

Міністерство освіти і науки України
Житомирський державний університет імені Івана Франка
Центр післядипломної освіти та довузівської підготовки
Кафедра педагогіки, психології та управління навчальними закладами

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього рівня «магістр»
на тему: «Управлінські засади розвитку педагогічних працівників
дошкільного навчального закладу»

Виконала: студентка II курсу
спеціальності 073 «Менеджмент
(Управління навчальним закладом)»
Мороз Вікторія Вікторівна

Керівник: *Шанскова Т. І.*
доктор педагогічних наук, доцент

Рецензент: *Поліщук Н. М.*
кандидат педагогічних наук,
старший викладач кафедри методики
викладання навчальних предметів
КЗ «Житомирського обласного інституту
післядипломної педагогічної освіти»
Житомирської обласної ради

«Допущено до захисту»
Завідувач кафедри
доктор педагогічних наук, доцент Шанскова Т. І.
«22» травня 2018 року

Житомир – 2018

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ТА САМОРОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДНЗ.....	7
1.1. Управління професійним розвитком педагогів ДНЗ у контексті вітчизняного та зарубіжного педагогічного досвіду.....	7
1.2. Особливості управління професійним розвитком педагогів.....	27
1.3. Суть, форми та методи управління професійним розвитком педагогічних працівників ДНЗ.....	33
1.4. Методичне забезпечення професійного розвитку та саморозвитку педагогів ДНЗ.....	44
Висновки до розділу 1.....	56
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ЗАСАД РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДНЗ.....	58
2.1. Стан управління професійним розвитком педагогічних працівників ДНЗ.....	58
2.2. Наукове обґрунтування моделі управління професійним розвитком педагогічних працівників ДНЗ.....	64
2.3. Алгоритм впровадження моделі управління професійним розвитком педагогічних працівників ДНЗ.....	80
Висновки до розділу 2.....	84
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	87
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	91
ДОДАТКИ.....	96

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

1. Проаналізувавши стан досліджуваної проблеми в педагогічній теорії та практиці вітчизняних та зарубіжних вчених, можна зробити висновок що, в Україні приділяється належна увага дослідженню проблеми професійного розвитку педагогів в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій.

Аналіз наукових розроблень показав, що на сьогоднішній день існує багато наукових поглядів щодо оптимального та ефективного розвитку педагогічних працівників ЗДО. Найбільш наближеним до теми нашого дослідження є визначення, запропоноване англійським вченим С. Дей, який зазначив, що професійний розвиток включає весь природній навчальний досвід, а також ті усвідомлені й сплановані дії, які принесуть пряму, або опосередковану користь педагогу, групі педагогів, або закладу в цілому, що в результаті позначиться на піднятті якості освіти.

2. Проведений аналіз теоретичних здобутків та наукових розвідок дає підстави стверджувати, що управління професійним розвитком – це складний і багатофакторний процес, джерелами якого є суперечності між професійним та індивідуальним в особистості педагога, а базовим підґрунтям – закономірності процесу становлення фахівця. Управління професійним розвитком та саморозвитком педагогічних працівників ЗДО може здійснюватися за допомогою використання таких форм роботи, а саме: опрацювання психолого-педагогічної та художньої літератури, використання інформаційно-комунікаційних технологій (відео презентації, онлайн-конференції, використання різноманітних Інтернет-ресурсів, створення проєктів), участь у професійних конкурсах, затребуваність на ринку праці, психологічний супровід процесу професійного саморозвитку (консультації, інформування, тренінги), ведення особистого щоденника професійного саморозвитку, розвиток емоційно-вольової сфери, професійно-значущих та моральних якостей, зустрічі з найкращими педагогами ЗДО з метою обміну досвідом, відвідування спецкурсів у системі післядипломної педагогічної освіти, що спрямовані на розвиток та саморозвиток педагогічних працівників ЗДО.

В силу змін соціально-освітніх потреб професійні завдання стають все більш комплексними, що вимагає від педагогів зростаючого рівня професіоналізму. Недолік кваліфікації і досвіду педагогічних кадрів, їхнє відставання від складності професійних завдань вказують на загальну потребу суспільства, окремого педагога і педагогічного колективу в постійному, випереджаючому і перспективному професійному розвитку.

3. Результати аналізу анкетування педагогічних працівників та керівництва показали що, у закладі найчастіше використовуються такі напрямки психолого-педагогічної роботи, як: психолого-педагогічна підтримка працівників, забезпечення психологічної готовності до участі в професійних конкурсах, консультації, тренінги для зменшення емоційного вигорання. Методична робота у закладі - це творча систематична колективна й індивідуальна діяльність педагогів, спрямована на підвищення їх науково-теоретичного, загальнокультурного рівня, психолого-педагогічної підготовки й професійної майстерності кожного педагога.

4. Відповідно до поставлених завдань, було розроблено модель управління розвитком педагогічних працівників ЗДО та охарактеризовано алгоритм впровадження даної моделі, метою якої є професійний розвиток педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.

Дана модель складається з *трьох блоків*: цільового, змістовного та технологічного. Також охарактеризовано теоретико-методологічне, науково-методичне і організаційно-технологічне забезпечення розробленої моделі, що базується на структурі, формах, видах неперервного навчання педагога та професійній діяльності із чітко визначеними цілями, методами, принципами, функціями щодо руху до вищого рівня професійного розвитку. Алгоритм впровадження моделі управління професійним розвитком педагогічних працівників ЗДО включає в себе 8 кроків, кожен з яких має свої особливості.

Управління професійним розвитком педагогічних працівників згідно даної моделі має змінити траєкторію руху педагога до найвищого рівня професійного розвитку, починаючи від етапу репродуктивності, під час якого відбуваються пошуки індивідуальності та визначення власної специфіки

педагогічної діяльності, через етап розвитку професійної діяльності, коли педагоги вже мають вироблений алгоритм знаходження шляхів вирішення педагогічних проблем.

Позитивними показниками розвитку педагогів є: сформованість єдиного комплексу знань, умінь, психологічних якостей, професійних позицій, оволодіння певним стилем професійної діяльності, рівень освіченості, достатній для самостійного творчого розв'язання завдань теоретичного або прикладного характеру, уміння використовувати різноманітні методи дослідження та прийоми творчої діяльності, конструктивно й успішно розв'язувати конфліктні ситуації, співпрацювати та знаходити компроміс, регулювати власний емоційний стан, долати критичні життєві ситуації, володіння способами та діями пошукової діяльності, уміння користуватися мультимедійними та комп'ютерними технологіями.

5. Підводячи підсумок вищесказаного, можна надати такі рекомендації щодо управління професійним розвитком та саморозвитком педагогічних працівників ЗДО:

- застосовувати наступні інтерактивні форми (майстер-клас, презентації, організаційно-ділові ігри, круглий стіл, тренінги, дебати, практикуми);
- сприяти покращенню співробітництва психологів навчальних закладів та вихователів;
- проводити семінари, які спрямовані на розвиток психологічної культури педагогів, тренінги, які сприяють розвитку педагогічної рефлексії, психологічні консилиуми;
- організовувати «круглі столи», дискусії, які направлені на оптимізацію взаємодії всіх учасників педагогічного процесу, сеанси психологічного розвантаження;
- сприяти методичному супроводу інноваційної освітньої діяльності педагогів та публікації творчих доробок у фахових виданнях.

Підсумовуючи здійснене дослідження, можна зробити висновок, що ефективна система управління розвитком персоналу є необхідною основою успішного функціонування ЗДО, забезпечення конкурентоспроможності

закладу на ринку освітніх послуг, реалізацію власних інтересів персоналу у сфері праці та підґрунтям побудови трудової кар'єри працівників. Шлях від спеціаліста до професіонала педагог проходить у процесі вирішення завдань професійної діяльності та саморозвитку, самовдосконалення.

Резюме

За результатами більшості опитаних педагогічних представників закладу дошкільної освіти встановлено, що у навчально-виховному закладі активно використовуються такі методи управлінського керування професійним розвитком педагогів як психолого-педагогічна підтримка працівників, забезпечення психологічної готовності до участі в професійних конкурсах, консультації, тренінги для зменшення емоційного вигорання. Розроблено модель управління розвитком педагогічних працівників ЗДО та охарактеризовано алгоритм впровадження даної моделі, метою якої є професійний розвиток педагогічних працівників закладів дошкільної освіти. Сформульовано рекомендації щодо управління розвитком педагогічних працівників закладу дошкільної освіти.

Резюме

По результатам большинства опрошенных педагогических представителей заведения дошкольного образования установлено, что в учебно-воспитательном заведении активно используются такие методы управления профессиональным развитием педагогов как, психолого-педагогическая поддержка работников, обеспечение психологической готовности к участию в профессиональных конкурсах, консультации, тренинги для уменьшения эмоционального выгорания. Разработана модель управления развитием педагогических работников ЗДО и охарактеризован алгоритм внедрения данной модели, целью которой является профессиональное развитие педагогических работников учреждений дошкольного образования. Сформулированы рекомендации по управлению развитием педагогических работников заведения дошкольного образования.

Summary

According to the results of the majority of the pedagogical representatives of the pre-school education institution surveyed, it is established that in the educational institution such methods of managing the professional development of teachers are actively used, such as psychological and pedagogical support of workers, providing psychological readiness for participation in professional competitions, consultations and trainings to reduce emotional burnout. A model for managing the development of pedagogical workers in ZDO has been developed, and an algorithm for implementing this model has been described, the purpose of which is the professional development of pedagogical staff of pre-school institutions. The recommendations on the management of the development of pedagogical staff of the pre-school education institution are formulated.