Е. Зерчанинова, Е.Д. Шагарова, С.Л. Фоменко и др.).

Другие авторы подходят к определению управления профессиональным развитием с позиции системы. Так О.В. Лазукова определяет систему методов, мероприятий, управленческих технологий по совершенствованию педагога. Г.М. Коджаспирова говорит о комплексе социально-экономических и психолого-педагогических условий, которые влияют на мотивацию, профессиональное образование и деятельность педагогов, а также способствуют проявлению их индивидуальности, заинтересованности в инновационной деятельности, желании совершенствовать свое профессиональное мастерство [4].

Ю.Ю. Баранова выделяет основные подсистемы управления профессиональным развитием педагога: деловая карьера, обучение персонала, мотивация и стимулирование, работа с резервом, мониторинг развития и аттестация, ресурсное обеспечение профессионального развития, управление саморазвитием работника [5].

Таким образом, под управлением профессиональным развитием педагогов нами понимается четко спланированная деятельность, обеспечивающая комплекс социально-экономических и психолого-педагогических условий по формированию, развитию или совершенствованию профессиональных и личностных качеств педагогических кадров с целью достижения педагогами высокого уровня

профессионализма и соответствия их качеств и компетенций общепринятым требованиям.

В ходе рассмотрения теоретических аспектов управления профессиональным развитием педагогов, нами была разработана модель управления профессиональным развитием педагогов системы среднего профессионального образования, представленная на рисунке 1.



Рис 1. Модель управления профессиональным развитием педагогов системы среднего профессионального образования

Цель управления профессиональным развитием мы определяем в содействии формированию, развитию или совершенствованию профессиональных и личностных качеств педагогических кадров через создание определенных организационных условий, использовании эффективных форм повышения профессионализма.

В основу модели положен комплексный подход к управлению профессиональным развитием педагогов. Выделяя основные компоненты

профессионального развития (когнитивный, деятельностный, мотивационно-потребностный и рефлексивный), мы решаем следующие задачи:

1. Способствовать приобретению педагогами знаний в профессиональной сфере.

2. Создавать условия для приобретения педагогами профессиональных компетенций, обмена опытом, ведения инновационной деятельности.

3. Стимулировать педагогов к профессиональному развитию и саморазвитию.

4. Развивать способность педагогов анализировать и оценивать результаты профессионального развития, перекладывать опыт на свою деятельность.

Субъектами управления данным процессом являются руководитель образовательной организации, заместитель директора по учебно-производственной работе, руководитель учебно-методического отдела, методисты, педагоги и мастера производственного обучения.

Обеспечению достижения поставленных задач способствует реализация следующих организационных условий:

1) мотивация и стимулирование педагогов к профессиональному развитию: материальное стимулирование, ориентация на профессиональные интересы, удовлетворение познавательных потребностей педагогов и др.;

2) программно-методическое обеспечение: индивидуализация профессионального развития, предоставление педагогам выбора формы и содержания, наличие программы профессионального развития и др.;

3) система сопровождения профессионального развития: оказание методической и психологической помощи педагогам, действующая

система наставничества, организация открытых уроков, мастер-классов и др.;

4) распространение профессионального опыта: публикации методических разработок в журналах, организация методических недель, проведение конкурсов профессионального мастерства и др.;

5) материально-технические условия: обеспечение методической литературой, организация кабинетов для саморазвития, приобретение подписок на журналы, электронные библиотечные системы и др.

Осуществление профессионального развития педагогов осуществляется с помощью следующих организационных форм: курсы повышения квалификации, аттестация педагогов, участие в роли эксперта, участие в конкурсах профессионального мастерства, таких как «Мастер года», а также, конкурсах лучших практик, самообразование, проведение открытых уроков, мастер-классов, создание методических разработок, пособий, выступление в роли наставника.

Процесс достижения поставленных цели и задач осуществляется в пять этапов: диагностика фактического уровня профессионализма, выявление профессиональных интересов и предпочтений, разработка индивидуальной траектории профессионального развития, организация обучения, организация рефлексии и внедрения опыта. Данная модель основывается на личностно-ориентированном подходе, способствует индивидуализации развития, что мотивирует педагогов к профессиональному развитию и саморазвитию.

В результате реализации разработанной модели управления профессиональным развитием планируется, что педагоги приобретут современные знания в профессиональной сфере, примут участие в конкурсах профессионального мастерства, проведут открытые уроки, педагогические эксперименты, начнут использовать в профессиональной деятельности приобретенные опыт и знания.

Таким образом, управление профессиональным развитием педагогов – это целенаправленная деятельность по организации условий повышения профессионализма педагогических кадров. Для эффективности управления профессиональным развитием требуется участие и администрации профессиональной образовательной организации, и самих преподавателей. С одной стороны, администрация должна принимать и учитывать потребности педагогов в развитии, с другой стороны, педагоги должны быть мотивированы и заинтересованы в собственном саморазвитии. В связи с чем, разработанная нами модель управления опирается на комплексный и личностно-ориентированный подходы.

Использованные источники:

1. Митина Л.М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования. Москва; Санкт-Петербург: Нестор-История, 2014. 376 с.

2. Большой психологический словарь. Издание 4-е, расширенное / Под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. Санкт-Петербург: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. 632 с.

3. Шамова Т.И., Третьяков П.И., Капустин Н.П. Управление образовательными системами: Учеб. пособие для вузов. Москва: Владос, 2002. 320 с.

4. Коджаспирова Г.М. Управление профессиональным развитием педагогического коллектива: Материалы межрегиональной конференции // Университетский Округ МГПУ – интеграция науки, образования и практики. Москва: ООО «Учебный центр «Перспектива», 2017. С. 102 – 116.

5. Баранова Ю.Ю. Теоретические основы управления профессиональным развитием педагогического персонала образовательного учреждения // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. Челябинск: ЧИППКРО, 2011. № 2 (7). С. 92 –96.