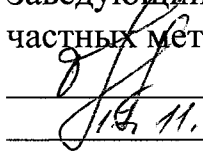


УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА»
Институт повышения квалификации и переподготовки
Кафедра частных методик

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Допущена к защите
в Государственной
экзаменационной комиссии

Заведующий кафедрой
частных методик
 Ю.Н.Кислякова
11.11.2016

Дипломная работа
слушателя второго года обучения
группы М-151 специальности
переподготовки 1-09 01 72
«Менеджмент учреждений
дошкольного, общего среднего
образования, дополнительного
образования детей и молодёжи»
заочной формы
получения образования
Бурак Ольги Ивановны

Научный руководитель:
Шеститко И.В.,
кандидат педагогических наук,
доцент

Защищена 28 ноября 2016
с оценкой 9 (хорошо)

Минск, 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ		3
ГЛАВА 1	ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕКТИВ КАК ПЕРСОНАЛ	5
1.1	Профессиональное развитие персонала: сущность и мировые тенденции	5
1.2	Педагогический коллектив: сущность, структура, количественный состав	10
1.3	Методы оценки персонала: теоретический аспект	20
ГЛАВА 2	ДИАГНОСТИКА ЛИЧНОСТНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ ПЕРСОНАЛА	24
2.1	Диагностические методики оценки личностных качеств педагогических работников	24
2.2	Диагностические методики оценки профессиональных качеств педагогических работников	31
2.3	Рекомендации по управлению развитием личностных и профессиональных качеств	35
ГЛАВА 3	ПУТИ И СРЕДСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	42
3.1	Система повышения квалификации педагогов	42
3.2	Система переподготовки педагогов	45
3.3	Система образовательных (обучающих) курсов для педагогов	53
3.4	Направления профессионального развития	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ		59
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ		61
ПРИЛОЖЕНИЯ		64

ВВЕДЕНИЕ

Образование представляет собой единственную специализированную подсистему общества, целевая функция которой совпадает с целью общества. Образование связано со всеми сферами общественной жизни. Главной особенностью образования от других сфер и отраслей хозяйства, производящих определенную материальную и духовную продукцию, а также услуги для человека, является производство самого человека, путем воздействия на его интеллектуальное, нравственное, эстетическое и физическое развитие [25, с 88].

Формирование разносторонне развитой, творческой личности, способной реализовать творческий потенциал в динамичных социально-экономических условиях, как в собственных жизненных интересах, так и в интересах общества – главная цель общего среднего образования. Для реализации этой цели нужны структурные компоненты образовательного процесса: учащиеся, педагогический состав учреждения и руководитель. В декабре 2015 года я была назначена на должность директора Государственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Подлесский детский сад – базовая школа Ляховичского района». У меня возник внутренний вопрос к себе: «Как оценить неизвестный мне коллектив, узнать качественный потенциал и личностные характеристики педагогических работников?». Опираясь на этот вопрос, определилась и тема данной дипломной работы «Прогнозирование профессионального развития педагогического коллектива».

Объектом изучения является педагогический коллектив учреждения общего среднего образования.

Предмет исследования – личностные и профессиональные качества педагогических работников.

Цель исследования – теоретически рассмотреть и представить пути и средства профессионального развития педагогов.

В соответствии с целью, объектом и предметом определены **задачи** исследования:

1. Представить сущность, структуру и количественный состав педагогического коллектива.
2. Охарактеризовать методы оценки персонала;
3. Раскрыть сущность диагностических методик оценки личностных и профессиональных качеств педагогических работников.
4. Разработать рекомендации по управлению развитием личностных и профессиональных качеств.
5. Представить пути и средства профессионального развития педагогов в Республике Беларусь.

В ходе исследования были использованы следующие **методы**:

- анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования;

- изучение и обобщение собственного опыта управленческой деятельности;
- наблюдение;
- тестирование.

Методологическую основу исследования составляют работы Бандурка А.М., Розанова В.А., Кабаченко Т.С., Лазарева В.С., Поташника М.М, Слостенина В.А. и др.

Практическая значимость данного исследования заключается в возможности применения полученных результатов для повышения эффективности работы педагогического коллектива Государственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Подлесский детский сад – базовая школа Ляховичского района».

Дипломная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, 5 приложений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Школа в традициях всех времен, у разных народов всегда была в центре внимания. Ее успешная деятельность во многом зависит от того, кто ею управляет.

В первой главе данной работы была рассмотрена сущность, структура и количественный состав педагогического коллектива, а также охарактеризованы методы оценки персонала.

В настоящее время особенно актуальной становится роль директора школы, который должен уметь не только организовать учебный процесс, но и сделать его экономически эффективным.

В попытках добиться повышения эффективности деятельности школы каждый руководитель сталкивается с самыми разными препятствиями, порождающими многочисленные трудности, масштабы которых нелегко предугадать. В связи с этим была поставлена цель работы: представить эффективные методы оценки педагогического коллектива.

В своей работе я охарактеризовала более эффективные, на мой взгляд, методы оценки персонала такие как: наблюдение, тестирование, интервью, анализ документов, бизнес-кейсы. Исходя из поставленных задач, было сделано следующее:

1. Раскрыта сущность, структура и количественный состав педагогического коллектива.
2. Охарактеризованы методы оценки персонала.
3. Раскрыта сущность диагностических методик оценки личностных и профессиональных качеств педагогических работников.
4. Разработаны рекомендации по управлению развитием личностных и профессиональных качеств педагогического коллектива.
5. Рассмотрены пути и средства профессионального развития педагогов Республики Беларусь.

При написании дипломной работы по теме исследования была изучена специальная литература.

Таким образом, исследовав данную тематику, можно сделать следующий вывод, что выбор методов оценки персонала для каждой конкретной организации является уникальной задачей, решить которую может только руководство самой организации (возможно с помощью профессиональных консультантов). Система оценки должна учитывать и отражать ряд факторов: стратегические цели организации, состояние внешней среды, организационную культуру и структуру, традиции организации, характеристики занятой в ней рабочей силы.

Вторая глава данной работы раскрывала сущность диагностических методик оценки как личностных, так и профессиональных качеств педагогических работников. Также в данной главе на конкретном примере

применены ряд методик, по результатам которых были сформулированы практические рекомендации.

Собрав воедино группу высококвалифицированных специалистов по образованию, но не проведя оценку личностных и деловых качеств каждого в отдельности или оценку работы группы, руководитель может получить «трудный коллектив», как в психологическом так и в производственном плане. Не всегда профессиональная оценка совпадает с личностной, и опытный сотрудник может оказаться неуживчивым человеком, что внесет дисгармонию в работу коллектива и организации в целом. Поэтому многие руководители современных организаций, причем любой формы собственности, уже приходят к выводу, что без предварительной оценки - тестирования, а в дальнейшем проведения аттестации и объективной оценки сотрудников по всем параметрам не добиться стабильной работы предприятия и получения положительных результатов как деятельности учреждения, так и каждого из сотрудников.

Следовательно, в проведении объективной оценки должны быть заинтересованы все, как руководители, так и сотрудники.

Проведенная оценка персонала позволяет выделить необходимые направления в повышении квалификации имеющихся кадров.

Конечная цель профессионально-педагогической деятельности преподавателя задается конечной целью подготовки специалиста - профессиональной компетентностью, готовностью к инновационной деятельности.

Третья глава посвящена путям и средствам профессионального развития педагогов в Республике Беларусь. Рассмотрены пути повышения квалификации и переподготовки специалистов в сфере образования.

Смысл повышения квалификации научно-педагогических кадров заключается не столько в насыщении слушателей неким количеством информации, сколько в развитии у них таких навыков, как умение оперировать предметным содержанием знаний, проектировать и моделировать свою деятельность. Современная система повышения квалификации представляет собой гибкую, динамичную систему, адекватную требованиям конкретных образовательных учреждений и учитывающую сложившуюся профессионально-педагогическую компетентность преподавателей.