

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«БЕЛОРУСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА»

Факультет управления и профессионального развития педагогов

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В  
УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ**

1

Савич Елена Игоревна

*Цель исследования –  
теоретически обосновать и  
разработать систему  
управления педагогами*

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ**

## *Задачи исследования:*

- раскрыть сущность и содержание понятий «управление», «развитие» применительно к профессиональному развитию педагогических работников;
- проанализировать и обобщить отечественные и зарубежные подходы управления профессиональным развитием педагога;
- рассмотреть основные направления профессионального развития педагогов;
- разработать комплекс мероприятий по совершенствованию системы управления педагогами в дошкольном учреждении.

***Объект исследования*** –  
профессиональное развитие  
педагогических работников.

***Предмет исследования*** – мероприятия  
управления профессиональным  
развитием педагогов в дошкольном  
учреждении образования.

## *Методы исследования:*

- Теоретический (анализ и обобщение нормативной документации и научной литературы);
- Эмпирический (анкетирование, наблюдение, методы качественного анализа документов);

## **ГЛАВА 1**

# **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ**

1.1 Содержание основных понятий «управление развитием», «профессиональное развитие», «профессиональная педагогическая деятельность»

1.2 Сравнительный анализ подходов к профессиональному развитию педагога в отечественном и зарубежном опыте

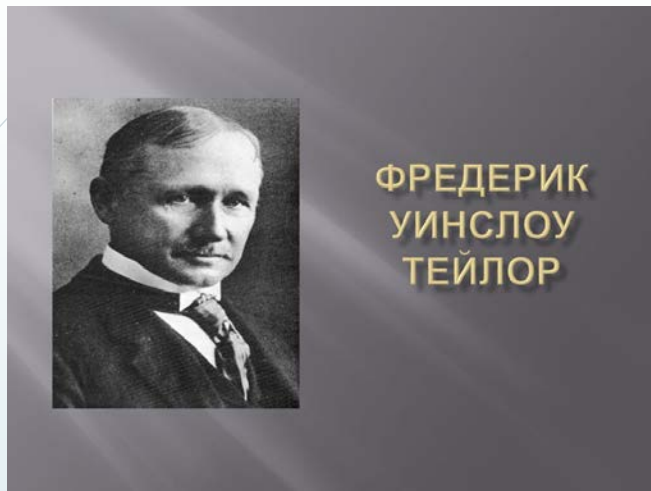
1.3 Основные направления профессионального развития педагогов в Червенском районе Минской области

Требования к организации деятельности по профессиональному совершенствованию педагогов рассматриваются Александром Ивановичем Жуком, Ниной Васильевной Кузьминой, Виталием Александровичам Слостениным, Виктором Абрамовичам Кан-Каликом, Марком Максимовичам Поташником и др.

Управление как теория зародилась в начале XX века.

8

Основателями ее были американский инженер и французский менеджер.



Следующий этап развития управления как науки связан с тем, что в 30-50-е годы XX века широко была распространена «школа человеческих отношений», которая в управлении перенесла внимание с выполнения производственных задач на отношения между людьми.

В 60-70-е годы XX века термин «управление» стал широко использоваться в социально-гуманитарном знании: социологии, а затем и педагогике.

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ**



В настоящее время в педагогической науке:

1. Управление – это деятельность по созданию, освоению и использованию инноваций с целью развития образовательной организации (В.С.Лазарев, М.М.Поташник, В.А.Сластенин). Акцент в данном случае делается на получение нового качественного результата.
2. Управление – это целенаправленное воздействие одной системы на другую, субъекта на объект, одного человека на другого или группу с целью изменения последнего (В.Г.Афанасьев, А.А.Орлов, Н.С.Сунцов). В этом определении эффективность рассматривается с позиции управляющего, который воздействует, а управляемые являются пассивными исполнителями.
3. Управление – это взаимодействие субъектов (В.Г.Афанасьев, П.И.Третьяков, Т.И.Шамова и др.). Это сложный многообразный процесс, который предполагает взаимосвязанное и взаимообусловленное изменение сторон, предполагающее изменение не только управляемой, но и управляющей стороны.

**Управление развитием** – это концепция кадрового менеджмента в рамках гуманистического подхода к управлению. Данный подход предполагает, что управление должно ориентироваться на сотрудничество, взаимозависимость, партнерские отношения.

**Профессиональное развитие педагога** – процесс и результат взаимодействия личности, государства и общественных организаций с целью преобразования внутренней детерминанты; развитие профессиональных знаний, умений, навыков; совершенствование способности обучаться в течение всей профессиональной деятельности для решения новых задач, обусловленных вызовами времени.

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ**

Были проанализированы отечественные и зарубежные подходы управления профессиональным развитием, в таких странах как Россия, Финляндия, США, Великобритания, Китай, Япония, Сингапур, Южная Корея, Казахстан.

Рассмотрев основные направления развития профессионального образования в Червенском отделе образования, спорта и туризма, можно сказать о том, что продолжается работа над ростом качественных показателей педагогических кадров (образовательный уровень и категоричность); организация работы с молодыми педагогами для обеспечения их адаптации в трудовых коллективах, закрепления, омоложение кадрового состава; обеспечение повышения профессионального уровня педагогов через систему непрерывного образования.

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ**

## **ГЛАВА 2**

# **ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГУО «ЛЮБИШИНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД ЧЕРВЕНСКОГО РАЙОНА»**

2.1 Краткая характеристика учреждения

2.2 Анализ системы управления персоналом в ГУО  
«Любишинский детский сад Червенского района»

2.3 Разработка мероприятий по совершенствованию системы  
управления персоналом в ГУО «Любишинский детский сад  
Червенского района»

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ**

Структура управления традиционна. Руководит заведующий. Штат составляет 13 человек.

Структура по категориям работников представлена следующими данными:

*Управленческий персонал – 2 человека*

*Педагоги – 3 человек*

*Технический персонал – 8 человек.*

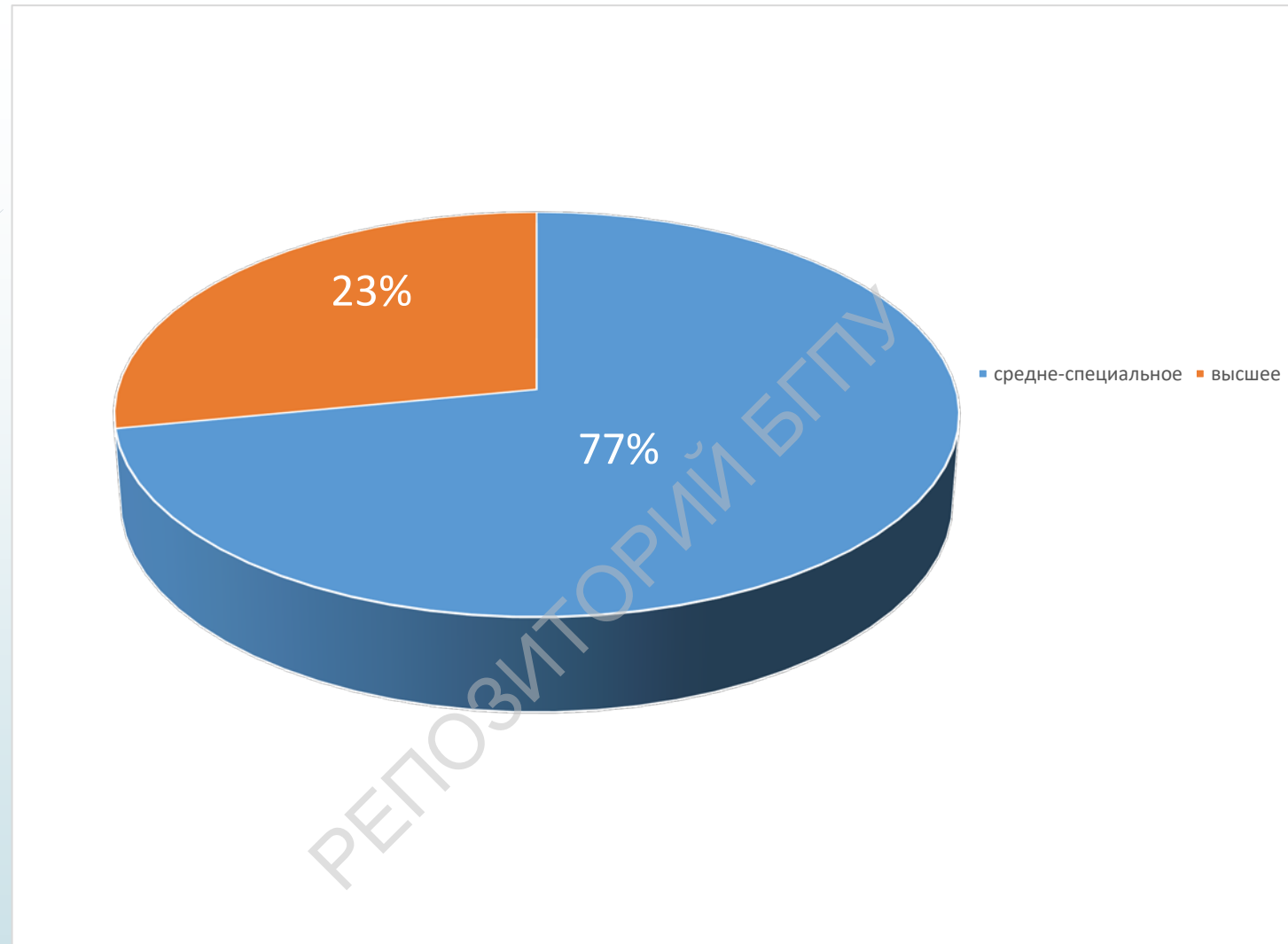


Рисунок 2.1. – Структура персонала по уровню образования, %

Таблица 2.1. – Структура персонала по возрастной категории

15

<b>Возрастной состав сотрудников</b>	<b>Количество сотрудников</b>	<b>Удельный вес сотрудников, %</b>
От 25 до 44 лет	4	30
От 45 до 54 лет	6	46
От 55 до 59 лет	2	16
60 и выше	1	8

Таблица 2.2. – Стаж работы персонала

<b>Стаж работы сотрудников</b>	<b>Количество сотрудников</b>	<b>Удельный вес сотрудников, %</b>
До 5 лет	1	8
От 5 до 10 лет	0	0
От 10 до 15 лет	1	8
15 лет и выше	11	84



Таблица 2.3. – Уровень реализации некоторых аспектов системы управления персоналом

1. Удовлетворяет ли уровень заработной платы		
Полностью (11%)	Частично (31%)	Не удовлетворяет (46%)
1. Удовлетворен ли сотрудник существующими условиями работы		
Полностью (100%)	Частично (0%)	Не удовлетворяет (0%)
1. Выполняются ли, положения принятого коллективного договора		
Полностью (0%)	Частично (100%)	Не выполняются (0%)
1. Возможности карьеры и обучения		
Большие (54%)	Средние (46%)	Маленькие (0%)
1. Возникают ли в учреждении конфликтные ситуации		
Часто (0%)	Иногда (69%)	Редко (31%)
1. Какие отношения складываются в Вашем коллективе		
Доброжелательные (100%)	«Натянутые» (0%)	Враждебные (0%)

Перспективы развития системы управления персоналом, по нашему мнению, должны осуществляться в следующих направлениях:

- анкетирование;
- тестирование как способ отбора претендента;
- самооценка кандидата.

Также руководителю не следует забывать про систему мотивации персонала. Например, такие формы поощрения, как:

- интересная работа;
- публичное признание;
- свободное время;
- информация;
- обратная связь;
- вовлечение;
- независимость;
- празднования;
- повышение ответственности у сотрудников.

## Пути и средства профессионального развития педагогов



**УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ**

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В  
УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ**

Савич Елена Игоревна