

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П. АСТАФЬЕВА»
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра менеджмента организации

Лобацеева Юлия Федоровна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ
РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА «ПЕДАГОГ»**

Направление подготовки: 44.04.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль) образовательной программы:
Управление образованием

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Заведующий кафедрой: д.э.н., профессор
Лукьянова Анна Александровна

(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы: д.э.н.,
профессор Лукьянова Анна Александровна

(дата, подпись)

Научный руководитель: к.п.н., доцент
Диденко Людмила Анатольевна

(дата, подпись)

Обучающийся: Лобацеева Юлия Федоровна

(дата, подпись)

Оценка _____

(прописью)

КРАСНОЯРСК 2017

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П. АСТАФЬЕВА»
(КГПУ им. В.П.Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра менеджмента организации

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий кафедрой менеджмента
организации

_____ А.А. Лукьянова
« ___ » _____ 2015 г.

ЗАДАНИЕ НА МАГИСТЕРСКУЮ ДИССЕРТАЦИЮ

Обучающийся: Лобацеева Юлия Федоровна, группа 112.

1. Тема: Совершенствование процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог», утверждена приказом по КГПУ № _____ от «___» _____ 2017г.

2. Срок представления магистерской диссертации к защите 08.12.2017г.

3. Исходные данные для научного исследования:

Нормативная документация, регулирующая деятельность общеобразовательных учреждений, библиографические источники, освещающие проблемы управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».

4. Содержание магистерской диссертации:

4.1. Изучить теоретическое обоснование процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог» систематизировать имеющиеся подходы к данной проблеме.

4.2. Изучить уровень профессионального развития педагогов

общеобразовательных учреждений г. Сосновоборска.

4.3. Изучить профессиональные потребности и запросы педагогов общеобразовательных учреждений г. Сосновоборска в управлении их профессиональным развитием.

4.4. Изучить уровень осведомленности педагогов общеобразовательных учреждений г. Сосновоборска о требованиях профессионального стандарта «Педагог».

4.5. Разработать модель управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».

4.6. Спроектировать виртуальную лабораторию как форма управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».

4.7. Разработать методические рекомендации по совершенствованию процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».

5. Графическая часть диссертации:

5.1. Оформить таблицы согласно содержанию магистерской диссертации.

Научный руководитель

магистерской диссертации _____ Л.А. Диденко

(подпись, дата)

(инициалы, фамилия)

Задание к исполнению принял «__» _____ 2015г. _____

(подпись)

РЕФЕРАТ

Диссертация на соискание квалификации магистра содержит 97 страниц, 10 рисунков, 10 таблиц, 135 источников, 3 приложения.

Ключевые слова: процесс управления, управление, развитие, профессиональное развитие педагога, педагогическая деятельность, профессиональный стандарт «Педагога», факторы, виртуальная лаборатория, модель, методическая работа, методические рекомендации, мотивация, традиционные формы, инновационные формы, совершенствование, саморазвитие.

Объект исследования: процесс управления профессиональным развитием педагога общеобразовательного учреждения.

Предмет исследования: совершенствование процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».

Цель исследования: теоретически обосновать и разработать систему мер, направленную на совершенствование процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».

Задачи исследования:

- уточнить теоретические аспекты процесса управления профессиональным развитием педагога;
- провести анализ существующего процесса управления профессиональным развитием педагога;
- разработать модель управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог»;
- спроектировать виртуальную лабораторию как форма управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог»;
- разработать методические рекомендации по совершенствованию

процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».

Результат работы заключается в разработке системы мер, направленной на профессиональное развитие педагогов в условиях профессионального стандарта «Педагог»: разработаны модель управления профессиональным развитием; виртуальная лаборатория как форма управления профессиональным развитием; методические рекомендации.

Для решения поставленных задач использовался комплекс взаимодополняющих методов исследования: анализ научно-педагогической, социально-управленческой литературы, государственных нормативно-правовых документов; изучение опыта деятельности общеобразовательных учреждений, посвященного проблеме организации профессионального развития педагога; моделирование процесса управления профессиональным развитием педагогов общеобразовательных учреждений; анализ воспитательно-образовательного процесса в общеобразовательных учреждениях; беседа, анкетирование педагогов общеобразовательных учреждений; статистическая обработка диагностических материалов; обобщение полученных данных.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- уточнены теоретические аспекты процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог»;
- разработана модель управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог»;
- рассмотрена виртуальная лаборатория как форма управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог»;
- сформулированы методические рекомендации по совершенствованию процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».

Практическая значимость исследования заключается в том, что:

- разработана система мер, направленная на совершенствование процесса управления профессиональным развитием педагогов, включающая модель управления профессиональным развитием педагога, виртуальную лабораторию и методических рекомендаций;

- предложенная обновленная модель управления профессиональным развитием педагогов и разработанные методические рекомендации могут быть использованы руководителями образовательных учреждений и методических служб.

Сведения об апробации диссертации.

Реализация основных теоретических положений, выводов и практических рекомендаций, сформулированных в диссертации было осуществлено на базе общеобразовательных учреждений г. Сосновоборска. Основные положения, теоретические и практические выводы докладывались и издавались на следующих научно-практических конференциях, форумах, журналах:

- Молодежь и наука XXI века: XVIII Международный научно-практический форум студентов, аспирантов и молодых ученых, посвященный 85-летию КГПУ им. В.П. Астафьева. Феномены и тенденции развития современной психологии, педагогики и менеджмента в образовании: материалы IV Всероссийской конференции школьников, студентов и молодых ученых, посвященной 155-летию со дня рождения Георгия Ивановича Челпанова г. Красноярск (2017г.);

- VIII Психолого-педагогические чтения памяти Л.В. Яблоковой в рамках VI Международного научно-образовательного форума «Человек, семья и общество: история и перспективы развития» г. Красноярск (2017г.).

По результатам исследований опубликовано 2 статьи:

- Лобацеева Ю.Ф., Диденко Л.А. Факторы, влияющие на управление профессиональным развитием педагогов в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог» //В сборнике: Молодежь и наука

XXI века. Феномены и тенденции развития современной психологии, педагогики и менеджмента в образовании Материалы IV Всероссийской конференции школьников, студентов и молодых ученых, посвященной 155-летию со дня рождения Георгия Ивановича Челпанова. Ответственный редактор: О.В. Груздева; Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева. - 2017.

- Диденко Л.А., Лобацеева Ю.Ф. Содержание и формы работы по управлению профессиональным развитием педагогов в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог». [Текст] / Современное психолого-педагогическое образование: сборник статей / отв. за вып. и гл. ред. О.В. Груздева, К.Ю. Лобков – [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, - 2017.

ABSTRACT

The thesis for the qualification of master contains 130 pages, 10 figures, 25 tables, 135 sources of, 10 applications.

Keywords: process control, management, development, professional development of teachers, pedagogical activity, professional standard "Teacher" factors, a virtual laboratory model, methodical work, methodical recommendations, motivation, traditional forms, innovative forms, improve, self-development.

Object of study: process management for the professional development of a teacher education institution.

Subject of research: improving the process of managing the professional development of teachers in the conditions of implementation of the professional standard «Teacher».

The purpose of the research: to substantiate theoretically and develop a system of measures aimed at improving the process of managing the professional development of teachers in the conditions of implementation of the professional standard «Teacher».

Objectives of the study:

- To clarify the theoretical aspect of the management of professional development of teachers.
- To analyze the existing process of management of professional development of teachers.
- To develop the management model of professional development of teachers in the conditions of implementation of the professional standard «Teacher».
- Consider a virtual laboratory as a form of management professional development of teachers in the conditions of implementation of the professional standard «Teacher».
- To formulate methodological recommendations for improving the

process of managing the professional development of teachers in the conditions of implementation of the professional standard «Teacher».

The result of the work is to develop a system of measures, directed on professional development of teachers in terms of professional standard «Teacher»: the model of management of professional development; virtual laboratory as a form of management professional development; guidelines.

To solve the set tasks were a range of complementary research methods: analysis of scientific and pedagogical, social and managerial literature, public legal documents; study of experience of activity of educational institutions dedicated to the problem of organization of professional development of teachers; modeling of the process of managing the professional development of teachers of educational institutions; analysis of educational process in educational institutions; observation of activities of teachers of General educational institutions; talking, testing and questioning the teachers of General education institutions; statistical data processing and diagnostic materials; synthesis of the obtained data.

Scientific novelty of research consists in the following:

- clarified the theoretical aspect of the management of professional development of teachers in the conditions of implementation of the professional standard «Teacher»;
- developed the management model of professional development of teachers in the conditions of implementation of the professional standard «Teacher»;
- reviewed virtual lab as a form of management professional development of teachers in the conditions of implementation of the professional standard «Teacher»;
- methodical recommendations on improving the process of managing the professional development of teachers in the conditions of implementation of the professional standard «Teacher»;

Practical significance of the research lies in the fact that:

- developed a system of measures aimed at improving the process of

managing the professional development of teachers, including the management model of professional development of teachers, virtual laboratories and methodical recommendations;

- a model of management of professional development of teachers and developed recommendations can be used by heads of educational institutions and teaching services.

Information about approbation of the thesis.

The implementation of the main theoretical positions, conclusions and practical recommendations formulated in the thesis was carried out on the basis of educational institutions of the city of Sosnovoborsk. The main provisions of theoretical and practical conclusions were reported and published in the following scientific-practical conferences, forums, magazines:

- Youth and science of XXI century: XVIII international scientific and practical forum of students, postgraduates and young scientists, dedicated to the 85th anniversary of the University them. V. P. Astafiev. The phenomena and tendencies of development of modern psychology, pedagogy and management in education: materials of the IV all-Russian conference of students and young scientists dedicated to the 155th anniversary of the birthday of George Ivanovich Chelpanov Krasnoyarsk (2017);

- VIII Psycho-pedagogical readings in memory of L. V. Yablokova within VI International scientific-educational forum "the Person, family and society: history and prospects of development" in Krasnoyarsk (2017).

The results were published 2 articles:

- Lobaeva F. Yu., Didenko, L. A., Factors influencing the management of professional development of teachers in the conditions of implementation of the professional standard "Teacher" //In the book: Youth and science of XXI century. The phenomena and tendencies of development of modern psychology, pedagogy and management in education: Materials of IV all-Russian conference of students and young scientists dedicated to the 155th anniversary of the birthday of George Ivanovich Chelpanov. Responsible editor: O. V. Gruzdeva; Krasnoyarsk state

pedagogical University. V. P. Astafiev. - 2017.

- L. A. Didenko, Yu. f Lobaeva the Contents and forms of work on the management of professional development of teachers in the conditions of implementation of the professional standard "Teacher". [Text] / Modern psychopedagogical education: collection of articles / ed. for vol. and ed. by O. V. Gruzdeva, K. Y. pube – [Electronic resource]. – Electron. Dan. / Krasnoyar. GOS. PED. Univ they. V. P. Astafiev. – Krasnoyarsk, - 2017.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	13
Глава 1. Теоретическое обоснование процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог»	22
1.1. Содержание понятия «процесс управления», «профессиональное развитие педагога».....	22
1.2. Содержание и формы работы по управлению профессиональным развитием педагогов в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».....	38
1.3. Факторы, влияющие на профессиональное развитие педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».....	42
Глава 2. Анализ существующего процесса управления профессиональным развитием педагогов на примере города Сосновоборска	47
2.1. Изучение уровня профессионального развития педагогов общеобразовательных учреждений города Сосновоборска.....	47
2.2. Изучение профессиональных потребностей и запросов педагогов общеобразовательных учреждений города Сосновоборска в управлении их профессиональным развитием.....	50
2.3. Изучение уровня осведомленности педагогов общеобразовательных учреждений города Сосновоборска о требованиях профессионального стандарта «Педагог».....	53
Глава 3. Пути совершенствования процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог»	54
3.1. Модель управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».....	54
3.2. Виртуальная лаборатория как форма управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».....	59
3.3. Методические рекомендации по совершенствованию процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».....	66
Заключение	71
Список использованных источников и литературы	73
Приложения	84

ВВЕДЕНИЕ

Модернизация системы образования в России выдвигает вопросы профессионального развития педагогических кадров на одно из ведущих мест. Смена приоритетов и целевых установок образования, кардинальное обновление его содержания, определенные федеральными государственными образовательными стандартами, диктуют педагогам необходимость не только по-новому решать профессиональные задачи, создавать, осваивать и внедрять в практику инновационные компоненты, но и иначе определять свое место и роль в педагогическом процессе. Это меняет требования к квалификации и профессионально-личностным качествам учителя, среди которых выделяется способность мобильно осваивать новые теории, методы, технологии, программные продукты, современные информационно-коммуникативные средства обучения. Отмеченные факторы обуславливают необходимость изменений в содержании, формах и методах образования и самообразования педагогов.

Проблема качества педагогических кадров рассматривается как приоритетная в документах, отражающих государственную политику в сфере образования [1, 2, 3, 4, 5].

В данных документах подчеркивается, что стратегической целью государственной политики в области образования является повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина. Достижение поставленной цели невозможно без развития кадрового потенциала педагогических работников, которые «обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне и обеспечивать реализацию в полном объеме образовательных программ, соответствие качества подготовки обучающихся установленным требованиям». В частности, государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы» предусматривает «обновление состава и

компетенции педагогических кадров, создание механизмов мотивации педагогов к повышению качества работы и непрерывному профессиональному развитию».

Отметим, что содержание федеральных государственных образовательных стандартов в числе требований к условиям реализации основных образовательных программ включают требования к кадрам. Необходимость развития профессиональной компетенции педагогов общего образования и создание критериев объективной оценки профессиональной деятельности педагога нашли отражение и в других нормативно-правовых документах: [6, 7].

- должностные инструкции педагогических работников.

Постоянное развитие системы образования, отражающее реализацию новых социальных запросов общества к данной области, актуализирует рассмотрение требований к профессиональному развитию педагогов, которое не сводится лишь к совокупности их профессиональных знаний и умений, а определяется еще и качественной совокупностью профессионально важных личностных качеств, направленностью их личности, особенностями мотивации деятельности.

В качестве главных проблем современного педагога Н.В. Козлова и Е.Н. Вержицкая выделяют следующие: отсутствие позитивного отношения к нововведениям, психологической готовности к профессиональной деятельности в новых экономических условиях, субъективность позиции в активном управлении профессиональным развитием [35, с. 178].

Профессиональный стандарт призван повысить мотивацию педагогических работников к повышению качества профессиональной деятельности. Профессиональный стандарт является инструментом повышения качества образования как объективный измеритель квалификации педагога. Одна из основных задач профессионального стандарта – обеспечить ориентиры и перспективы профессионального развития педагогов.

Совокупность перечисленных документов определяет актуальность настоящего исследования, которая вызвана системными изменениями в профессионально-педагогической деятельности. Сфера образования испытывает острую потребность в педагоге-профессионале, способном осуществлять развитие своих учеников средствами своей профессии, осваивать новые гуманитарные технологии и новые педагогические и управленческие средства.

Профессиональное развитие педагога изучено достаточно глубоко. В исследованиях рассматривается организация деятельности по профессиональному совершенствованию педагогов (И.Д. Багаева, А.И. Жук, Н.В. Кузьмина, В.А. Слостенин и др.); профессиональная компетентность учителя в зависимости от его творческих способностей (Т.В. Кудрявцев, Я.А. Пономарев, И.В. Страхов и др.); сущность педагогического творчества (В.И. Загвязинский, В.А. Кан-Каликом, В.С. Решетько, М.М. Поташник и др.); пути формирования профессиональной компетентности педагога и система стимулирования педагогического творчества (Ю.А. Бабанский, О.Л. Жук, М.Н. Скаткин, Г.И. Щукина и др.). Как видим, управлению профессиональным развитием педагогов посвящено достаточно много исследований, однако в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог» управление профессиональным развитием рассматривается недостаточно.

Актуальность проблемы профессионального развития педагога заключается в том, что без ее решения становится невозможным обеспечение высокого качества образования. Необходимость ее решения особенно очевидна в период смены образовательной парадигмы, в условиях перехода к непрерывности образования и глобальной информатизации, а также введения и реализации федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта «Педагог».

Важным требованием к профессиональному развитию педагога является его субъективное отношение к процессу профессионального

развития. Педагог должен стремиться к постоянному совершенствованию, как личностных качеств, так и профессиональных.

Анализ научной литературы, нормативно - законодательных документов, исследований и образовательной практики свидетельствует о возрастающем значении процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог» и позволил сформулировать следующие противоречия:

- между возрастающими требованиями к современному педагогу и снижением мотивации профессионального роста в условиях динамичных изменений системы образования;

- между объективной необходимостью профессионального развития педагогов и недостаточной компетентностью руководителя образовательного учреждения, не позволяющей обеспечить высокий уровень мотивации их профессионального роста;

- между потребностью педагога в профессиональном развитии и его неподготовленностью к самоосуществлению в условиях реализации профессионального стандарта педагога.

- между потребностью общества в педагогах с высокой квалификацией и не разработанностью механизмов их подготовки условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов и введения профессионального стандарта «Педагог».

Анализ актуальности темы и выявленных противоречий позволил нам сформулировать проблему исследования: каким должно быть содержание, формы и технологии развития профессиональной компетенции педагога, чтобы соответствовать запросам современного школьного образования и современным требованиям, предъявляемым к профессиональному развитию педагога в условиях введения и реализации федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта «Педагог».

Актуальность и в то же время недостаточная разработанность этой проблемы позволили определить тему исследования: «Совершенствование

процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».

Цель исследования: теоретически обосновать и разработать систему мер, направленную на совершенствование процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».

Объект исследования: процесс управления профессиональным развитием педагога общеобразовательного учреждения

Предмет исследования: совершенствование процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что процесс управления профессиональным развитием педагога будет соответствовать требованиям профессионального стандарта «Педагог» при следующих условиях:

- если будут раскрыты теоретические аспекты процесса управления профессиональным развитием педагога;
- если будет проведен анализ существующего процесса управления профессиональным развитием педагога;
- если будет разработана модель управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог»;
- если будет спроектирована виртуальная лаборатория как форма управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог»;
- если будут разработаны методические рекомендации по совершенствованию процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».

В соответствии с целью и гипотезой были определены следующие задачи исследования:

- Уточнить теоретические аспекты процесса управления

профессиональным развитием педагога.

- Провести анализ существующего процесса управления профессиональным развитием педагогов общеобразовательных учреждений г. Сосновоборска.

- Разработать модель управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».

- Спроектировать виртуальную лабораторию как форма управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».

- Разработать методические рекомендации по совершенствованию процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».

Изучению проблем, связанных с подготовкой высококвалифицированных педагогических кадров и совершенствованием профессионального мастерства, посвящены фундаментальные и прикладные исследования следующих авторов:

- работы российских ученых, авторов идей государственной политики в сфере образования, создателей профессионального стандарта «Педагог», Федерального государственного стандарта начального общего, основного общего и среднего общего образования (О.Н. Смолин, Э.Д. Днепров, В.С. Лазарев, Е.А. Ямбург, А.Г. Каспржак, И.А. Бурлакова, А.Г. Асмолов, О.А. Скорлупова и др.);

- разработки концепций непрерывности образования, образования взрослых, постдипломного педагогического образования (К.Д. Ушинский, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский, Е.Л. Фрумина, И.Ю. Алексашина, С.Г. Вершловский, В.Г. Воронцова, В.Ю. Кричевский, Ю.И. Кулюткин, Л.Н. Лесохина, В.Г. Онушкин, Е.П. Тонконогая, Г.С. Сухобская, Т.В. Щадрина и др.);

- исследования проблем профессионального педагогического образования и совершенствования профессионального мастерства педагогов

(Ю.К. Бабанский, В.П. Беспалько, А.А. Вербицкий, И.Ф. Исаев, Т.В. Кудрявцев, Ю.Н. Кулюткин, М.М. Левина, А.М. Матюшкин, В.Н. Никитенко, Л.С. Подымова, Г.С. Сухобская, Н.Ф. Талызина и др.), организации работы по самообразованию педагогов (А.С. Макаренко, Л.П. Вишневская, Г.Н. Сериков, С.В. Юдакова, О.Л. Шабалина, С.Г. Вершловский, Г.С. Сухобская, Ю.Е. Шабалин и др.);

- исследования личностно-профессионального саморазвития педагогов (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, В.А. Сластенин, П.И. Третьяков, М.М. Поташник, А.А. Ушаков, А.А. Деркач, О.С. Анисимов, А.К. Маркова, И.Б. Сенновский, Т.И. Шамова, Н.Е. Щуркова, Н.В. Панова, С.С. Амирова, Л.В. Блинов, В.А. Кан-Калик, С.Г. Вершловский, В.Г. Воронцова, Н.В. Кузьмина, и др.).

Для решения поставленных задач использовался комплекс взаимодополняющих методов исследования: анализ научно-педагогической, социально-управленческой литературы, государственных нормативно-правовых документов; изучение опыта деятельности общеобразовательных учреждений, посвященного проблеме организации профессионального развития педагога; моделирование процесса управления профессиональным развитием педагогов общеобразовательных учреждений; анализ воспитательно-образовательного процесса в общеобразовательных учреждениях; наблюдение за деятельностью педагогов общеобразовательных учреждений; беседа и анкетирование педагогов общеобразовательных учреждений; статистическая обработка диагностических материалов; обобщение полученных данных.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- разработана модель управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог»;

- рассмотрена виртуальная лаборатория как форма управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог»;

- сформулированы методические рекомендации по совершенствованию процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».

Практическая значимость исследования заключается в том, что:

- разработана система мер, направленная на совершенствование процесса управления профессиональным развитием педагогов, включающая модель управления профессиональным развитием педагога, виртуальную лабораторию и методических рекомендаций;

- предложенная модель управления профессиональным развитием педагогов и разработанные методические рекомендации могут быть использованы руководителями образовательных учреждений и методических служб.

Опытно-экспериментальная база исследования: муниципальные общеобразовательные учреждения города Сосновоборска, Управление образования администрации города Сосновоборска.

Структура диссертационной работы. Магистерская диссертация изложена на 96 страницах, включая введение, три главы основной части, заключение, содержит 10 таблиц, 10 рисунков, список использованной литературы включает 135 источников, 3 приложений.

Глава 1. Теоретическое обоснование процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог»

1.1. Содержание понятий «процесс управления», «профессиональное развитие педагога»

Понятие «управление» прочно вошло в обиход многих областей знаний. Существует понятие управление техническими устройствами, машинами, социальными процессами. Управление как теория зародилась в начале XX века. Родоначальниками ее были американский инженер Ф.Тейлор и французский менеджер А.Файоль. Ф.Тейлор решил совершенствовать управление предприятием путем экономного использования материалов и средств труда; путем регламентации использования инструментов и материалов; путем стандартизации рабочих операций и точного учета рабочего времени. Тем самым он смог доказать, что управлять можно. В 1911 году Ф.Тейлор опубликовал свою книгу «Принципы научного управления», которая теперь считается началом признания управления как науки. А.Файоль выделил пять функций управления, которые легли в основу принципов управления. По его словам, «управлять» означает: предсказывать, планировать, организовывать, распоряжаться и контролировать. 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 [58].

Использование возможности складывающихся отношений между людьми и их позитивное влияние на конечный производственный результат стала основой для зарождения новой отрасли знаний – деятельностью по руководству людьми. В самых разнообразных организациях эта деятельность стала называться менеджмент (англ. management - управление).

Следовательно, рассматривая понятие «управление» через призму его исторического становления можно сказать, что изначально оно определялось как умение непрерывно и целенаправленно воздействовать на коллектив людей, используя их труд, интеллект, мотивы поведения для организации и регулирования их деятельности в процессе производства, с целью достижения наилучших результатов при наименьших затратах.

В 60-70-е годы XX века термин «управление» стал широко использоваться в социально-гуманитарном знании: социологии, а затем и педагогике. В настоящее время в педагогической науке «управление» рассматривается со следующих позиций:

- Управление – это деятельность по созданию, освоению и использованию инноваций с целью развития образовательной организации (В.С. Лазарев, М.М. Поташник, В.А. Сластёнин). Акцент в данном случае делается на получение нового качественного результата [34].

- 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.

- 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 [30].

Рассматривая содержание данного понятия и его появление в педагогической среде, хочется обратить внимание на то, что в работе «Совершенствование процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог»» термин «управление» будет использоваться с позиции «взаимодействие». В данном случае - это взаимодействие между многообразными субъектами

образовательной среды города и организациями-партнерами, которое ориентировано на профессиональное развитие педагогов в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».

Уточним сущность понятия «развитие», как одно из особо значимых в контексте нашего исследования. Согласно определению толкового словаря С.И. Ожегова, развитие – это «процесс закономерного изменения, перехода из одного состояния в другое, более совершенное; переход от старого качественного состояния к новому, от простого к сложному, от низшего к высшему», а также «степень сознательности, просвещенности, культурности» [58, с. 643].

В философии под развитием понимается «характеристика качественных изменений объектов, появление новых форм бытия. Инноваций и нововведений, сопряжения с преобразованием их внутренних и внешних связей. Выражая, прежде всего, процессы изменений, развитие предполагает сохранение (системного) качества развивающихся объектов» [72, с. 561].

С.Л. Рубинштейн трактовал развитие человека как «развитие способностей через обобщение и закрепление операций, действий, становящихся свёрнутыми, отработанными, сопровождающимися качественно новым процессом регулирования как ядром приобретённого нового состояния развития» [65, с. 685]. Основываясь на данном положении, психолог выделил профессиональное развитие человека как «активное качественное преобразование своего внутреннего мира, приводящее к новому способу жизнедеятельности – творческой самореализации в профессии» [Там же].

Поскольку развитие рассматривается как возможность дойти до высокой степени совершенства и указывает на время как на существенную характеристику этого процесса, следовательно, развитие человека – это «комплексная область осмысления их жизненного пути, которая включает объяснения происходящих изменений, поиск новых средств оптимизации

хода развития на протяжении всей жизни» [40, с. 796].

Таким образом, анализ многообразия трактовок понятия «развитие» позволяет нам выделить следующее определение: развитие – это качественная характеристика, свидетельствующая о динамике преобразований определенных качеств личности человека.

Рассмотрим термин «профессиональное развитие».

Этимология понятия «профессиональное развитие» идет от лат. *profiteor* («объявляю своим делом»). Это процесс, характеризующий динамику необратимых изменений личности, ее основных мотивационных потребностей, когнитивных, эмоционально волевых компонентов в ходе профессионализации.

Проблеме профессионального развития педагога посвящено достаточно большое количество исследований (Б.Г. Ананьев, К.А. Абульханова, А.В. Брушлинский, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, В.Д. Шадриков, А.И. Щербаков и др.).

Рассмотрим наиболее традиционные подходы к определению понятия «профессиональное развитие педагога».

Анализ работ отечественных ученых (таких как Л.И. Анциферова, С.Г. Вершловский, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Л.М. Митина, В.А. Сластенин и др.) показывает существующие различия в позициях относительно понимания профессионального развития.

Одни исследователи рассматривают профессиональное развитие с позиции качественных преобразований психологической системы (И.М. Кондаков, Т.В. Кудрявцев, Л.М. Митина и др.). В основе определения Л.М. Митиной лежат личностные качества субъекта. Профессиональное развитие названный автор рассматривает как рост, становление, интеграцию и реализацию его личностных качеств в профессиональном труде и, главное, – активное качественное преобразование им своего внутреннего мира, приводящее его к творческой реализации в профессии [27].

Они понимают под профессиональным развитием учителя «рост,

становление, интеграцию и реализацию в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, знаний и умений, но главное – активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности» [6, с. 15]. Данная позиция в большей степени отождествляет профессиональное развитие учителя с развитием его личностных качеств.

Многообразие концепций и теорий профессионального развития обусловило существование различных его определений. Л.И. Анцыферова под развитием понимает «основной способ существования личности: психическое и социальное становление личности не ограничено какими-то определенными отрезками времени. Оно осуществляется на всех этапах жизненного пути человека. Период зрелости не может рассматриваться как конечное состояние, к которому направлено развитие и которым оно завершается. Наоборот, чем более зрелой в социальном и психологическом смысле становится личность, тем более возрастает ее способность к дальнейшему развитию» [4].

Другие исследователи рассматривают профессиональное развитие учителя как развитие деятельности, направленной на профессиональные достижения (Е.В. Андриенко, С.Г. Вершловский, Э.Ф. Зеер и др.). Под профессиональным развитием личности Э.Ф. Зеер подразумевает «развитие личности в процессе выбора профессии, профессионального образования и подготовки, а также продуктивного выполнения профессиональной деятельности» [69].

В последнее время наиболее часто выделяется позиция, объединяющая личностный и деятельностный аспекты в профессиональном развитии учителя (В.А. Сластенин, А.И. Щербаков и др.). По мнению В.А. Сластенина, профессиональное развитие — это процесс формирования личности, ориентированный на высокие профессиональные достижения, овладение профессионализмом и осуществляемый в саморазвитии личности,

профессиональной деятельности и профессиональных взаимодействиях [9].

Нам наиболее близка позиция П.Г. Щедровицкого, который рассматривает профессиональное развитие педагога как процесс направленных, закономерных личностных и деятельностных изменений, проявляющихся в способности профессионала (человека, владеющего определенной технологией деятельности) изменять собственную деятельность (ломать прежнюю и строить новую) за счет смены средств деятельности. Профессионально развивается тот, кто имеет способы изменения собственного мышления и деятельности, что в конечном счете расширяет жизненные шансы человека [12].

Термин «профессиональное развитие» учителя относится к междисциплинарным понятиям и в разных областях знаний рассматривается через призму особых акцентов.

В психологии труда «профессиональное развитие» — это активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, внутренняя детерминация активности учителя, приводящая к принципиально новому способу профессиональной жизнедеятельности (Л.М.Митина). При этом Л.М.Митина принципиально обращает внимание на то, что нет абсолютно никакой связи между возрастом учителя и его влиянием на профессиональное развитие. Противоположная позиция у Э.Ф.Зеера, который в своей концепции профессионального развития опирается на социальную ситуацию, уровень реализации в профессии и хронологический возраст человека. В основе теории А.Т. Ростунова лежит понятие профессиональной пригодности, под которой он понимает сочетание индивидуально-психологических особенностей человека, которые обеспечивают ему наибольшую эффективность его общественно-полезной деятельности и удовлетворенности своим трудом [24].

Если обратиться к педагогике, то профессиональное развитие здесь рассматривается как процесс решения профессионально значимых задач – познавательных, коммуникативных, морально-нравственных. В ходе этого

процесса учитель овладевает необходимым комплексом связанных с его профессией деловых и нравственных качеств. Ученые, которые занимаются проблемой профессионального развития, отмечают, что развитие профессионала происходит в результате систематического усовершенствования, расширения и подкрепления спектра знаний; развития личностных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний, навыков и умений (Е.Климов). Именно поэтому профессиональное развитие в педагогике связывают не с формальностью или обязанностью, а образом мышления, полезной привычкой. В связи с этим, в последнее время говорится о необходимости профессионального развития в течение всей жизни.

В менеджменте «профессиональное развитие» — это процесс подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождения между требованиями к работнику и качествами реального человека, т.е. речь по большому счету идет об управлении человеческими ресурсами.

Поскольку в менеджменте речь о профессиональном развитии идет как о процессе выполнения производственных функций, то именно в этой связи в бизнесе уделяется большое значение постоянному обучению персонала. Каждая фирма нацелена на то, чтобы быть конкурентоспособной и получит максимально возможную прибыль. Это возможно только в том случае, если все сотрудники будут готовы работать в новых условиях, постоянно возникающих в современной экономической ситуации.

В философии под развитием понимается процесс и результат качественных и количественных изменений физических и духовных сил человека (физическое развитие, социальное, психическое, духовное). Это процесс, в котором постепенное накопление количественных изменений приводит к наступлению качественных. Являясь процессом обновления, рождения нового и отмирания старого, развитие противоположно регрессу,

деградации [64].

Развитие человеческого потенциала является превалирующим, ориентированным на повышение качества жизни и расширение возможностей человека во всех областях. На первый план выдвигается способность быть субъектом своего развития, самостоятельно находить решения значимых проблем в условиях быстро меняющегося мира. Проблема развития личности имеет высокую социальную значимость, в связи с чем, неизменно находится в центре внимания и вызывает интерес не только у общественности, но и у ученых всего мира. Одной из основных областей широкой сферы развития человеческих ресурсов многие специалисты считают профессиональное развитие личности, которое обычно идентифицируют с прогрессивным развитием человека: созреванием, формированием, самосовершенствованием, саморазвитием [107].

Существуют различные определения рассматриваемого понятия, которые дополняют друг друга. В экономике и социологии труда профессиональное развитие синонимично развитию трудового потенциала (или развитие персонала) – это систематический поиск, направленный на улучшение функционирования организации путем повышения ценности трудового потенциала персонала [63].

В настоящее время проблема профессионального развития привлекает внимание многих исследователей. В психологии под развитием понимается процесс изменений в сознании и поведении индивида: качественные перестройки в психических процессах и их взаимосвязях, появление новых мотивов и интересов, способствующих обретению новых психических свойств [20].

Многообразие концепций и теорий профессионального развития обусловило существование различных его определений. Л.И. Анцыферова под развитием понимает «основной способ существования личности: психическое и социальное становление личности не ограничено какими-то определенными отрезками времени. Оно осуществляется на всех этапах

жизненного пути человека. Период зрелости не может рассматриваться как конечное состояние, к которому направлено развитие и которым оно завершается. Наоборот, чем более зрелой в социальном и психологическом смысле становится личность, тем более возрастает ее способность к дальнейшему развитию» [4].

В основе определения Л.М. Митиной лежат личностные качества субъекта. Профессиональное развитие названный автор рассматривает как рост, становление, интеграцию и реализацию его личностных качеств в профессиональном труде и, главное, – активное качественное преобразование им своего внутреннего мира, приводящее его к творческой реализации в профессии [27].

В.И. Слободчиков в своих исследованиях отмечает, что категория «развитие» содержит одновременно три процесса: становление, формирование, преобразование. Становление – это «переход от одного определенного состояния к другому – более высокого уровня; единство уже осуществленного и потенциально возможного». Формирование – оформление («обретение формы») и совершенствование; единство цели и результата развития преимущественно относится к социально-культурным структурам. Преобразование – саморазвитие и смена основного жизненного вектора, кардинальное изменение преимущественно относится к духовно-практическим структурам [191].

Под профессиональным развитием личности Э.Ф. Зеер подразумевает «развитие личности в процессе выбора профессии, профессионального образования и подготовки, а также продуктивного выполнения профессиональной деятельности» [69].

Эти три процесса дополняют данное определение, включая такие характеристики, как формирование профессиональной направленности, компетентности, социально значимых и профессионально важных качеств и их интеграцию, готовность к постоянному профессиональному росту, поиск оптимальных приемов качественного и творческого выполнения

деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями человека. Постоянный процесс становления – черта, характерная для психологической организации личности и одно из обязательных условий ее способности к непрерывному развитию. Педагогика рассматривает профессиональное становление личности как процесс решения профессионально значимых задач – познавательных, коммуникативных, морально-нравственных, в ходе которого специалист овладевает необходимым комплексом связанных с его профессией деловых и нравственных качеств [16].

В ходе развития личности происходит и становление её целостности. По мнению К. М. Левитана, эта целостность представляет собой направленность, которая позволяет обеспечить непрерывность, преемственность всех периодов развития личности, а также раскрытие необходимых отсутствующих качеств личности. В.В. Игнатова сущность профессионального развития определяет как «непрерывный процесс накопления и проявления «потенциального» в личности (единство возможного и осуществленного, потенциального и актуального), способствующий расширению и углублению ее связей с окружающим миром, обществом, другими людьми, самим собой и обеспеченный наследственными, психологическими, социальными и педагогическими факторами». Путь «становления личности» обеспечивается «воспитанием, обучением, образованием, самообразованием, педагогической поддержкой, сопровождением, коррекцией, организованной социализацией» [71].

Проблема становления и развития человека как профессионала в деятельности исследуется и новой наукой – акмеологией, центральным понятием которой является «созидание» ведущей деятельности. Условием продуктивной созидательной деятельности современного человека является образование и формируемый на основе образования профессионализм личности, деятельности, индивидуальности в решении практических и теоретических, специальных и профессиональных задач. Авторы

акмеологической концепции профессионального развития отмечают, что профессионализм личности достигается в процессе формирования профессионально важных способностей, развития личностно-деловых качеств, расширения пространства личности, ее профессионального и нравственного «обогащения», рефлексивной организации, рефлексивной культуры, творческого и инновационного потенциала, мотивации достижений, раскрытия творческого потенциала и наличия сильной и адекватной мотивации [58, с.12].

Акмеологи подчеркивают, что, даже достигнув высокого уровня профессионализма, специалисты не перестают развиваться. Сопоставление приведенных выше мнений исследователей показывает, что в представленных ими определениях сущности профессионального развития прослеживается сходство мнений по вопросу его рассмотрения как непрерывного процесса, ведущего к личностным изменениям и формированию профессиональных качеств.

Профессиональная деятельность педагога служит основным объектом научно-педагогических исследований, что закономерно, так как педагог всегда был и будет ключевым звеном в образовании. Можно менять образовательную концепцию, систему образования и ее нормативно-правовую базу, содержание образования и его методологию, которые применяются в воспитании и обучении и т.д., но качество образования в результате будет определяться тем, кто и как реализует эти «научные концепты» в ежедневной образовательной деятельности. Иначе говоря, качественные характеристики профессиональной деятельности во многом являются определяющим фактором его профессионального развития.

В процессе развития управления как науки использовались разные понимания того, что является его основой. В нашем исследовании мы придерживаемся гуманистического подхода, который основой управления считает культурные смыслы и ценности и фиксируется на человеческой стороне организационной культуры. В рамках гуманистического подхода к

управлению развитием педагогического персонала возникает понимание важности изменения ценностей, которые лежат в основе профессионально-педагогической деятельности.

Для успешного продвижения на рынке менеджеры постоянно задумываются над вопросом «Как можно изменить управление трудовыми ресурсами для получения необходимых возможностей?» [22, с.29].

В профессии учителя не менее важно знать новые тенденции, т.к. это одна из профессий, которая нацелена на будущее: на свое будущее как профессионала; на будущее своих учеников, которым предстоит адаптироваться в жизни. Наверно не случайно важным требованием в профессиональном развитии учителя является его профессиональное саморазвитие. Учитель должен стремиться к постоянному совершенствованию, как личностных качеств, так и профессиональных. По сути дела профессиональное развитие учителя – это когда он осознает ответственность и свое участие за все, что происходит с ним и его учениками; когда он пытается активно способствовать или противостоять внешним обстоятельствам; когда он планирует и ставит цель своей профессиональной деятельности; когда он изменяет самого себя для достижения желаемого результата.

М. М. Поташник отмечает, как бы учитель сам не заботился о своём профессиональном развитии, сколько бы ни думал о нём, как бы тщательно сам ни проектировал его, он не сможет не воспользоваться внешними источниками, которые ему предлагает школа. Таким образом, управление в школе, руководство педагогическим коллективом является необходимым фактором профессионального развития любого учителя.

Таким образом, на основе междисциплинарного анализа работ можно выделить существенные признаки понятия «профессиональное развитие»: особый вид активности педагога в сфере освоения образовательных инноваций; важнейшая составляющая нового педагогического профессионализма; результат совместных усилий личности, государства и

общества.

Следовательно, сочетание понятий «управление» и «профессиональное развитие» в данной работе приобретут смысловое выражение «взаимодействие 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».

В новых стандартах, помимо обязательных требований к укомплектованности общеобразовательной организации педагогическими работниками, выдвигаются и требования к уровню квалификации педагогических работников общеобразовательных организаций, а также непрерывности их профессионального развития. Уровень квалификации педагогов общеобразовательной организации для каждой занимаемой должности должен соответствовать квалификационной категории. А значит, насколько успешно будут реализовываться Федеральные государственные образовательные стандарты - будет определять уровень профессионального развития педагога [91].

В первую очередь это относится к школьному педагогу. Если взрослый человек может многие свои образовательные потребности и «пробелы» в образовании восполнить за счет самообразования и саморазвития, то детей школьного возраста этому еще надо научить, и это задача того же школьного педагога. То есть он должен не только дать знания по своему предмету, но и «научить учиться». А также помочь школьникам усвоить необходимые в жизни умения, навыки и способы общения и деятельности, ценности и нормы, осознать свои способности и возможности, определиться в своих интересах и желаниях и многое другое.

Одним из направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» является развитие учительского потенциала, где отмечено, что «в условиях решения ... стратегических задач важнейшими качествами личности становятся инициативность, способность творчески

мыслить и находить нестандартные решения». Качества внутри педагога – это категория нравственная, требующая развития его самосознания и постоянного профессионального роста. Поэтому в общеобразовательной организации роль методической работы в создании условий для повышения профессионального мастерства педагога, развития профессионального потенциала, направленного на введение ФГОС общего образования и повышение качества образования, приобретает все большее значение.

Условия введения стандартов нового поколения как крупной системной инновации сверху требуют от педагога быстрой и массовой смены профессионального мировоззрения, смены профессиональной позиции, технологического перевооружения, перестройки содержания образования и способов его интерпретации, овладения навыками проектирования образовательного процесса. От руководителей – способности к гибкой и мобильно меняющейся организации целостного образовательного процесса; повышения ответственности за условия и качество реализации образовательных программ; выстраивания договорных отношений с родителями и социальными партнёрами.

Профессиональное развитие педагога в условиях реализации стандарта нового поколения должно осуществляться посредством дополнительного образовательного сервиса: системы дополнительного профессионального образования и системы методической работы, организованной внутри общеобразовательной организации. В обоих случаях педагог должен быть мотивирован на осознанную необходимость постоянно профессионально развиваться. Задачи специалистов, организующих дополнительное профессиональное образование и методическую работу, должны быть направлены на создание условий для индивидуальной методической поддержки педагога, обеспечивающих развитие личности каждого педагога от его исходного уровня к уровню должному.

Именно поэтому исследования профессиональной деятельности с точки зрения выявления ее качественных характеристик, особенно

многочисленны в педагогике. Пожалуй, никакая другая профессиональная деятельность не изучается столь глубоко и всесторонне, как педагогическая.

Основой федеральных государственных образовательных стандартов является системно-деятельностный подход, который ориентирует, в том числе, на результаты образования как системообразующий компонент Стандарта, где развитие личности обучающегося через усвоение универсальных учебных действий и познание мира составляет цель и основной результат образования [21]. Это указывает на нацеленность всех участников образовательного процесса на конечный результат, планируемый на принципиально другом методологическом подходе (системно-деятельностном), который, по мнению Т.И. Шаповой, имеет инновационный характер, выражающийся в ориентации как на формирование знаний, так и на формирование личности обучающегося, овладение им универсальными способами учебной деятельности на всех этапах образования [22]. Инновационный характер результатов требует другой организации образовательного процесса, основывающийся на системно-деятельностном подходе и определяющий цель обучения в школе - формирование умения учиться как компетенции, которая обеспечивает овладение новыми компетенциями [21].

С целью развития личности обучающегося через сформированность универсальных учебных действий как достижение конечного результата образования – нужно, взяв за основу многогранный и комплексный анализ определенной ситуации, создать необходимые условия для профессионального развития педагогов, участвующих в реализации ФГОС общего образования.

Суммируя различные взгляды на данную проблему, профессиональное развитие педагога можно определить, сложное многокомпонентное образование, отражающее степень познавательных возможностей педагога, осведомленности в области педагогических систем и технологий, применяемых в общеобразовательной организации, применения

программных продуктов для обеспечения качества профессиональной деятельности, проявляющееся через качественные и количественные изменения в личностных и профессиональных сферах педагога.

Следовательно, профессиональное развитие педагога в условиях реализации новых образовательных стандартов можно определить, как процесс положительных изменений в профессиональных и личностных качествах педагога, которые в свою очередь обеспечивают новые образовательные результаты у обучающихся, определенные ФГОС общего образования и тем самым способствующие развитию личности обучающегося на основе универсальных учебных действий.

Таким образом, нами рассмотрены ключевые понятия: «управление», «развитие», «профессиональное развитие». Уточнено понятие «профессиональное развитие педагога», под которым мы понимаем сложное многокомпонентное образование, отражающее степень познавательных возможностей педагога, осведомленности в области педагогических систем и технологий, применяемых в образовательной организации, применения программных продуктов для обеспечения качества профессиональной деятельности, проявляющееся через качественные и количественные изменения в личностных и профессиональных сферах педагога. Теоретический анализ научной литературы позволяет рассматривать проблему профессионального развития педагога в условиях реализации новых образовательных стандартов и профессионального стандарта «Педагог» с позиции следующих теоретических подходов: компетентностного подхода, определяющего процесс профессионального развития педагога как профессиональное совершенствование; деятельностного подхода, описывающего данный процесс как активизацию, то есть приведение в активное состояние своих скрытых резервов, формирование и непрерывное изменение в процессе жизнедеятельности профессионального развития педагога на основе измерения его профессионального потенциала.

1.2. Содержание и формы работы по управлению профессиональным развитием педагогов в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог»

Постоянное развитие системы образования, отражающее реализацию новых социальных запросов общества, актуализирует рассмотрение требований к профессиональному развитию педагогов, которое не сводится лишь к совокупности их профессиональных знаний и умений, а определяется еще и качественной совокупностью профессионально важных личностных качеств, направленностью их личности, особенностями мотивации деятельности.

В современной системе образования функционал педагогов включает преподавание одного или нескольких образовательных курсов, руководство исследовательской и проектной деятельностью, индивидуальную и групповую работу с учащимися, экспертизу их деятельности и её результатов на основе использования интерактивных технологий, а также диагностику и консультирование. Такой функционал требует высокого уровня социального и профессионального мастерства, знания философии и политики, психологии и педагогики; обеспечивает свободу профессионального творчества развития самих педагогов.

Важным требованием к профессиональному развитию педагога является его субъективное отношение к процессу профессионального развития. Педагог должен стремиться к постоянному совершенствованию, как личностных качеств, так и профессиональных. Следовательно, возникает необходимость управленческого сопровождения профессионального развития педагога с учетом индивидуального и дифференцированного подхода к уровню квалификации каждого участника, а также создания условий для понимания ими сущности и целей введения инноваций, обновления образовательной среды, включения педагогов в личностно значимый процесс профессионального развития.

Профессиональное развитие педагога изучено достаточно глубоко. В исследованиях рассматривается организация деятельности по профессиональному совершенствованию (Н.В. Кузьмина, В.А. Сластенин и др.); профессиональная компетентность учителя (Т.В. Кудрявцев, Я.А. Пономарев, И.В. Страхов и др.); сущность педагогического творчества (В.И. Загвязинский, М.М. Поташник и др.); система стимулирования педагогического творчества (М.Н. Скаткин, Г. И. Щукина и др.). Как видим, управлению профессиональным развитием педагогов посвящено достаточно много исследований, однако в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог» управление профессиональным развитием рассматривается недостаточно [58].

Ориентиры развития педагога определяют сегодня такие основополагающие документы, как федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарт педагога.

Введение профессионального стандарта требует от педагога широкого спектра профессиональных компетенций: владение психолого-педагогическими технологиями, умение формировать и развивать универсальные учебные действия, проектировать психологически безопасную и комфортную образовательную среду и др. Необходимость формирования нового спектра компетенций требует изменения подходов к управлению профессиональным развитием педагогов.

Профессиональный стандарт педагога, который пришел на смену морально устаревшим документам, до сих пор регламентировавшим его деятельность, призван, прежде всего, раскрепостить педагога, дать новый импульс его развитию.

Профессиональный стандарт педагога определил трудовые действия педагога-профессионала и требования к оценке профессиональной деятельности. Педагог является главным технологическим ресурсом современной системы образования, поэтому развитие профессиональных

компетенций педагога является условием успешного введения и реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования.

Важнейшими трудовыми действиями являются: осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования; разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основных общеобразовательных программ [58].

В соответствии с требованиями ФГОС, уровень квалификации работников образовательной организации для каждой занимаемой должности должен отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам по соответствующей должности. Непрерывность профессионального развития педагогических работников должна обеспечиваться освоением работниками организации, осуществляющей образовательную деятельность, дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

Одним из наиболее распространенных способов профессионального развития педагогов является повышение квалификации, на которых рассматриваются вопросы внедрения психолого-педагогической теории в учебную деятельность, происходит обмен мнениями по проблемам современной педагогической науки и передового педагогического опыта, а также путей внедрения педагогических идей в практику [3, с. 115].

Важной формой работы по управлению профессиональным развитием мы считаем включение педагогов в работу профессиональных сообществ, среди которых наиболее распространенные в образовательной практике являются такие сообщества как: методические объединения, кафедры, сетевые сообщества, педагогические мастерские, виртуальные лаборатории, школы профессионального мастерства, педагогические студии, мастер –

классы, творческие группы и др. [6, с. 118].

Кроме этого, значительное место в профессиональном развитии педагога отводится его самообразованию, изучению инновационного опыта педагогической деятельности формированию готовности конструировать и осуществлять свою образовательную траекторию на протяжении всей своей жизни [2, с. 70].

Стандарт выдвигает требования к личностным качествам учителя, неотделимым от его профессиональных компетенций, таких как: готовность учить всех без исключения детей, вне зависимости от их склонностей, способностей, особенностей развития, ограниченных возможностей [5, с. 1221].

Таким образом, при управлении профессиональным развитием педагога следует учитывать, что стандарт является «объективным измерителем квалификации педагога», «средством отбора педагогических кадров в учреждения образования», а также «основой для формирования трудового договора, фиксирующего отношения между работником и работодателем».

Следовательно, основными формами работы по управлению профессиональным развитием педагогов в условиях введения стандарта «Педагог» являются: диагностика выявления профессиональных затруднений педагогов, вовлечение педагогов в сообщества по профессиональным предпочтениям, прохождение курсов повышения квалификации, участие в работе постоянно-действующих семинаров, в работу психолого-педагогических консилиумов, научно-практических конференций, семинаров – практикумов, методических советов и др.

1.3. Факторы, влияющие на профессиональное развитие педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог»

Управление профессиональным развитием педагогов рассматривается как одна из центральных в психолого–педагогических исследованиях, так как

становление профессионально компетентного педагога, педагога–исследователя, способного совершенствовать учебно – воспитательный процесс, направлять его на решение задач личностного становления и развития как учащихся, так и самого педагога является актуальной проблемой [35, с.117].

Теоретический анализ литературы показал что, в исследованиях рассматривается: требования к организации деятельности по профессиональному совершенствованию педагогов (И. Д. Багаева, А. И. Жук, Н. В. Кузьмина, В. А. Слостенин и др.); профессиональная компетентность учителя (Т. В. Кудрявцев, Я. А. Пономарев, И. В. Страхов и др.); сущность педагогического творчества В. В. Загвязинский, В. А. Кан – Калик, М. М. Поташник, В. С. Решетько и др.); система стимулирования педагогического творчества (Ю. А. Бабанский, О. Л. Жук, Н.В. Кухарев, М.Н. Скаткин, Г. И. Щукина и др.).

Как видим, управлению профессиональным развитием педагогов посвящено достаточно много исследований, однако в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог» управление рассматривается недостаточно.

Введение профессионального стандарта требует от педагога широкого спектра профессиональных компетенций: владение психолого-педагогическими технологиями, умение формировать и развивать универсальные учебные действия, проектировать психологически безопасную и комфортную образовательную среду и др. Необходимость формирования нового спектра компетенций требует изменения подходов к управлению профессиональным развитием педагогов. Остановимся на факторах, влияющих на управление.

Анализ научной литературы и образовательной практики позволяет констатировать, что важным в управлении является диагностика профессиональных затруднений и выделение групп педагогов по основанию их образовательных потребностей (группы мотивированных и

стимулированных педагогов, смешанная группа, состоящая из педагогов, мотивированных лишь по отдельным причинам) [67, С.421].

Организуя управление развитием профессиональной компетентности педагога, следует осуществлять учет сложившихся форм подготовки и повышения квалификации педагогических кадров в условиях школы, исследованию которых посвящен ряд работ [34, С. 104].

Одним из значимых факторов, оказывающих влияние на профессиональное развитие педагогов, является организация проведения проблемно-теоретических семинаров, на которых рассматриваются вопросы внедрения психолого-педагогической теории в учебную деятельность, происходит обмен мнениями по проблемам современной педагогической науки и передового педагогического опыта, а также путей внедрения педагогических идей в практику. [52, с. 334].

Как отмечается в исследованиях, эффективным в управлении профессиональным развитием является включение педагогов в работу психолого-педагогических консилиумов, научно-практических конференций, семинаров – практикумов, методических советов и др. [45, с. 182]. Готовность педагога к взаимодействию с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума отмечается в качестве эффективного критерия профессиональной деятельности.

Важным фактором управления профессиональным развитием мы считаем включение педагогов в работу профессиональных сообществ. Наиболее популярными в образовательной практике являются такие сообщества как: методические объединения, кафедры, педагогические мастерские, виртуальные лаборатории, школы профессионального мастерства, педагогические студии, мастер – классы, творческие группы и др. [67, с. 118].

Стандарт выдвигает требования к личностным качествам учителя, неотделимым от его профессиональных компетенций, таких как: готовность учить всех без исключения детей, вне зависимости от их склонностей,

способностей, особенностей развития, ограниченных возможностей [43, с. 1221].

Таким образом, при управлении профессиональным развитием педагога следует учитывать, что стандарт является «объективным измерителем квалификации педагога», «средством отбора педагогических кадров в учреждения образования», а также «основой для формирования трудового договора, фиксирующего отношения между работником и работодателем».

Следовательно, факторами, влияющими на управление профессиональным развитием педагогов в условиях введения стандарта «Педагог» является: диагностика выявления профессиональных затруднений педагогов, включение педагогов в сообщества по профессиональным предпочтениям, участие в работе постоянно-действующих семинаров, включение в работу психолого-педагогических консилиумов, научно-практических конференций, семинаров – практикумов, методических советов и др.

Таким образом, теоретический анализ научной литературы по процессу управления профессиональным развитием педагога показал, то что рассмотрены ключевые понятия: «управление», «развитие», «профессиональное развитие». Уточнено понятие «профессиональное развитие педагога», под которым мы понимаем сложное многокомпонентное образование, отражающее степень познавательных возможностей педагога, осведомленности в области педагогических систем и технологий, применяемых в образовательной организации, применения программных продуктов для обеспечения качества профессиональной деятельности, проявляющееся через качественные и количественные изменения в личностных и профессиональных сферах педагога. Проведенный теоретический анализ научной литературы позволяет рассматривать проблему профессионального развития педагога в условиях реализации новых образовательных стандартов и профессионального стандарта

«Педагог» с позиции следующих теоретических подходов: компетентностного подхода, определяющего процесс профессионального развития педагога как профессиональное совершенствование; деятельностного подхода, описывающего данный процесс как активизацию, то есть приведение в активное состояние своих скрытых резервов, формирование и непрерывное изменение в процессе жизнедеятельности профессионального развития педагога на основе измерения его профессионального потенциала.

Основными формами работы по управлению профессиональным развитием педагогов в условиях введения стандарта «Педагог» являются: диагностика выявления профессиональных затруднений педагогов, вовлечение педагогов в сообщества по профессиональным предпочтениям, прохождение курсов повышения квалификации, участие в работе постоянно-действующих семинаров, в работу психолого-педагогических консилиумов, научно-практических конференций, семинаров – практикумов, методических советов и др.

Факторами, влияющими на управление профессиональным развитием педагогов в условиях введения стандарта «Педагог» является: диагностика выявления профессиональных затруднений педагогов, включение педагогов в сообщества по профессиональным предпочтениям, участие в работе постоянно-действующих семинаров, включение в работу психолого-педагогических консилиумов, научно-практических конференций, семинаров – практикумов, методических советов и др.

Глава 2. Анализ существующего процесса управления профессиональным развитием педагога на примере города Сосновоборска

2.1. Изучение уровня профессионального развития педагогов общеобразовательных учреждений г. Сосновоборска

Система образования города Сосновоборска включает в себя Управление образования администрации города, осуществляющее реализацию муниципальной политики в сфере образования, координацию и контроль деятельности находящихся в его ведении учреждений, обеспечивающее их содержание и развитие, муниципальное бюджетное учреждение «Информационно-методический центр» города Сосновоборска и 15 муниципальных образовательных учреждений, имеющих статус автономных учреждений, в том числе: 7 дошкольных образовательных учреждений комбинированной направленности; 5 общеобразовательных учреждений (1 гимназию, 1 основную общеобразовательную школу, 3 средние общеобразовательные школы, в структурах двух из которых дошкольные группы). Кроме того, в одной из средних школ реализуются адаптированные образовательные программы в специальных классах для детей с ограниченными возможностями здоровья (с умственной отсталостью); 3 учреждения дополнительного образования.

Образовательная система города предоставляет населению широкий спектр услуг общего образования и дополнительного образования детей.

В 2016-2017 учебном году стратегические цели и тактические задачи системы образования города Сосновоборска были определены в соответствии с приоритетными направлениями развития сферы образования Российской Федерации и Красноярского края.

В рамках реализации Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», с целью решения задач, определенных в Федеральной целевой программе развития образования, приоритетном

национальном проекте «Образование», национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», муниципальной программе «Развитие общего образования и дополнительного образования детей города Сосновоборска» основные направления деятельности были направлены на решение следующих ключевых задач:

- создание оптимальных условий для получения доступного и качественного образования гражданами, проживающими на территории города Сосновоборска;

- обеспечение качественного исполнения Указов и Поручений Президента Российской Федерации;

- обеспечение реализации Федеральных государственных образовательных стандартов;

- развитие муниципальной системы оценки качества образования;

- дальнейшее развитие информатизации муниципальной системы образования;

- развитие вариативных форм предоставления услуг дошкольного образования;

- развитие системы образования детей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе инклюзивного образования;

- создание специальных образовательных условий для детей-инвалидов, в том числе развитие форм обучения детей-инвалидов.

- совершенствование системы работы с одаренными детьми;

- повышение эффективности воспитательного процесса в образовательных организациях;

- дальнейшее развитие системы дополнительного образования детей в соответствии с запросами потребителей;

- создание условий для внедрения новых форм повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров.

Реализация задач способствовала достижению главной цели деятельности системы образования: обеспечение высокого качества

образования, соответствующего потребностям граждан и перспективным задачам развития экономики города.

Для диагностики образовательных потребностей и уровня профессионального развития педагогов общеобразовательных учреждений города Сосновоборска мы использовали технологию кадрового мониторинга (приложение 1).

Использование технологии кадрового мониторинга позволяет реализовать поставленные задачи управленческой деятельности, в частности, управления профессиональным развитием педагога.

В ходе количественного и качественного анализа определяется характеристика педагогического коллектива учреждения, которая включает следующие критерии: кадровый состав (должностной состав и количество педагогических работников); уровень профессионального образования; уровень квалификации педагогов; педагогический стаж; возраст педагогов; наличие наград; профессиональная подготовка (периодичность повышения квалификации); профессиональная активность (результативность участия в методических мероприятиях, профессиональных конкурсах, наличие публикаций).

При организации кадрового мониторинга в начале 2016-2017 учебного года нами были получены следующие результаты:

- Кадровый состав: в общеобразовательных учреждениях города работают 271 педагог, из них: директор общеобразовательного учреждения – 5, заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной и методической работе – 17, педагог-психолог – 6, социальный педагог – 5, педагог библиотечарь – 5, педагог дополнительного образования – 5, 228 учителей (имеется свободная вакансия педагога-психолога).

- По уровню образования: высшее профессиональное – 212 педагогов (78,2%), среднее профессиональное – 31 педагог (11,4%), без педагогического образования – 28 педагогов (10,4%). Распределение педагогов по уровню образования в сравнении за 3 учебных года отображено

на рисунке 1.

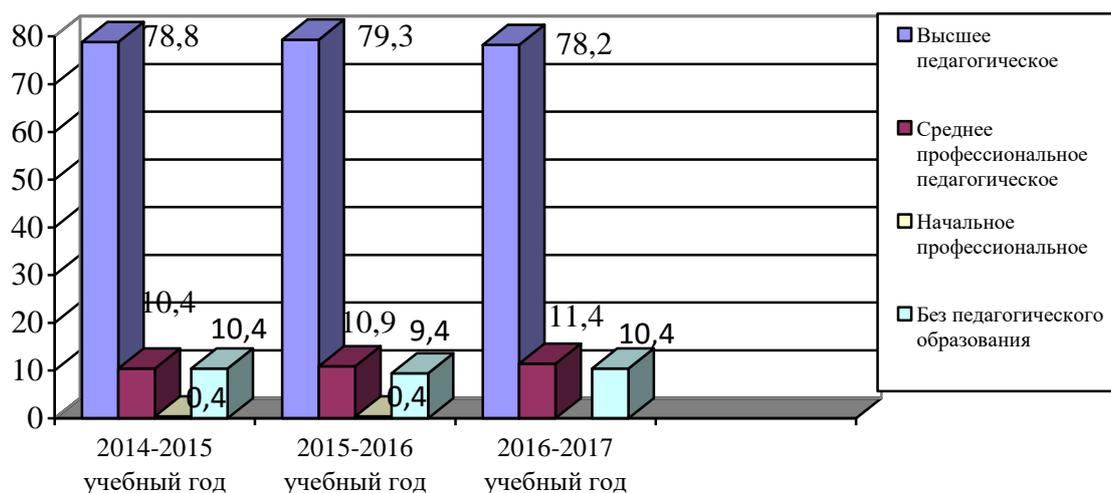


Рис 1. Распределение педагогов по уровню образования

Выводы: 10,4% педагогов не имеют специального педагогического образования, но при этом они прошли или планируют проходить профессиональную переподготовку (объем не менее 520 часов).

- По уровню квалификации: высшая квалификационная категория – 85 педагогов (31,4%), первая квалификационная категория – 128 педагогов (47,2%), без аттестации – 58 (21,4%). Распределение педагогов по уровню квалификации в сравнении за 3 учебных года отображено на рисунке 2.

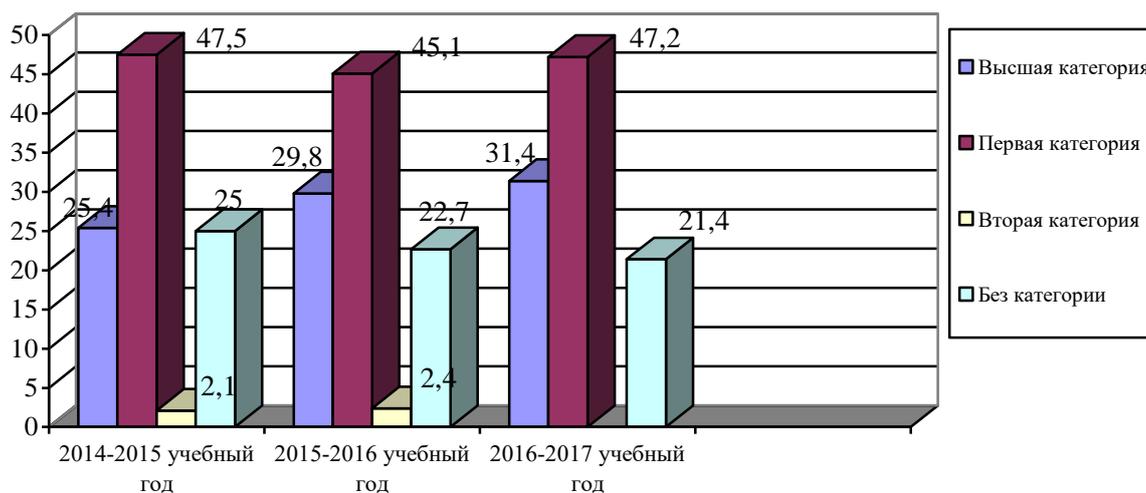


Рис 2. Распределение педагогов по уровню квалификации

Выводы: сочетание числа педагогов, определяемое по уровню квалификации (по итогам аттестации) от общего количества

благоприятное – 78,6% педагогов в сумме имеют высшую и первую квалификационную категорию. Однако достаточно высокий процент педагогов – 58 человек (21,4%), не имеющих аттестации, обусловлен тем, что они являются вновь принятыми педагогами со стажем работы в учреждении менее 3 лет.

- По возрасту: свыше 55 лет – 73 педагога (26,9%), 35-55 лет – 133 педагога (49,1%), 25-35 лет – 52 педагога (19,2%), моложе 25 лет – 13 педагогов (4,8%). Распределение педагогов по возрасту в сравнении за 3 учебных года отображено на рисунке 3.

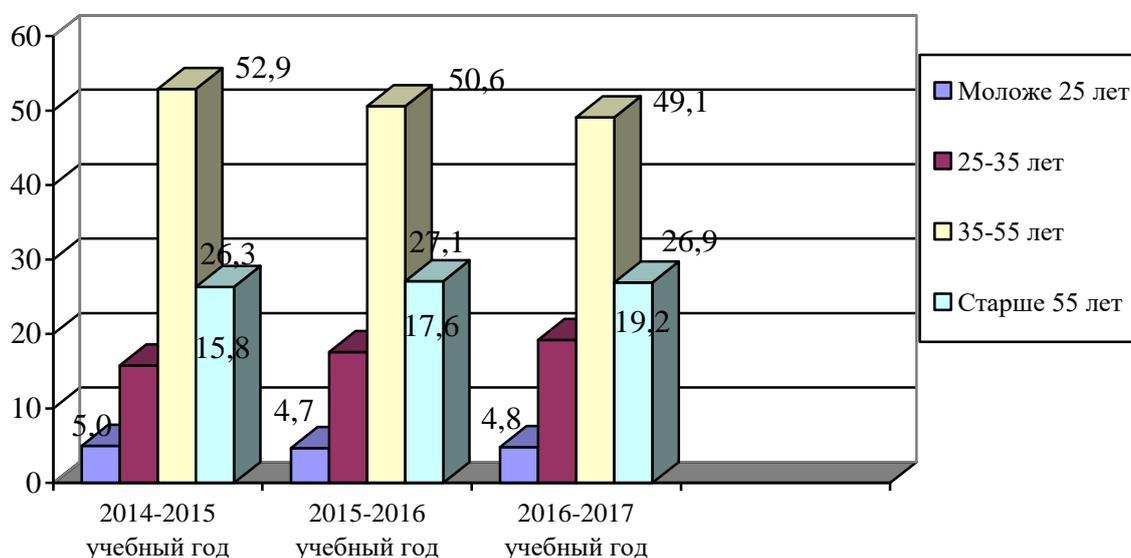


Рис 3. Распределение педагогов по возрасту

- По стажу педагогической деятельности: свыше 20 лет – 151 педагог (55,7%), 10-20 лет – 57 педагогов (21,0%), 5-10 лет – 23 педагога (8,5%), до 5 лет – 40 педагогов (14,8%). Распределение педагогов по стажу педагогической деятельности в сравнении за 3 учебных года отображено на рисунке 4.

Выводы: более половины педагогов (76,7%) имеют стаж работы от 10 лет, доля молодых специалистов до 25 лет составляет 4,8%, что позволяет сделать выводы о необходимости обновления педагогического состава молодыми специалистами, так как в ближайшей перспективе ожидается уход на заслуженный отдых опытных педагогов.

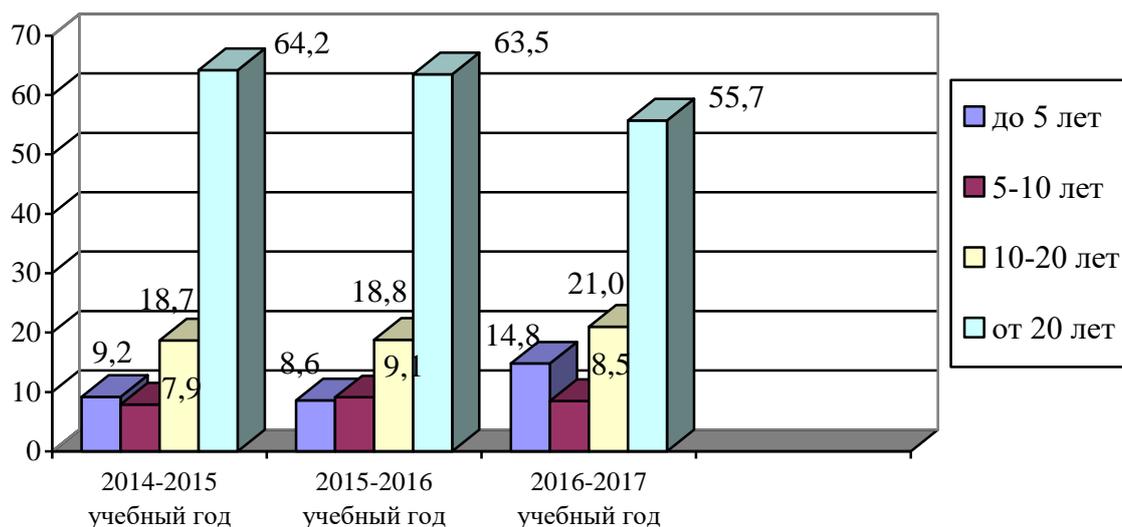


Рис 4. Распределение педагогов по стажу педагогической деятельности

- Наличие наград, полученных педагогами за 3 учебных года представлены в таблице 1.

Таблица 1

Награды педагогов, полученных за 3 учебных года

№ п/п	Наименование награды	2015 год	2016 год	2017 год
1.	Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	1	2	1
2.	Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации	2	2	3
3.	Заслуженный педагог Красноярского края	1	1	1
4.	Почетная грамота Губернатора Красноярского края	1	-	-
5.	Благодарственное письмо Губернатора Красноярского края	1	1	3
6.	Благодарственное письмо министерства образования Красноярского края	5	4	4

- Профессиональная подготовка: Педагоги своевременно повышают свою квалификацию через курсовую подготовку по актуальным проблемам современного образования, таким как переход на новые ФГОС, применение ИКТ технологий в образовательном процессе, подготовка к итоговой

аттестации учащихся.

Сравнительный анализ результатов кадрового мониторинга в сравнении за 3 учебных года педагогов по общеобразовательным учреждениям г. Сосновоборска представлен в приложении 2.

Процедура независимой оценки качества образовательной деятельности проводилась в г. Сосновоборска с 13 по 30 июня 2017 года. Для определения степени удовлетворенности образовательной деятельностью учреждения были разработаны диагностические материалы. Каждая анкета включала четыре блока вопросов, позволяющих определить удовлетворенность деятельностью системы по критериям:

- открытость и доступность;
- комфортность условий, в которых осуществляется образовательная деятельность;
- доброжелательность, вежливость и компетентность работников;
- удовлетворенность качеством образовательной деятельности организации.

Проведение независимой оценки качества образовательной деятельности организации регламентировано следующими нормативно-правовыми актами: Федеральным закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 года № 582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 года № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования», Приказом Минобрнауки России от 10 декабря 2013 года № 1324 «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию», Приказом Минобрнауки России от 05 декабря 2014 года № 1547 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии

оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность», «Методическими рекомендациями по проведению независимой оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденной Приказом Минобрнауки России от 01 апреля 2015 года (далее по тексту - приказ № 1547), «Методическими рекомендациями по расчету показателей независимой оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденными Минобрнауки России 15 сентября 2016 года № АП-87/02.

Была разработана методика сбора, обобщения и анализа информации для целей проведения независимой оценки качества образовательной деятельности (далее по тексту - НОКО) образовательной организации в соответствии с определенными критериями, показателями и особенностями осуществляемой образовательной деятельности организации, определенных Общественным советом при Управлении образованием для проведения независимой оценки качества оказания услуг.

Сбор данных по показателям НОКО осуществлялся методом анкетирования:

- сбор, обобщение и анализ информации, полученной оператором в результате обработки заполненных респондентами анкет;
- мнения респондентов учитывалось анонимно и использовалось в обобщенном виде;
- сбор, обобщение и анализ информации, полученной в результате обработки отдельных анкет, заполненных оператором по результатам анализа официального сайта образовательной организации, а также другой опубликованной официальной информации о ней.

Был осуществлен сбор, обобщение и анализа информации о качестве образовательной деятельности, осуществляемой организацией, и подготовлены соответствующие материалы.

При обработке анкетных материалов совокупный ответ на каждый вопрос показывал долю положительных и отрицательных ответов, выраженных в процентах, от общего числа опрашиваемых в группе.

Всего в анкетировании приняли участие 1458 человек, количество респондентов обеспечивает высокую достоверность результатов (таблица 2).

Таблица 2

Количество респондентов, принявших участие в анкетировании

№ п /п	Наименование образовательного учреждения	Количество респондентов	Количество респондентов необходимое для обеспечения высокой достоверности результатов (не менее 95%)
1.	МАОУ «Гимназия №1» г. Сосновоборска	244	281
2.	МАОУ СОШ №2 г. Сосновоборска	315	277
3.	МАОУ ООШ №3 г. Сосновоборска	330	235
4.	МАОУ СОШ №4 г. Сосновоборска	258	277
5.	МАОУ СОШ № 5 г. Сосновоборска	311	292

Первый блок вопросов анкеты выявлял мнение участников образовательного процесса относительно открытости и доступности представленной на сайте школы информации об организации и её деятельности.

Показатели, характеризующие общий критерий оценки качества образовательной деятельности образовательных учреждений, касающиеся открытости и доступности информации:

- полнота и актуальность информации об учреждении и его деятельности, размещенной на официальном сайте учреждения в сети Интернет и на официальном сайте www.bus.gov.ru в сети Интернет;
- наличие на официальном сайте учреждения в сети Интернет сведений о педагогических работниках учреждения;
- доступность взаимодействия с получателями образовательных услуг по телефону, по электронной почте, с помощью электронных сервисов,

предоставляемых на официальном сайте учреждения в сети Интернет, в том числе наличие возможности внесения предложений, направленных на улучшение работы учреждения;

- доступность сведений о ходе рассмотрения обращений граждан, поступивших в учреждение от получателей образовательных услуг (по телефону, по электронной почте, с помощью электронных сервисов, доступных на официальном сайте учреждения в сети Интернет).

Результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3

Открытость и доступность информации об учреждении

Наименование образовательного учреждения	Балл
МАОУ «Гимназия №1»	8,4
МАОУ СОШ №2 г.	9,1
МАОУ ООШ №3	7,8
МАОУ СОШ №4	7,5
МАОУ СОШ № 5	7,4

Вторым оцениваемым показателем являлась комфортность условий, в которых осуществляется образовательная деятельность.

Показатели, характеризующие общий критерий оценки качества образовательной деятельности образовательных учреждений, касающиеся комфортности условий, в которых осуществляется образовательная деятельность:

- материально-техническое и информационное обеспечение учреждения;

- наличие необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания обучающихся;

- условия для индивидуальной работы с обучающимися;

- наличие дополнительных образовательных программ;

- наличие возможности развития творческих способностей и интересов обучающихся, включая их участие в конкурсах и олимпиадах (в том числе во всероссийских и международных), выставках, смотрах,

физкультурных мероприятиях, спортивных мероприятиях, в том числе в официальных спортивных соревнованиях, и других массовых мероприятиях;

- наличие возможности оказания психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся;

- наличие условий организации обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

Результаты представлены в таблице 4.

Таблица 4

Комфортность условий,
в которых осуществляется образовательная деятельность

Наименование образовательного учреждения	Балл
МАОУ «Гимназия №1»	7,3
МАОУ СОШ №2	6,8
МАОУ ООШ №3	6,3
МАОУ СОШ №4	7,7
МАОУ СОШ № 5	6,6

Показатели, характеризующие общий критерий оценки качества образовательной деятельности образовательных учреждений, касающиеся доброжелательности, вежливости, компетентности работников общеобразовательных учреждений:

- доля получателей образовательных услуг, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работников учреждения, от общего числа опрошенных получателей образовательных услуг;

- доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных компетентностью работников учреждения, от общего числа опрошенных получателей образовательных услуг.

Результаты представлены в таблице 5.

Таблица 5

Доброжелательность, вежливость, компетентность работников

Наименование образовательного учреждения	Балл
МАОУ «Гимназия № 1»	9,1

МАОУ СОШ № 2	9,7
МАОУ ООШ № 3	9,4
МАОУ СОШ № 4	9,0
МАОУ СОШ № 5	9,3

Показатели, характеризующие общий критерий оценки качества образовательной деятельности образовательных учреждений, касающиеся удовлетворенности качеством образовательной деятельности учреждений:

- доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных материально-техническим обеспечением учреждения, от общего числа опрошенных получателей образовательных услуг;

- доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных получателей образовательных услуг;

- доля получателей образовательных услуг, которые готовы рекомендовать учреждение родственникам и знакомым, от общего числа опрошенных получателей образовательных услуг.

Результаты представлены в таблице 6.

Таблица 6

Удовлетворенность качеством образовательной деятельности учреждения

Наименование образовательного учреждения	Балл
МАОУ «Гимназия № 1»	9,1
МАОУ СОШ № 2 г.	9,7
МАОУ ООШ № 3	9,4
МАОУ СОШ № 4	9,0
МАОУ СОШ № 5	9,0

Для обеспечения возможности проведения процедуры рейтингования образовательных организаций по результатам процедуры НОКО была сформирована итоговая таблица (приложение 5), содержащая информацию о среднем количестве баллов, рассчитанный на основе ответов респондентов и оценке организации по каждому критерию и общем итоговом среднем балле,

который вычислялся путем сложения всех средних баллов по критериям и деления суммарного числа на количество критериев.

Комплексная оценка удовлетворенности потребителей качеством образовательной деятельности представлена в таблице 7.

Таблица 7

Комплексная оценка удовлетворенности потребителей качеством образовательной деятельности

Наименование образовательного учреждения	Балл
МАОУ «Гимназия № 1»	8,6
МАОУ СОШ № 2 г.	8,8
МАОУ ООШ № 3	8,2
МАОУ СОШ № 4	8,3
МАОУ СОШ № 5	8,0

Результаты анализа показателей, характеризующих общий критерий оценки открытости и доступности информации об общеобразовательных учреждениях на сайтах выявил следующее. На официальных сайтах общеобразовательных учреждений, на сайте www.bus.gov.ru в сети Интернет имеются достаточно полная и актуальная информация об образовательных учреждениях и их деятельности, сведения о педагогических работниках. В образовательных учреждениях обеспечена доступность взаимодействия с получателями образовательных услуг по телефону, по электронной почте. Однако при этом отсутствует возможность обратной связи с потребителями образовательных услуг, осуществляемой с помощью электронных сервисов, предоставляемых на официальном сайте общеобразовательного учреждения в сети Интернет, в том числе отсутствует возможность внесения предложений, направленных на улучшение работы образовательного учреждения, ограничена доступность сведений о ходе рассмотрения обращений граждан, поступивших в организацию от получателей образовательных услуг.

По результатам сформированного рейтинга показателей «показатели, характеризующие общий критерий оценки качества образовательной

деятельности организаций, касающиеся комфортности условий, в которых осуществляется образовательная деятельность» можно сделать следующее заключение:

- во всех общеобразовательных учреждениях отсутствуют индивидуальные образовательные программы;

- не созданы условия для реализации дополнительных образовательных программ естественнонаучной и технической направленностей в МАОУ СОШ № 5 г. Сосновоборска;

- не обеспечены в достаточной степени возможности развития творческих способностей и интересов обучающихся в МАОУ СОШ №2, МАОУ ООШ №3, МАОУ СОШ № 5 г. Сосновоборска;

- всем общеобразовательным учреждениям, кроме МАОУ СОШ № 5 г. Сосновоборска, предстоит серьезная работа по оказанию психологической и логопедической помощи обучающимся;

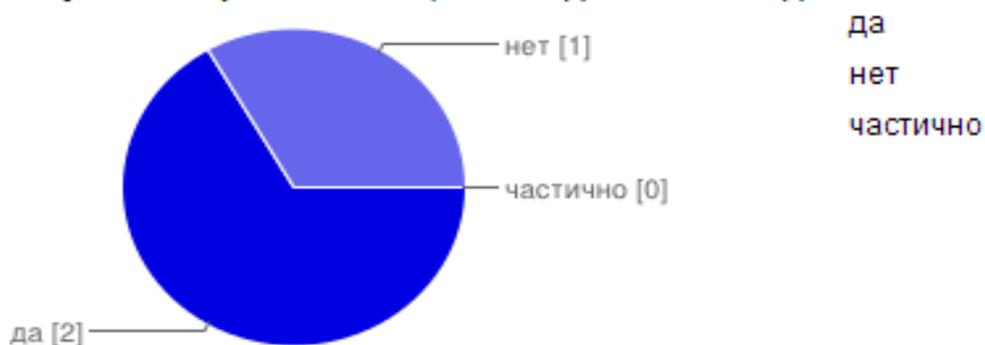
- требует улучшения работа, направленная на организацию обучения детей инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья в МАОУ СОШ №2 и МАОУ ООШ №3.

По результатам анализа ответов респондентов на вопросы анкеты можно сделать вывод, что при достаточно высоком уровне удовлетворенности родителей качеством образования желательно обратить внимание родителей на условия реализации образовательного процесса, в том числе на уровень материально-технического оснащения. Представляется целесообразным информировать родителей о состоянии и развитии материально-технической базы образовательного учреждения, создании условий для укрепления здоровья обучающихся. Необходимо организовать мероприятия по созданию в образовательной организации условий для развития творческих способностей и интересов обучающихся, включая их участие в конкурсах и олимпиадах, выставках, смотрах, физкультурных, спортивных мероприятиях, реализации дополнительных образовательных программ, развития системы дополнительного образования.

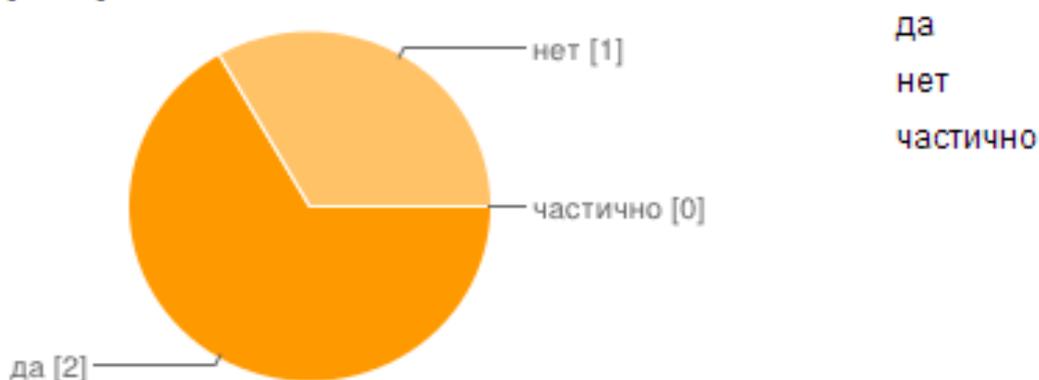
2.2. Изучение профессиональных потребностей и запросов педагогов муниципальных общеобразовательных учреждений города Сосновоборска в управлении их профессиональным развитием

Для изучения профессиональных потребностей и запросов педагогов общеобразовательных учреждений г. Сосновоборска была разработана анкета «Готовность педагогов к инновационной деятельности?» (приложение 3), которая состояла из 9 вопросов. В анкетировании приняли участие 152 педагога общеобразовательного учреждения г. Сосновоборска.

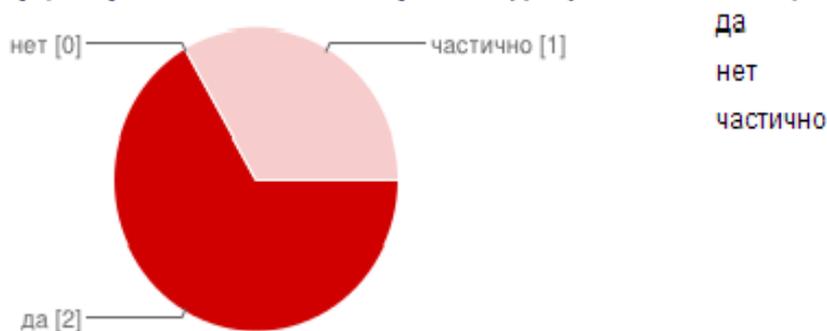
Вопрос 1 Есть у Вас интерес к инновациям в педагогической деятельности?



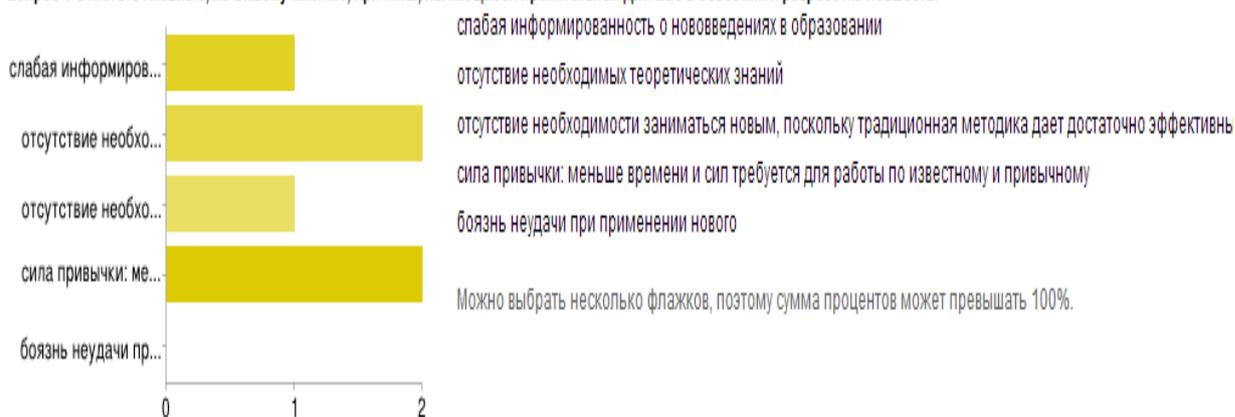
Вопрос 2 Чувствуете ли Вы себя готовыми к освоению новшеств?



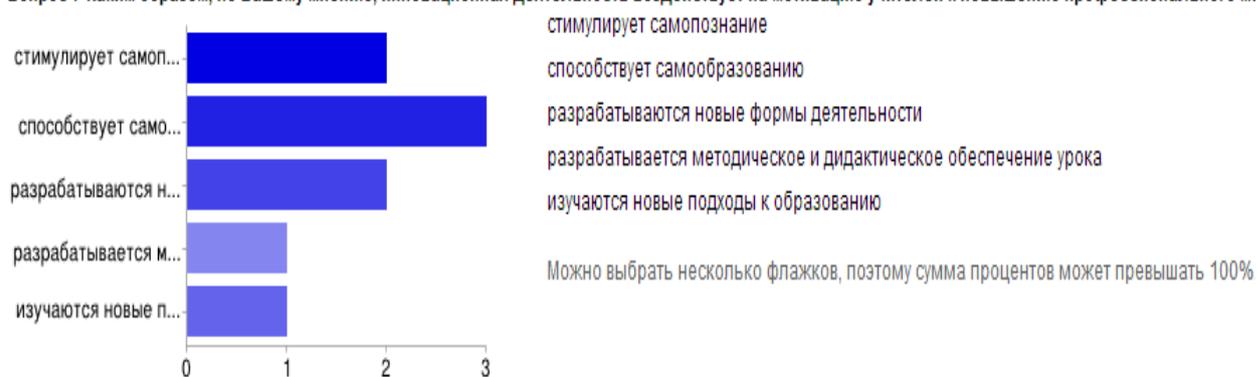
Вопрос 3 Существуют ли в Вашей школе условия для развития инновационной деятельности?



Вопрос 4 Отметьте главные, по вашему мнению, причины, являющиеся препятствием для Вас в освоении и разработке новшеств:



Вопрос 7 Каким образом, по Вашему мнению, инновационная деятельность воздействует на мотивацию учителей к повышению профессионального мастерства?



Анализ анкеты показал, что к инновациям в педагогической деятельности у учителей появляется положительный интерес. В общеобразовательных учреждениях существуют условия для развития

инновационной деятельности. Главные причины, являющиеся препятствием в освоении и разработке новшеств - это отсутствие необходимых теоретических знаний и сила привычки: меньше времени и сил, требуется для работы по известному и привычному. Таким образом, инновационная деятельность воздействует на самопознание, самореализацию учителей и на создание новых форм деятельности. Остается проблема в своевременном оповещении районными методическими службами учителей о новшествах в образовании и оказании методической помощи.

2.3. Изучение уровня осведомленности педагогов муниципальных общеобразовательных учреждений города Сосновоборска о требованиях профессионального стандарта «Педагог»

Для изучения профессиональных потребностей и запросов педагогов общеобразовательных учреждений г. Сосновоборска была разработана анкета «Анкета «Осведомленность педагогами о требованиях профессионального стандарта «Педагог» (приложение 4), которая состояла из 6 вопросов. В анкетировании приняли участие 152 педагога общеобразовательного учреждения г. Сосновоборска.

Глава 3. Пути совершенствования процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог»

3.1. Модель управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог»

«Методическая работа – это основанная на науке и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте целостная система взаимосвязанных мер, нацеленная на обеспечение профессионального роста учителя, развитие его творческого потенциала и в конечном итоге на повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса»

Через методическую работу осуществляется подготовка педагогов к внедрению нового содержания образования, овладение инновациями и прогрессивными педагогическими технологиями (М.М. Поташник) [59].

Методическая работа включает следующие направления: методическое сопровождение (взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего в вопросах выявления, информационного поиска и определения/конструирования пути решения актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности) и методическое обеспечение (совместный поиск (создание), экспертиза и отбор, апробация и внедрение в практику более эффективных моделей, методик, технологий обучения).

Цель методической работы – обеспечение профессионального роста учителя, а именно: обеспечение формирования определенных ценностно-целевых установок, прироста знаний, умений, способов деятельности, а также роста профессиональной, социальной и инновационной активности педагога, позволяющих ему оптимальным образом решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья школьника.



Рис. 5. Модель управления профессиональным развитием педагога

Цели предполагает диагностику первоначального состояния профессионализма учителя, т. е. диагностику его затруднений и выявление проблем, отбор содержания и форм методической работы, определение критериев эффективности. Таким образом, речь идет уже не о простом планировании, а о проектировании методической работы в школе.

Цель методической работы в школе в условиях внедрения ФГОС может быть сформулирована следующим образом: обеспечение профессиональной готовности педагогических к реализации ФГОС через создание системы непрерывного профессионального развития каждого педагога.

Признаками такой готовности являются: освоение учителем системы ценности современного образования и положительная динамика его способности эффективно использовать учебно-методическое и информационно-методические ресурсы, то есть овладение и использование педагогом технологий системно-деятельностного подхода, ставшего основным на современном этапе развития образования.

Задачи методической работы в условиях внедрения ФГОС могут быть сформулированы следующим образом:

- выявить затруднения, потребности и образовательные запросы учителей;
- обеспечить каждого учителя необходимыми информационными и научно-методическими ресурсами;
- создать мотивационные условия, благоприятные для профессионального развития и решения задач внедрения ФГОС;
- организовать работу проектных (проблемных) групп для решения новых задач профессиональной деятельности;
- обеспечить реализацию индивидуальных программ профессионального роста каждого педагога, включая самообразование и обучение непосредственно на рабочем месте;
- выявить, проанализировать и обеспечить тиражирование наиболее ценного опыта работы учителей по реализации новых образовательных целей в условиях внедрения стандартов.

При разработке плана методической работы необходимо:

- определить направления методической работы на основании выделенных групп педагогов и их наиболее типичных затруднений;
- определить полный состав действий, необходимых для реализации задач по каждому направлению;
- согласовать по срокам связи между направлениями, тем самым обеспечить их координацию;
- распределить действия по каждому направлению во времени; сформулировать планы-графики реализации каждого направления.

Можно выделить принципы организации методической работы в условиях внедрения ФГОС (таблица 2).

Таблица 2

Принципы организации методической работы в условиях
внедрения ФГОС

Принцип	Содержание деятельности по реализации принципа	Проектный продукт
---------	--	-------------------

Окончание Таблицы 6

Принцип «зоны ближайшего развития»	<ul style="list-style-type: none"> - изучение профессиональных трудностей, выявление проблем в деятельности педагога при внедрении ФГОС; - оказание помощи педагогу в осознании своих профессиональных трудностей и проблем; - определение индивидуальных задач повышения педагогической квалификации; - составление программы профессионально роста педагога; - систематический контроль реализации программы, ее корректировка. 	Индивидуальная программа профессионального роста каждого педагога.
Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы	<ul style="list-style-type: none"> - определение и квалификация распространенных, типичных запросов педагогов при внедрении ФГОС; определение наиболее востребованного содержания методической работы; - определение соответствующих содержания групповых форм методической работы; - предоставление каждому педагогу возможности выбирать свои способы и формы повышения мастерства, добровольно участвовать в различных семинарах, курсах и других формах методической работы; - предоставление педагогу возможности предложить форму повышения квалификации. 	План методической работы, ориентированный на отдельные группы педагогов.
Принцип стимулирования творческого роста педагогов	<ul style="list-style-type: none"> - систематическое отслеживание результатов, объективная оценка профессионального роста педагогов; - оказание помощи педагогу в определении тех сфер деятельности, в которых можно достичь успеха, проявить свои сильные стороны, показать образец решения проблемы для других своих коллег; - определение системы средств, побуждающих каждого к поиску и творчеству, с учетом особенностей педагогов, их возможностей; - разработка положений о коллективных и индивидуальных конкурсах, смотрах по результатам инновационной, творческой деятельности педагогов; поддержка, поощрение инициативы педагогов в постановке и решении профессиональных проблем в условиях внедрения ФГОС. 	Положение о материальном стимулировании. Положения о конкурсах профессионального мастерства внутри ОУ, например «положение о конкурсе на лучший проект метапредметного урока»

Деятельность методической службы в условиях реализации ФГОС осуществляется по трем направлениям: организационно-методическое направление, информационно-методическое направление, мониторинговое направление.

Цель организационно-методического направления - внедрение

эффективных технологий образования.

Для реализации организационно-методического направления организуются: семинары, семинары-практикумы, мастер-классы, вебинары, круглые столы, научно-практические конференции, проектная деятельность, курсовая подготовка педагогов.

Цель информационно-методического направления - обеспечение профессиональной деятельности педагогов по изучению, внедрению и реализации ФГОС.

Для реализации данного направления проводятся педагогические чтения, научно-практические конференции, формируются электронные библиотеки, медиатеки, базы данных педагогов, создаются методические копилки.

Цель мониторингового направления - получение аналитико-диагностической и прогностической информации; текущий промежуточный контроль состояния и результативности образовательного процесса.

Для реализации мониторингового направления организуются: анкетирование, опросы участников образовательного процесса, экспертиза методических материалов.

Посредством выше перечисленных форм методической работы по каждому направлению решаются следующие задачи:

- реализация ключевых направлений стандарта и решение возникающих при этом затруднений в период перехода на ФГОС,
- формирование основных компетенций у педагогов, необходимых для эффективного перехода на ФГОС.

При внедрении ФГОС целесообразно создать в образовательном учреждении Совет, обеспечивающий координацию действий всего педагогического коллектива, осуществляющий информационное, научно-методическое сопровождение инновационного процесса.

Для эффективной реализации программы внедрения ФГОС необходимо создать систему организационных механизмов управления его реализацией,

способную контролировать соответствие фактического хода работ запланированному и вырабатывать решения по корректировке в случае возникновения несоответствия между ними.

Актуальность создания данной модели определяется необходимостью принятия педагогическим сообществом стратегических целей современного образования в условиях реализации ФГОС [67].

Новые формы методической работы:

- сообщество учителей «родственных» предметов;
- сообщество учителей, работающих в «родственных» технологиях
- лаборатории: педагогическая, проблемно-творческая, дидактическая и др.

Исходя из этого мы полагаем, что разработанная нами, с учетом современных управленческих подходов, модель управления профессиональным развитием педагога позволит перевести профессиональную деятельность педагога на новый качественный уровень, соответствующий требованиям нового образования.

3.2. Виртуальная лаборатория как форма управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог»

Стремительная информатизация общества является отличительной особенностью нашего времени. На сегодняшний день нет ни одной сферы деятельности человека, где бы ни использовались информационные технологии. Не является исключением и сфера образования. В программных документах правительства РФ «Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025 года», «Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 годы» и др. информатизация признается приоритетным направлением модернизации российского образования и рассматривается как новая область педагогической науки, ориентированная на обеспечение сферы образования новыми образовательными

инструментами и технологиями. Переход на двухуровневую систему обучения, динамичное развитие отрасли информационных технологий обусловили появление большого числа различных электронных образовательных ресурсов (далее - ЭОР), в том числе и по графическим дисциплинам. Для организации эффективной работы с ЭОР необходима их классификация, систематизация, качественный анализ и отбор ресурсов учебного назначения, включение которых в образовательный процесс обеспечит решение различных педагогических задач. Таким образом, возникает необходимость в создании целостных информационно-методических систем, включающих в себя предметные электронные учебно-методические материалы нового поколения и инструментарий, обеспечивающий эффективность работы в данной системе [78].

Проблемой данного исследования является разработка виртуальной лаборатории инновационной компьютерной дидактики (ВЛИКД) дисциплины «Инженерная графика» как системного педагогического средства обучения графическим дисциплинам на основе новых информационных технологий. Под виртуальной лабораторией инновационной компьютерной дидактики будем понимать программно-информационную систему, реализованную в виде компьютерных программ и файлов – инновационных дидактических объектов, и включающую в себя структурированную теоретическую информацию (презентации, электронные книги, учебные программы, учебно-методические комплексы и др.), а также различные практические материалы как для обучения студентов, так и для обучения преподавателей [56]. Главной задачей ВЛИКД является создание банка электронных образовательных ресурсов по графическим дисциплинам и разработка методики их использования в учебном процессе.

Цель исследования – разработка виртуальной лаборатории инновационной компьютерной дидактики по дисциплине «Инженерная графика». Объект исследования – деятельность педагогов по созданию ВЛИКД, предмет исследования – информационно-технологическое

обеспечение процесса обучения графическим дисциплинам.

Организация исследования. Проблеме использования информационных технологий в преподавании графических дисциплин посвящены работы российских ученых: Якунина В. И., Литвиновой Н. Б., Акимовой И. Н., Куликова В. П., Ботя М. В., Савельева А. Я. и др. Вопросы создания и использования в учебном процессе виртуальных лабораторий инновационной компьютерной дидактики освещены в трудах Архиповой А. И., Золотарева Р. И. [2,3]. Проектирование модели ВЛИКД осуществлялось в несколько этапов:

- Обоснование модели ВЛИКД и проектирование ее структурных компонентов.

- Сравнительный анализ и экспертная оценка сетевых образовательных ресурсов по графическим дисциплинам с целью включения их в состав ВЛИКД. Разработка авторских ЭОР, основанных на инновационных дидактических технологиях.

- Разработка методики обучения студентов с использованием ВЛИКД.

Результаты исследования. Виртуальная лаборатория инновационной компьютерной дидактики является многоуровневой (рисунок 1). Она интегрирует в себе объекты, выполняющие различные педагогические задачи, функции, различающиеся как объемом, так и формой представленного в них содержания. Каждый последующий уровень проектируется на основе предыдущего, реализуя эффект «поглощения» [3].

Первый уровень ВЛИКД (типы дидактических объектов) включает в себя основные типы дидактических объектов, необходимые и достаточные для организации учебного процесса. На втором уровне ВЛИКД (структурные компоненты) выявлены структурные компоненты дидактических объектов, разработано программное обеспечение для их реализации. На рисунке 5 представлена дидактическая структура ВЛИКД. В зависимости от решаемых задач все дидактические объекты разбиты на следующие модули: входной,

обучающий, контролирующий и мотивационно-исследовательский.



Рис 6. Дидактическая структура виртуальной лаборатории

Входной модуль содержит ресурсы, предваряющие изучение дисциплины. Данная группа ресурсов включает в себя несколько составляющих: нормативную, методическую, контрольно-корректирующую. Нормативная составляющая содержит выписки из ГОС ВПО, требования к уровню знаний и умений, матрицы компетенций по изучаемой дисциплине.

Методическая составляющая включает цели, основные задачи и методические рекомендации по освоению блока графических дисциплин. Контрольно-корректирующая составляющая – тесты для входного контроля знаний; тесты для изучения мотивации и направленности обучающихся; материалы, направленные на повышение мотивации к изучению дисциплины.

Обучающий модуль состоит из ЭОР, обеспечивающих изучение блока графических дисциплин. Он содержит материалы для самостоятельной работы студентов: конспекты лекций, электронные учебники; видео- и аудио материалы, сетевые ресурсы; рабочие тетради, задачки, справочные материалы; материалы для организации обучающей деятельности: лекционные презентации, интерактивные фильмы по различным темам

курса, демонстрационный материал, иллюстрирующий логику графических построений и т.п. В состав данного модуля включены как авторские разработки, так и ссылки на информационные ресурсы, размещенные в свободном доступе в сети Интернет.

Авторами был разработан комплекс электронных обучающих ресурсов по дисциплинам кафедры начертательной геометрии, инженерной и компьютерной графики, включающий в себя: электронный учебник по начертательной геометрии [6], лекционные презентации по дисциплинам кафедры; опорные конспекты лекций по дисциплинам кафедры; подготовлены тестирующие программы и банк контрольно-измерительных материалов для оценки уровня освоения дисциплины и др. Проведена систематизация сетевых ЭОР по графическим дисциплинам, выявлены основные показатели качества образовательного контента; проведена экспертиза ЭОР с выдачей рекомендаций по педагогической целесообразности их использования в учебном процессе [1]. Критерии качества ЭОР по графическим дисциплинам были определены с учетом специфики преподаваемых в вузе дисциплин «Начертательная геометрия», «Инженерная графика» и, опираясь на «Единые технические требования (ЕТТ) к электронным образовательным ресурсам (ЭОР)», утвержденные Министерством образования РФ в 2011 г.

Контролирующий модуль включает в себя материалы для внешнего, внутреннего контроля знаний и итогового контроля.

Мотивационно-исследовательский модуль направлен на развитие творческой активности, включает в себя материалы по научно-исследовательской работе кафедры, студентов, творческие задания, задачи повышенной сложности, образовательные проекты (компьютерные учебные игры, интерактивные кроссворды и т.п.).

Третий уровень (проектирование технологий обучения) – это рекомендуемые локальные образовательные технологии, предлагаемые в зависимости от свойств, назначения и специфики дидактических объектов.

Например, для проведения практического занятия по той или иной теме курса преподаватель может воспользоваться различными видами электронных ресурсов, конструируя, в зависимости от поставленных целей само занятие.

Четвертый уровень ВЛИКД (методика обучения) предполагает создание инновационных образовательных политехнологий, интегрирующих в себе возможности информационных технологий и достижения традиционной дидактики.

Содержание отдельных модулей виртуальных лабораторий:

- набор блоков презентации;
- блок самоподготовки;
- практикумы, видеофильмы;
- контролирующие и обучающие тесты;
- алгоритмизированные задания и т.д.;
- создание на всех этапах обучения отдельных элементов

инновационных технологий обучения.

Обучение в среде ВЛИКД рассматривается как образовательный процесс, протекающий в открытой системе, динамично и качественно обновляющейся. Педагог формирует содержание учебного процесса, используя среду виртуальной лаборатории, в зависимости от своего собственного опыта, наличия приоритетных направлений в учебном процессе, обеспечивая эффективное взаимодействие обучающихся с множеством информационных объектов. Для ВЛИКД характерно использование программных продуктов и информационного обеспечения, которые могут иметь различных владельцев и разработчиков, что предполагает независимость развития этих элементов и модифицируемость ВЛИКД в целом. Виртуальная лаборатория инновационной компьютерной дидактики является гетерогенной системой, и арсенал компонентов никогда не бывает полным. Вследствие этого ВЛИКД всегда является открытой системой.

Виды лабораторий:

- лаборатория «Технология проектно-исследовательской деятельности» (разработка методических материалов по сопровождению и разработке инновационных программ, проектов и др.);
- лаборатория «Технология развития критического мышления» (освоение и применение в образовательной практике приемов технологии развития критического мышления, направленных на формирование универсальных учебных действий);
- лаборатория «Технология «Портфолио» (освоение инструментов для самооценки обучающимися собственного познавательного, творческого труда, рефлексии собственной деятельности);
- лаборатория «Модульное обучение» (модуль: учебная цель, оборудование, учебные элементы, тексты лекций, методические материалы (лабораторные, практические), контрольные, проверочные работы, электронные учебники двух типов (обучающие и контролирующие);
- лаборатория «Кейсы в обучении и воспитании» (кейс – это описание ситуации, которая имела место в той или иной практике и содержит в себе некоторую проблему, требующую разрешения; типы кейсов: обучающие анализу и оценке; обучающие решению проблем и принятию решений; иллюстрирующие проблему, решение или концепцию в целом;
- лаборатория «Информационно-коммуникативных технологий» (единицей организации и ядром процесса обучения является ситуация; с помощью ситуации: устанавливается система взаимоотношений тех, кто общается; мотивируется общение; презентуется речевой материал; приобретаются речевые навыки; развивается активность детей и самостоятельность общения);
- лаборатория «Средства формирования метапредметных результатов» (использование совокупности форм, средств, методов, обеспечивающих эффективность решения определенных педагогических задач);

- лаборатория «Активные и интерактивные методы обучения» (решения учебно-познавательных и учебно-практических задач посредством активных и интерактивных методов и технологий);

- лаборатория «Формирование и оценка личностных результатов» (выявление системы специальных технологий (приемов), включающих «механизмы» личностного развития учащихся на основе создания личностно-развивающей педагогической ситуации; освоение инструментария приемов и диагностик, позволяющих оценивать эффективность создания ситуаций в культурно-педагогическом пространстве школы);

- лаборатория «Воспитательных технологий» (КТД, техника «Аквариум» (по Кларину), форумы, симпозиумы, дискуссии, диспуты, дебаты, заседания экспертных групп, волонтерство, переговорочные площадки и др., проектирование дизайна внеурочных дел).

3.3. Методические рекомендации по совершенствованию процесса управления профессиональным развитием педагога в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог»

- Изучить теоретические аспекты процесса управления профессиональным развитием педагога. Уровень изученности в РФ и в мире.

- Провести анализ существующего процесса управления профессиональным развитием педагогов образовательного учреждения.

- Изучить профессиональные потребности и запросы педагогов образовательного учреждения.

- Изучить уровень осведомленности педагогов образовательного учреждения о требованиях профессионального стандарта «Педагог»

- Разработать систему мер, направленную на совершенствование процесса управления профессиональным развитием педагогов образовательного учреждения.

- Внедрить новые формы методической работы (семинары, стажировочные площадки, портфолио, кейс-технологии, виртуальная

лаборатория).

На уровне государственной власти – это предполагает внедрить систему моральных и материальных стимулов поддержки отечественного учительства (в т.ч. конкурсное движение), введение нового порядка аттестации педагогических и управленческих кадров, осуществить модернизацию педагогического образования, системы повышения квалификации, включая организацию стажировок на базе школ, реализовавших свои инновационные программы, прежде всего, в рамках ПНПО.

Реализуется государственная программа по повышению уровня заработной платы учителей, приняты и вступили в действие новые стандарты педагогического образования, квалификационные характеристики работников образования, новый порядок аттестации педагогических работников. Расширяется конкурсное движение среди педагогов.

Очевидно, что на уровне образовательных учреждений эти положения национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» и новеллы в образовательном законодательстве предполагают разработку проектов, целевых программ по управлению профессиональным развитием педагогическим работников, внесения изменений в существующую практику организационно-методической работы в школе.

В школе должна быть создана адекватная современным условиям система управления профессиональным развитием педагогов, должны быть созданы условия для развития коллектива, где каждый педагог осознаёт необходимость постоянного роста и развития своего мастерства.

Следует помнить, что при выборе содержания и организационных форм работы с педагогическими работниками необходимо учитывать многочисленные факторы:

- Учёт требований директивных и нормативных документов.
- Учёт перспектив развития учреждения, концепции его развития.
- Анализ уровня и условий достижения конечных результатов работы

учреждения.

- Учёт условий и специфики функционирования учреждения.
- Учёт качественного и количественного состава педагогических кадров.
- Диагностика возможностей и потребностей педагогов; дифференцированный подход к ним.
- Связь учреждения с вузами, колледжами, учёными; использование научных методов в практике обучения, воспитания и управления; активизация инновационной и экспериментальной деятельности.

Для обеспечения участия педагога в процессе собственного личностно-профессионального развития администрации образовательного учреждения необходимо:

- выявить его личные и профессиональные потребности (понять, чем они обусловлены, как на их развитие можно влиять и кто это должен делать);
- создать условия для мотивации непрерывного самосовершенствования;
- оказать помощь в определении собственных целей;
- создать условия для того, чтобы педагог в наиболее комфортном режиме мог удовлетворить свой запрос;
- определить, какие базовые показатели свидетельствуют о качестве повышения квалификации конкретным педагогом;
- организовать коллективную и индивидуальную рефлексию результатов профессионального развития и саморазвития.

Чтобы успешно управлять профессиональным развитием педагога, необходимо решать двуединую задачу - создавать соответствующие условия для повседневной профессиональной деятельности и воспитывать у педагогов соответствующие потребности и мотивы.

Существующее законодательство и традиционная практика управления в сфере образования предполагают следующие организационные формы управления профессиональным развитием педагогов:

- аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности;
- аттестация педагогических работников на первую и высшую квалификационную категорию;
- аттестация руководителей образовательных учреждений;
- повышение квалификации и профессиональная переподготовка педагогических работников;
- профессиональные конкурсы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

Теоретический анализ научной литературы по процессу управления профессиональным развитием педагога показал, то что рассмотрены ключевые понятия: «управление», «развитие», «профессиональное развитие». Уточнено понятие «профессиональное развитие педагога», под которым мы понимаем сложное многокомпонентное образование, отражающее степень познавательных возможностей педагога, осведомленности в области педагогических систем и технологий, применяемых в образовательной организации, применения программных продуктов для обеспечения качества профессиональной деятельности, проявляющееся через качественные и количественные изменения в личностных и профессиональных сферах педагога. Проведенный теоретический анализ научной литературы позволяет рассматривать проблему профессионального развития педагога в условиях реализации новых образовательных стандартов и профессионального стандарта «Педагог» с позиции следующих теоретических подходов: компетентностного подхода, определяющего процесс профессионального развития педагога как профессиональное совершенствование; деятельностного подхода, описывающего данный процесс как активизацию, то есть приведение в активное состояние своих скрытых резервов, формирование и непрерывное изменение в процессе жизнедеятельности профессионального развития педагога на основе измерения его профессионального потенциала.

Основными формами работы по управлению профессиональным развитием педагогов в условиях введения стандарта «Педагог» являются: диагностика выявления профессиональных затруднений педагогов, вовлечение педагогов в сообщества по профессиональным предпочтениям, прохождение курсов повышения квалификации, участие в работе постоянно-действующих семинаров, в работу психолого-педагогических консилиумов,

научно-практических конференций, семинаров – практикумов, методических советов и др.

Факторами, влияющими на управление профессиональным развитием педагогов в условиях введения стандарта «Педагог» является: диагностика выявления профессиональных затруднений педагогов, включение педагогов в сообщества по профессиональным предпочтениям, участие в работе постоянно-действующих семинаров, включение в работу психолого-педагогических консилиумов, научно-практических конференций, семинаров – практикумов, методических советов и др.

Методическая служба в условиях внедрения и реализации ФГОС является связующим звеном между управлением и образовательным процессом, реализующим основную образовательную программу и обеспечивающим результаты образовательной деятельности.

Процессы введения ФГОС требуют специально организованной деятельности образовательных учреждений, методических служб, нового содержания повышения квалификации кадров.

Все вышесказанное позволяет утверждать, что федеральные государственные образовательные стандарты требуют серьезного сопровождения педагога в различных направлениях.

При этом главным результатом повышения квалификации педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, осваивающих новый образовательный стандарт, что предусматривает оценку сформированности их самостоятельности, ответственности, креативности, структуры интересов и ценностей.

Методическая и психологическая поддержка педагогов поможет им не только понять и принять новые образовательные Стандарты, но и успешно реализовывать их в своей профессиональной деятельности.

Мы полагаем, что разработанная нами, с учетом современных управленческих подходов, модель управления методической службой

гимназии и модель методического сопровождения, позволит перевести профессиональную деятельность педагога на новый качественный уровень, соответствующий требованиям нового образования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абасов, З.А. Проектирование инноваций в структуре педагогической деятельности // Высшее образование сегодня: реформы, нововведения, опыт: журнал. М., 2014. № 6. С. 8-12.
2. Ассен ван М. Ключевые модели менеджмента. 60 моделей, которые должен знать каждый менеджер / М. ван Ассен, Г. ван ден Берг, П.Питерсма ; пер. с англ. – 3-е изд., испр. – М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2013. – 319 с.
3. Бабанский, Ю. К. Избранные педагогические труды / Ю. К. Бабанский. — М.: Педагогика, 1989. — 560 с.
4. Бабанский, Ю. К. Оптимизация учебно–воспитательного процесса / Ю. К. Бабанский. — М.: Просвещение, 1986. — 182 с.
5. Бабанский, Ю. К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований: Дидакт. Аспект / Ю. К. Бабанский. — М.: Педагогика, 1982.
6. Багаева, И. Д. Учителю о профессионализме педагогической деятельности и путях его формирования: метод. рекомендации / И. Д. Багаева ; Гомельск. обл. ин–т усовершенствования учителей. Гомель, 1989. — 89 с.
7. Байдурова Л.А. Инновационный процесс как инструмент управления развитием профессиональной деятельности учителя МОУ «СОШ №8» / Байдурова Л.А. // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2011. - № 7. – С. 41-46.
8. Бежанишвили, А. З. Пути управленческой деятельности в реформировании школы // Кіраванне ў адукацыі. 1998. — № 2.
9. Бежанишвили, А. З. Совершенствование управленческой деятельности в школе // Внутришкольный контроль — исследовательский, обучающий, стимулирующий фактор в управлении образованием: Метод. рекомендации / Под ред. В. С. Сапрыкина. — Симферополь, 1999. С. 157–161.
10. Белявская, И.Б. Формирование готовности учителя к

инновационной деятельности в системе методической работы школы: автореф. дис. ... канд. пед. наук [Текст] / И.Б. Белявская. – Йошкар-Ола, 2013. – 22 с.

11. Березина Е.С. Саморазвитие и его оценка окружающими / Березина Е.С. // Управление человеческим персоналом. - 2013. - №4(36). - С. 298-305.

12. Беспалько, В. П. Элементы теории управления процессом обучения / В. П. Беспалько. — М.: Знание, 1971. 72 с.

13. Библер, В. С. Мышление как творчество / В. С. Библер. — М.: Политиздат, 1975. — 399 с.

14. Блохина, Е.В. Методическая работа: понятие, сущность, управление / Курган, 2003. С. 34

15. Большая советская энциклопедия. — М.: Советская энциклопедия 1969—1978. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://enc-dic.com/enc_sovet/Kompetencija-61248.html.

16. Большой энциклопедический словарь / Ред. А. М. Прохоров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2000. – 1456 с.

17. Бондаренко О. Оцениваем качество работы учителя: критерии, современные методы / Ольга Бондаренко // Школа управления образовательным учреждением. – 2013. - № 2. – С. 59-64.

18. Булдыгина, Л.М. Педагогические условия профессионального развития учителя (на основе мониторинга): автореф. дис. ... канд. пед. наук [Текст]/ Л.М. Булдыгина. – Кемерово, 2007. – 203с.

19. Бычко А.В. Развитие персонала: возможности и нюансы процесса / Бычко А.В. // Управление развитием персонала. - 2012. - № 2(30). - С. 116-119.

20. Вазина, К. Я. Педагогический менеджмент. / К. Я. Вазина, Ю. Н. Петров, В. Д. Белиловский . — М.: Педагогика, 1991. — 267 с.

21. Вершловский, С.Г. Теоретические и организационные проблемы постдипломного педагогического образования □Текст□ / С.Г. Вершловский // Педагогика. – 2013. – № 5. – С. 108-115.

22. Винокур Г. О., проф. Ларин Б. А., Ожегов С. И., Томашевский Б. В.,

проф. Ушаков Д. Н. Толковый словарь русского языка: В 4 т. / Под ред. Д. Н. Ушакова. - М.: Государственный институт «Советская энциклопедия»; ОГИЗ (т. 1); Государственное издательство иностранных и национальных словарей (т. 2-4), 1935—1940.

23. Власенко, С.В. Современные аспекты управления профессиональным развитием педагогов [Текст] /С.В. Власенко// Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2012. - № 32(9). – С. 70-72.

24. Воейкова О.Б., Лукьянова А.А. Глобализация образовательного пространства и ее влияние на национальные системы высшего образования // Вестник УрФУ. 2013. № 3. С. 159–167. Серия: Экономика и управление.

25. Волков В. Актуальные вопросы педагогического наставничества / Валерий Волков // Школа управления образовательным учреждением. – 2013. - № 2. – С. 34-37.

26. Воронцова, В. Г. Гуманитарно–аксиологические основы постдипломного образования педагога: моногр. Псков: Изд–во ПОИПКРО, 1997.— 421 с.

27. Вульфов, Б. З. Профессиональная карьера учителя // Мир образования. — 1996. — № 1. — С. 48–51.

28. Выготский, Л. С. Развитие высших психических функций / Л. С. Выготский. — М.: Изд–во Акад. пед. наук РСФСР, 1960. — 500 с.

29. ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования» [Электронный ресурс] : Режим доступа : <http://www.niro.nnov.ru/?id=17396>

30. Данильченко С.Л. Инновационность системы повышения квалификации работников образования в городе Москве / Данильченко С.Л. // Научный журнал Успехи современного естествознания ISSN 1681-7494 : [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.rae.ru/use/?section=content&op=show_article&article_id=10000937

31. Джемилева Н.Н. Сравнительный анализ повышения квалификации учителей за рубежом / Джемилева Н.Н. // Ярославский педагогический вестник. – 2011. - № 1. – том II (Психолого-педагогические науки). С. 209–2013.

32. Диденко Л.А., Коробицина Н.В. Использование информационных образовательных технологий в системе дополнительного образования учителей.// Инновации в непрерывном образовании. № 6-7. Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2013г. С.117-121

33. Должностные инструкции педагогических работников

34. Дружинин В.И. Управление муниципальной системой образования: учебно-методическое пособие. М.: Мнемозина, 2007. 167с.

35. Дьяченко, М. И. Краткий психологический словарь / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович . — Мн: Нар. асвета, 1996. — 400 с.

36. Дэйв У. Эффективное управление персоналом: новая роль HRменеджера в организации : Пер. с англ. – М. : ООО «И.Д.Вильямс», 2007. – 304 с.

37. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утверждённый приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н;

38. Желнова О. Д. Управление профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений : выпускная квалификационная работа : 081100.68 / Желнова Ольга Дмитриевна ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - С-П. : 2013. - 98 с.

39. Желнова О.Д. Профессиональное развитие личности: межпредметный подход / Желнова О.Д. // Сборник статей магистрантов «Управление образованием». Выпуск 1 [Электронный ресурс]: Режим доступа : // <http://publications.hse.ru/chapters/71720586>

40. Жук, А. И. К теории профессиональной подготовки творческого учителя // Формирование творческой личности учителя: Сб. науч. ст. / М–во образования Респ. Беларусь, Нац. ин–т образования, Ассоц. педагогов–исслед.— Минск, 1993. — С. 13–20.

41. Жук, А. И. Профессиональная компетентность педагога: теоретический аспект // Кіраванне у адукацыі. — 1997. 8. — С. 3–28.

42. Журавлев, В.И. Взаимосвязь педагогической науки и практики / В. И. Журавлев. — М.: Педагогика, 1984. — 176 с.

43. Загвязинский. В. И. Педагогическое творчество учителя / В. И. Загвязинский. — М.: Педагогика, 1987. — 160 с.

44. Как готовят учителей в Финляндии //Электронный журнал об образовании «Аккредитация в образовании» [Электронный ресурс] : Режим доступа: http://www.akvobr.ru/kak_gotovjat_uchitelei_v_finljandii.html

45. Карачарова О.В. Международный форум «Профессиональные сообщества - ресурс развития образования» (г.Ульяновск) / Карачарова О.В. // Методист. - 2011. - № 10. - С. 29-30.

46. Катербарг, Т.О. Организационно-методическое обеспечение реализации профессионального потенциала педагогов в образовательном пространстве школы [Текст] / Т.О. Катербарг // Казанская Наука: сб.. – Казань, 2013. – № 12 . – С. 250–253.

47. Карловец С.С. Проблема развития персонала: современный взгляд / Карловец С.С. // Управление развитием персонала. - 2011. - № 1(25). - С. 26-31.

48. Катышева Н.М. Организационно-педагогические условия управления инновационным развитием педагогического колледжа : автореф. дис. на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 13.00.01 / Катышева Н.М. ; Нижний Новгород : 2014. – 29 с.

49. Кирдянкина, С.В. Научно-методическое сопровождение профессионального роста учителя : дис. ... канд. пед. наук [Текст] / С.В. Кирдянкина. – Хабаровск, 2011. – 198 с.

50. Коваленко М.А. Профессиональное развитие: искусство подготовки сотрудника / Коваленко М.А. //Управление развитием персонала. - 2012. – № 03(31). – С. 200-203. Каваленко М.А. Профессиональное развитие: искусство подготовки сотрудника / Каваленко М.А. // Управление развитием персонала. - 2012. - № 3(31). - С. 200-203.

51. Кондратьев С. Н. Управление профессиональным развитием педагогов в условиях реализации ФГОС [Текст] / С. Н. Кондратьев //

Педагогический опыт: теория, методика, практика : материалы VI Междунар. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 19 февр. 2016 г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. — Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. — № 1 (6). — С. 334–336. — ISSN 2412-0529.

52. Концепция обновления системы повышения квалификации работников общего образования [Электронный ресурс] : Режим доступа : minobr.permkrai.ru/_engine/get_file.php?f=437&d=_res

53. Коршукова Т. В., Карсаков А. М. Управление профессиональным развитием педагога в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 13. – С. 1221–1225.

54. Костюченко Л.А. Роль методической службы в организации инновационной деятельности образовательных учреждений // Методист, 2008. №2. с. 26.

55. Кузьмина, Н. В. Педагог как организатор педагогического воздействия // Основы вузовской педагогики / Под ред. Н. В. Кузьминой, И. А. Уркина. — Л.: Изд-во Ленингр. гос. ун-та, 1972. 311 с.

56. Кукушкин, В.С. Современные педагогические технологии. Ростов - на-Дону, «Феникс», 2003 г.

57. Кульневич, С.В. Организация и содержание методической работы [Текст]/ С.В. Кульневич, В.И. Гончарова, Т.П. Лакоценина // Управление современной школой : практическое пособие. – Ростов н/Д: Учитель, 2014. Вып. 2. – С. 11-13.

58. Кухарев, Н. В. Диагностика педагогического мастерства и педагогического творчества: в 2 ч. Ч.2. / Н. В. Кухарев, В. С. Решетько — Минск, Адукацыя і выхаванне, 1996. — 104 с.

59. Кухарев, Н. В. Диагностика педагогического мастерства и педагогического творчества: в 2 ч.Ч.1. / Н. В. Кухарев, В. С. Решетько — Минск, Адукацыя і выхаванне, 1996.— 104 с.

60. Кухарев, Н. В. На пути к профессиональному совершенству: Кн.

для учителя \ Н. В. Кухарев. — М.: Просвещение, 1990. — 159 с.

61. Кухарев, Н. В. Стимулирование педагогического творчества / Н. В. Кухарев, В. С. Решетько. — Минск: Адукацыя выхаванне, 1997. 144 с.

62. Лазаренко И.Р. Модерация как форма повышения квалификации педагогов – учителей и руководителей образования / Лазаренко Ирина Рудольфовна, Лобанова Маргарита Александровна : [Электронный ресурс] : Режим доступа : http://www.unialtai.ru/Journal/pedagog/pedagog_11/mkf.htm

63. Лазарев, В.С. Управление инновациями в школе : учебное пособие □Текст□ / В.С. Лазарев. – М.: Центр педагогического образования, 2008. – 352 с.

64. Лихачев, Б. Т. Педагогика: Курс лекций: Учеб. Пособие / Б. Т. Лихачев. — М.: Прометей, 1993. — 528 с.

65. Любченко О.А. Моделирование системы управления современной общеобразовательной школой с позиции современного подхода / Любченко О.А., Карпова С.И. // Вестник ТГУ. - 2012. - Выпуск 7 (111). - С. 197-203.

66. Макаренко, А. С. Сочинения: в 7 т. Т.5. Общие вопросы педагогики / А. С. Макаренко. — М.: Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1958. — 558 с.

67. Мельникова Н.И. Роль методических семинаров в формировании и развитии профессионализма педагогов гимназии / Мельникова Н.И., Котенкова О.Ю. // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2011. - №4. – С. 39-48.

68. Милянчикова О.В. Педагогические условия личностнопрофессионального развития директора школы в последипломном образовании: автореф. дис. на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 13.00.01 / Милянчикова Оксана Валерьевна ; Нижний Новгород : 2014. - 25 с.

69. Можно ли сравнивать финскую модель образования с российской? // Дидактор: дидактика, мультимедийные уроки и педагогическая техника : [Электронный ресурс] : Режим доступа : <http://didaktor.ru/mozhno-li-sravnivat-finskuyu-model-obrazovaniya-srossijskoj/>

70. Молочкова И.В. Психологическое сопровождение профессионального развития педагога: учебное пособие. - Челябинск : ЮУрГУ, 2005. - 130 с.

71. Монахов, В. М. Методология проектирования педагогической технологии (аксиоматический аспект) // Школ. технологии.— 2000.— № 3.— С. 57–71.

72. Немова, Н. В. Управление методической работой в школе / Н. В. Немова. — М.: Сентябрь, 1999. — 176 с.

73. . Никифорова, Е.И. Формирование технологической компетентности учителя в системе повышения квалификации: автореф. дис. ... канд. пед. наук [Текст] / Е.И. Никифорова. – Чита, 2007. – 23 с.

74. Никишина, И.В. Инновационная деятельность современного педагога в системе общешкольной методической работы [Текст] / И.В. Никишина. – 2-е изд., стереотип. – Волгоград: Учитель, 2013. – 91 с

75. Новиков Д.А. Введение в теорию управления образовательными системами. - М. : Эгвес, 2009. - 156 с.

76. Обласова Л.С. Индивидуальный образовательный маршрут педагога / Обласова Л.С. // Справочник заместителя директора школы, №9, 2012 г. // Менеджер образования: портал информационной поддержки руководителей образовательных учреждений : [Электронный ресурс] : Режим доступа : <http://www.menobr.ru/materials/16/36779/>

77. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. — М.: АЗЪ, 1995. — 928 с.

78. Основы педагогического мастерства / Под ред. И. А. Зязюна. — М.: Просвещение, 1989. 304 с.

79. Патутина Н.А. Построение социально-педагогического пространства как одно из направлений формирования организационной культуры компании / Патутина Н.А. // Управление корпоративной культурой. - 2010. - № 3(07). - С. 204-224.

80. Пауль Э.Л. Методическое объединение - ресурс профессионального

роста учителя / Пауль Э.Л. // Методист. - 2011. - № 10. - С. 20-21.

81. Педагогическая энциклопедия: в 4 т. Т.4. / Под. ред.: И. А. Каирова, Ф. Н. Петрова. — М.: Сов. энцикл., 1968.— 911 с.

82. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 г. N 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы»;

83. Постановления Правительства РФ от 07.02.2011 г. N 61 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2011 – 2015 годы»;

84. Поташник, М. М. Педагогическое творчество: проблемы развития и опыт: пособие для учителя / М. М. Поташник. — Киев: Рад. шк., 1988. — 109 с.

85. Поташник, М. М. Профессиональные объединения педагогов / М. М. Поташник. — М.: Новая шк., 1997. — 118 с.

86. Поташник, М. М. Управление развитием школы / М. М. Поташник, В. С. Лазарев. — М.: Новая шк., 1995. — 464 с.

87. Поташник, М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: методическое пособие □Текст□ / М.М. Поташник. – М.: Центр педагогического образования, 2010. – 448 с.

88. Прикот О.Г. Стратегическое развитие образовательных систем и организаций на основе проектного менеджмента: учебно-методическое пособие НИУ ВШЭ — СПб / Прикот О.Г., Виноградов В.Н. - СПб. : 2011. - 147 с.

89. Проектирование профессионального педагогического образования / В. А. Болотов, Е. И. Исаев, В. И. Слободчиков, Н. А. Шайденко // Педагогика. — 1997. — № 4. — С. 66–72.

90. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Минтруда России от 18.10.2013 N 544н;

91. Пуйман, С. А. Педагогический опыт: преемственность традиций и новаторства / С. А. Пуйман. — Мн: Бел. гос. ун–т, 1999. — 153 с.

92. Раитина, Н.И. Подготовка учителя к инновационной деятельности в условиях повышения квалификации как фактор профессионального развития : дис. ... канд. пед. наук □Текст□ / Н.И. Раитина. – Чита, 2012. – 259 с.

93. Распоряжение Правительства РФ от 08.11.2011 г. N 2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020»;

94. Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2014 г. N 2765-р «О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016 - 2020 годы»;

95. Реализация федерального закона «Об образовании в РФ» // Информационный портал по внедрению эффективных организационно-управленческих и финансово-экономических механизмов, структурных нормативных изменений, новаций : [Электронный ресурс] : Режим доступа: http://xn--273--84d1f.xn-plai/voprosy_i_otvety/soglasno-novomu-poryadku-organizacii-iosushchestvleniya-obrazovatelnoy

96. Реан, А. А. Психология познания педагогом личности учащихся / А. А. Реан. — М.: Высш. шк., 1990. — 80 с.

97. Решетько, В. С. Школа как саморазвивающаяся система / В. С. Решетько. — Мн: Адукацыя і выхаванне, 1997. — 216с.

98. Рубинштейн, С. Л. Проблемы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. — М.: Педагогика, 1976. — 416 с.

99. Сабельникова С.И. Подготовка педагогического коллектива к работе по новому стандарту //Управление начальной школой. 2011. №1. С.7-10.

100. Самохин В.Ф. Педагогические инновации в системе профессионального образования: цели и сущность // Инновации в образовании: журнал / Современ.гуманитар. ун-т. М., 2006. № 6. С. 4-9.

101. Сазонкина Ю.В. Внутренние конкурсы - новые возможности для карьерных достижений и профессионального развития / Сазонкина Ю.В., Маркеленкова А.В. // Управление человеческим потенциалом. - 2012. - №

1(29). - С. - 32-37.

102. Система эффективных контрактов – стимул для самых активных // портал «Всероссийский конкурс «Пресс-служба Вуза – 2013 года»: [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.akvobr.ru/stimul_dlya_samih_aktivnih.html

103. Слостенин, В. А. Формирование творческой личности будущего учителя // Сов. педагогика. 1975. — № 1. — С. 79–85.

104. Слостенин В.А. Педагогика. Москва, 2002.

105. Слостенин В.А., Исаев И.Ф., Шиянов Е.Н. Педагогика. М., 2009.

106. Слободчиков В.И. Инновации в образовании: основания и смысл // Исследовательская работа школьников : науч.-метод. журн. М., 2004. № 2. С. 6-18. № 3. С. 5-15.

107. Слободчиков В.И. Инновационное образование // Школьные технологии : науч.-практ. журн. школ. технолога (завуча). М., 2005. № 2. С. 4-11.

108. Соколова И.И. Новой школе – новый учитель / Соколова И.И. // Аккредитация в образовании Электронный журнал об образовании: [Электронный ресурс] : Режим доступа : <http://akvobr.ru/>

109. Соловова Н.А. Формирование педагогической команды в образовательном учреждении / Соловова Н.А. [Электронный ресурс]: [dissertCat](http://www.dissercat.com/content/formirovanie-pedagogicheskoi-komandyv-obrazovatelnom-uchrezhdenii) – электронная библиотека диссертаций. Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/formirovanie-pedagogicheskoi-komandyv-obrazovatelnom-uchrezhdenii> Трошина Н.Я. Современной школе – современного учителя / Трошина Н.Я. // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2011. - № 6. – С. 30-35.

110. Сухарева А.С. Нужно ли измерять эффективность управления человеческими ресурсами / Сухарева А.С. // Управление развитием персонала. - 2013. - № 4(36). - С. 284-289.

111. Сухобская, Г. С. Применение педагогического знания в процессе

решения педагогических задач // Моделирование педагогических ситуаций / Под ред. Ю. Н. Кулюткина, Г. С. Сухобской. — М.: Педагогика, 1981. — С. 41–55.

112. Терентьева С.Т. Новые образовательные стандарты как инструмент развития образования// Вестник образования. 2011. №11. С.29

113. Третьяков П.И. Шамова Т.И. Управление качеством образования- основное направление в развитии системы: сущность, подходы, проблемы //Завуч, 2002. №7. С. 69

114. Тулупова О.В. Компетентностная уровневая модель профессионального стандарта педагогической деятельности «специалист - профессионал - эксперт» / Тулупова О.В. // Методист. - 2011. - № 10. - С. 6-11.

115. Тюников Ю.С. Анализ инновационной деятельности образовательных учреждений: сценарный подход // Стандарты и мониторинг в образовании: науч.-информ. журн. М., 2004. № 5. С. 8-18.

116. Тэйлор А. О реформе системы образования в Финляндии / Адам Тэйлор: [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.businessinsider.com/finland-education-school-2011-12?op=1>

117. Управление качеством образования. Практикоориентированная монография и методическое пособие / под ред. М.М. Поташника. М.: Педагогическое общество России, 2007. 448 с.

118. Ужакина Ю.Б. Индивидуальный план развития / Ужакина Ю.Б. // Управление развитием персонала. - 2010. - № 1(21). - С. 34-41.

119. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 29.07.2017);

120. Федоров В.А. Обучая, обучаюсь сам / Федоров В.А., Чеберева И.Н., Дмитриева Т.В., Новиков И.А. // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2011. - № 3. – С. 61-75.

121. Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. — М.:

Политиздат, 1980. — 445 с.

122. Фурта С.Д. Корпоративные программы обучения как инструмент решения комплексных задач развития персонала / Фурта С.Д. // Управление развитием персонала. - 2013. - № 4(36). - С. 308-314.

123. Фоменко, С.Л. Мониторинг профессионального становления педагогического коллектива: методология, теория и практика [Текст] : практико-ориентированная монография / С.Л. Фоменко; Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург: 2008. – 155 с.

124. Хуторской, А.В. Методологические основания педагогической инноватики // Школьные технологии: науч.-практ. журн. школ. технолога (завуча). М., 2005. № 4. С. 16-19.

125. Черникова Е.С. Центр развития внутреннего потенциала и его роль в организации / Черникова Е.С. // Управление развитием персонала. - 2013. - № 4(36). - С. 278-283.

126. Чинкина, Н. Ш. Педагогические основы стимулирования мотивации творческого саморазвития учителя / Н. Ш. Чинкина. — Казань: Изд-во Казан. гос. ун-та, 1999. — 317 с.

127. Шалаев, И. К. Стимулирование деятельности педагогического коллектива посредством создания ситуаций критической самооценки: (На примере сельской школы): Автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / И. К. Шалаев; Ленингр. гос. ун-т. — Л., 1977. — 20 с.

128. Шамова, Т.И. Перспективы развития системы управления образованием [Текст] / Т.И. Шамова // Управление образованием. – 2010. – № 5. – С. 8-13.

129. Шафоростова Е.Н. Инновационная деятельность школы как фактор роста профессионализма педагогов // Образование и общество: науч., информ.-аналит. журн. Орел, 2005. № 1. С. 28-33.

130. Ширшин, Н.В. Повышение педагогического мастерства учителя : опыт создания системы методической работы в школе [Текст] / Н.В. Ширшин. – М.: Учитель, 2014. – 172 с.

131. Шлома, А.В. Личностно-профессиональное самосовершенствование как средство подготовки учителей к инновационной деятельности : дис. ... канд. пед. наук [Текст] / А.В. Шлома. – Брянск, 2004. – 219 с.

132. Шилов К.В. Классификация инноваций : [определение понятия "инновация", история термина, общая классификация инноваций]// Инновации в образовании: журнал. Москва, 2007. № 3.С. 52-58.

133. Эффективный контракт с педагогом // Блог инспектора народного образования: [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://eduinspector.ru/2014/01/29/jeffektivnyj-kontrakt-s-pedagogom/>

134. Юдина И.А., Орешко А.П. Непрерывное профессиональное развитие учителей как требование современной школы // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2-1.; URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=18790> (дата обращения: 14.12.2017).

135. Ямбург Е. А. Что принесет учителю новый профессиональный стандарт? – М.: Просвещение, 2014. – 175 с.

Приложение 2

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ КАДРОВОГО МОНИТОРИНГА ПЕДАГОГОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА СОСНОВОБОРСКА
(за 2014–2015, 2015-2016, 2016-2017 учебные года)**

период/учреждения	Основные характеристики кадрового состава педагогов								Всего педагогов
	ОБРАЗОВАНИЕ								
	Высшее		Среднее профессиональное		Начальное профессиональное		Без педагогического образования		
Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%		
2016-2017 учебный год									
Муниципалитет	212	78,2	31	11,4	-	-	28	10,4	271
МАОУ «Гимназия №1» г. Сосновоборска	49	74,2	8	12,2	-	-	9	13,6	66
МАОУ СОШ №2 г. Сосновоборска	44	78,6	4	7,1	-	-	8	14,3	56
МАОУ ООШ №3 г. Сосновоборска	19	70,4	5	18,5	-	-	3	11,1	27
МАОУ СОШ №4 г. Сосновоборска	48	82,7	6	10,3	-	-	4	7,0	58
МАОУ СОШ № 5 г. Сосновоборска	52	81,3	8	12,5	-	-	4	6,2	64
2015-2016 учебный год									
Муниципалитет	202	79,3	28	10,9	1	0,4	24	9,4	255
МАОУ «Гимназия №1» г. Сосновоборска	49	79,0	8	12,9	-	-	5	8,1	62
МАОУ СОШ №2 г. Сосновоборска	47	78,3	4	6,7	-	-	9	15,0	60
МАОУ ООШ №3 г. Сосновоборска	18	75,0	3	12,5	-	-	3	12,5	24

Продолжение Приложения 1

МАОУ СОШ №4 г. Сосновоборска	44	83,0	6	11,3	-	-	3	5,7	53
МАОУ СОШ № 5 г. Сосновоборска	44	78,6	7	12,5	1	1,8	4	7,1	56
2014-2015 учебный год									
Муниципалитет	189	78,8	25	10,4	1	0,4	25	10,4	240
МАОУ «Гимназия №1» г. Сосновоборска	46	79,3	8	13,8	-	-	4	6,9	58
МАОУ СОШ №2 г. Сосновоборска	46	83,6	3	5,5	-	-	6	10,9	55
МАОУ ООШ №3 г. Сосновоборска	15	65,2	2	8,7	-	-	6	26,1	23
МАОУ СОШ №4 г. Сосновоборска	41	82,0	5	10,0	-	-	4	8,0	50
МАОУ СОШ № 5 г. Сосновоборска	41	75,9	7	13,0	1	1,9	5	9,2	54
КВАЛИФИКАЦИЯ									
	Высшая квалификационная категория		Первая квалификационная категория		Соответствие занимаемой должности или вторая квалификационная категория		Без аттестации		
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	
2016-2017 учебный год									
Муниципалитет	85	31,4	128	47,2	-	-	58	21,4	271
МАОУ «Гимназия №1» г. Сосновоборска	30	45,5	30	45,5	-	-	6	9,0	66
МАОУ СОШ №2 г. Сосновоборска	18	32,1	28	50,0	-	-	10	17,9	56

Продолжение Приложения 1

МАОУ ООШ №3 г. Сосновоборска	7	25,9	12	44,4	-	-	8	29,7	27
МАОУ СОШ №4 г. Сосновоборска	14	24,1	26	44,8	-	-	18	31,1	58
МАОУ СОШ № 5 г. Сосновоборска	16	25,0	32	50,0	-	-	16	25,0	64
2015-2016 учебный год									
Муниципалитет	76	29,8	115	45,1	6	2,4	58	22,7	255
МАОУ «Гимназия №1» г. Сосновоборска	21	33,9	26	41,9	5	8,1	10	16,1	62
МАОУ СОШ №2 г. Сосновоборска	18	30,0	32	53,3	1	1,7	9	15,0	60
МАОУ ООШ №3 г. Сосновоборска	8	33,3	7	29,2	-	-	9	37,5	24
МАОУ СОШ №4 г. Сосновоборска	16	30,2	21	39,6	-	-	16	30,2	53
МАОУ СОШ № 5 г. Сосновоборска	13	23,2	29	51,8	-	-	14	25,0	56
2014-2015 учебный год									
Муниципалитет	61	25,4	114	47,5	5	2,1	60	25,0	240
МАОУ «Гимназия №1» г. Сосновоборска	19	32,8	28	48,2	3	5,2	8	13,8	58
МАОУ СОШ №2 г. Сосновоборска	17	30,9	28	50,9	-	-	10	18,2	55
МАОУ ООШ №3 г. Сосновоборска	4	17,4	9	39,1	-	-	10	43,5	23
МАОУ СОШ №4 г. Сосновоборска	15	30,0	21	42,0	-	-	14	28,0	50
МАОУ СОШ № 5 г. Сосновоборска	6	11,1	28	51,9	2	3,7	18	33,3	54

Продолжение Приложения 1

	ВОЗРАСТ								
	Моложе 25 лет		25-35 лет		35-55 лет		Старше 55 лет		
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	
2016-2017 учебный год									
Муниципалитет	13	4,8	52	19,2	133	49,1	73	26,9	271
МАОУ «Гимназия №1» г. Сосновоборска	1	1,5	11	16,7	45	68,2	9	13,6	66
МАОУ СОШ №2 г. Сосновоборска	1	1,8	11	19,6	24	42,9	20	35,7	56
МАОУ ООШ №3 г. Сосновоборска	3	11,2	6	22,2	12	44,4	6	22,2	27
МАОУ СОШ №4 г. Сосновоборска	7	12,0	11	19,0	23	39,7	17	29,3	58
МАОУ СОШ № 5 г. Сосновоборска	1	1,6	13	20,3	29	45,3	21	32,8	64
2015-2016 учебный год									
Муниципалитет	12	4,7	45	17,6	129	50,6	69	27,1	255
МАОУ «Гимназия №1» г. Сосновоборска	2	3,2	6	9,7	46	74,2	8	12,9	62
МАОУ СОШ №2 г. Сосновоборска	2	3,3	9	15,0	27	45,0	22	36,7	60
МАОУ ООШ №3 г. Сосновоборска	2	8,4	8	33,3	8	33,3	6	25,0	24
МАОУ СОШ №4 г. Сосновоборска	4	7,6	13	24,5	20	37,7	16	30,2	53
МАОУ СОШ № 5 г. Сосновоборска	2	3,6	9	16,1	28	50,0	17	30,3	56
2014-2015 учебный год									
Муниципалитет	12	5,0	38	15,8	127	52,9	63	26,3	240
МАОУ «Гимназия №1» г. Сосновоборска	3	5,2	6	10,3	42	72,4	7	12,1	58

Продолжение Приложения 1

МАОУ СОШ №2 г. Сосновоборска	3	5,5	5	9,0	26	47,3	21	38,2	55
МАОУ ООШ №3 г. Сосновоборска	3	13,0	6	26,1	9	39,2	5	21,7	23
МАОУ СОШ №4 г. Сосновоборска	-	-	13	26,0	21	42,0	16	32,0	50
МАОУ СОШ № 5 г. Сосновоборска	3	5,6	8	14,8	29	53,7	14	25,9	54
СТАЖ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ									
	до 5 лет		от 5 до 10 лет		от 10 до 20 лет		от 20 лет и выше		
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	
2016-2017 учебный год									
Муниципалитет	40	14,8	23	8,5	57	21,0	151	55,7	271
МАОУ «Гимназия №1» г. Сосновоборска	2	3,0	6	9,1	20	30,3	38	57,6	66
МАОУ СОШ №2 г. Сосновоборска	5	8,9	5	8,9	10	17,9	36	64,3	56
МАОУ ООШ №3 г. Сосновоборска	7	25,9	3	11,1	8	29,7	9	33,3	27
МАОУ СОШ №4 г. Сосновоборска	16	27,6	5	8,6	10	17,2	27	46,6	58
МАОУ СОШ № 5 г. Сосновоборска	10	15,5	4	6,3	9	14,1	41	64,1	64
2015-2016 учебный год									
Муниципалитет	22	8,6	23	9,1	48	18,8	162	63,5	255
МАОУ «Гимназия №1» г. Сосновоборска	3	4,8	6	9,7	13	21,0	40	64,5	62
МАОУ СОШ №2 г. Сосновоборска	5	8,4	6	10,0	8	13,3	41	68,3	60
МАОУ ООШ №3 г. Сосновоборска	2	8,3	5	20,8	7	29,2	10	41,7	24

Окончание Приложения 1

МАОУ СОШ №4 г. Сосновоборска	7	13,2	3	5,7	12	22,6	31	58,5	53
МАОУ СОШ № 5 г. Сосновоборска	5	8,9	3	5,4	8	14,3	40	71,4	56
2014-2015 учебный год									
Муниципалитет	22	9,2	19	7,9	45	18,7	154	64,2	240
МАОУ «Гимназия №1» г. Сосновоборска	3	5,2	6	10,3	14	24,2	35	60,3	58
МАОУ СОШ №2 г. Сосновоборска	5	9,1	2	3,6	9	16,4	39	70,9	55
МАОУ ООШ №3 г. Сосновоборска	4	17,4	4	17,4	6	26,1	9	39,2	23
МАОУ СОШ №4 г. Сосновоборска	3	6,0	4	8,0	10	20,0	33	66,0	50
МАОУ СОШ № 5 г. Сосновоборска	7	13,0	3	5,6	6	11,1	38	70,3	54

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

Кадровый мониторинг, по мнению С.Л. Фоменко, «процесс непрерывного научно обоснованного диагностико-прогностического отслеживания изменений в профессиональной деятельности педагогов с целью включения результатов наблюдений в управление их профессиональным развитием» [108, с. 16]. Мониторинг предполагает сбор данных о педагогах:

- уровень квалификации;
- уровень образования;
- стаж педагогической деятельности;
- возраст;
- курсовая подготовка.

По результатам мониторинга устанавливает соответствие (благоприятное сочетание числа педагогов в процентах от общего количества, оценка результатов аудита соответствия определяется в баллах).

По уровню квалификации (от высшей к первой и отсутствию категорий) - 10:40:30:20:

высшая квалификационная категория	первая квалификационная категория	соответствие занимаемой должности	без аттестации
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	----------------

- ниже нормы – 1 балл (соотношение в сторону увеличения 3-й и 4-й позиции и снижение 1-й и 2-й позиции, например 0: 20: 40: 40);
- норма — 2 балла (соотношение, при котором примерно 50% педагогов аттестованы на высшую и первую категории и не менее 30% имеют соответствие занимаемой должности);
- оптимум – 3 балла – соотношение, при котором суммарное значение 1-й и 2-й позиции приблизительно 60% и выше).

По уровню образования (соответственно от высшего специального педагогического к среднему специальному педагогическому, начальному

профессиональному педагогическом (педагогический класс) к
непедагогическому) - 30:50:15:5:

высшее профессиональное образование	среднее профессиональное образование	начальное профессиональное (педагогический.класс)	без аттестации (не педагогическое)
-------------------------------------	--------------------------------------	---	------------------------------------

- ниже нормы – 1 балл (соотношение в сторону снижения 1-й и 2-й позиции);
- норма – 2 балла (соотношение, при котором 1-я и 2-я позиции в сумме составляют не менее 80 %);
- оптимум – 3 балла (соотношение, при котором 3-я и 4-я позиции сведены к нулю).

По стажу педагогической деятельности (соответственно от 20 до 5 лет)
— 30:40:20:10:

до 5 лет	5 – 10 лет	от 10 – 20 лет	от 20 лет и выше
----------	------------	----------------	------------------

- ниже нормы – 1 балл (соотношение, при котором суммарное соотношение 3-й и 4-й позиции превышает суммарное значение 1-й и 2-й позиции, например 10: 20: 40:40);
- норма – 2 балла (соотношение, при котором суммарное значение 1-й и 2-й позиций превышает суммарное значение 3-й и 4-й позиции);
- оптимум – 3 балла (соотношение, при котором суммарное значение 1-й и 2-й позиции превышает суммарное значение 3-й и 4-й позиции, но не более чем в 2 раза).

По возрасту (свыше 55 лет, от 40 до 55 лет, от 30 до 40 лет, от 20 до 30 лет) - 10: 30: 50: 10:

моложе 25 лет	25 – 35 лет	35 – 55 лет	свыше 55 лет
---------------	-------------	-------------	--------------

- ниже нормы – 1 балл (соотношение, при котором суммарное значение 1-й и 2-й позиции превышает суммарное значение 3-й и 4-й позиции);
- норма – 2 балла (соотношение, при котором суммарное значение 1-й и 2-й позиций на 10 – 15 % ниже суммарного значения 3-й и 4-й позиции);

- оптимум – 3 балла (соотношение, при котором суммарное значение 1-й и 2-й позиции равняется суммарному значению 3-й и 4-й позиции или превышает его за счёт снижения 1-й и увеличения 3-й позиции).

Анкета «Готовность педагога к инновационной деятельности?»

1. Есть у Вас интерес к инновациям в педагогической деятельности?
Да, нет, частично.

2. Чувствуете ли Вы себя готовыми к освоению новшеств? Да, нет, частично.

3. Существуют ли в Вашей школе условия для развития инновационной деятельности? Да, нет, частично.

4. Отметьте в каждой подгруппе (А, Б, В, Г) главные, по вашему мнению, причины, являющиеся препятствием для Вас в освоении и разработке новшеств:

А - 1. слабая информированность о нововведениях в образовании;
2. отсутствие необходимых теоретических знаний;
3. отсутствие необходимости заниматься новым, поскольку традиционная методика дает достаточно эффективные результаты;

Б -1. отсутствие моральных стимулов;
2. отсутствие материального стимулирования;
3. отсутствие обоснованной стратегии развития школы;

В-1. недостаток времени и сил для создания и применения педагогических новшеств;

2. сила привычки: меньше времени и сил требуется для работы по известному и привычному;

3.боязнь неудачи при применении нового;

Г-1. разногласия, конфликты в коллективе;

2.отсутствие поддержки со стороны руководства школы;

3.отсутствие лидеров, новаторов в коллективе;

5. Отметьте три главные, по Вашему мнению, причины, чем привлекательна инновационная деятельность:

1. интересно создавать что-то свое, необычное и лучше, чем было;
2. повышается интерес детей к учению и воспитанию;
3. возрастает авторитет среди родителей и учащихся;
4. радуется поддержка администрации, равноправные отношения с ней;
5. приобретает новый статус среди коллег, уважение к новаторству;
6. в новшествах полнее реализуешь свой опыт, силы и способности;
7. возрастает самоуважение, формируется новый взгляд на себя.

6. Каким образом, по Вашему мнению, инновационная деятельность воздействует на мотивацию учителей к повышению профессионального мастерства (отметьте три фактора):

1. стимулирует самопознание;
2. способствует самообразованию;
3. разрабатываются новые формы деятельности;
4. разрабатывается методическое и дидактическое обеспечение урока;
5. изучаются новые подходы к образованию;

8. Проходили ли Вы специальную профессиональную подготовку для реализации инноваций в образовании? Да, нет.

9. Какие современные образовательные технологии Вам известны? (Напротив названия технологии поставьте соответствующий балл: 0 – не знакома; 1- известна, но не применяю; 2- известна, применяю, но не в системе; 3 – применяю с положительными результатами):

1. развивающее обучение - ___ ;
2. коллективная система обучения (КСО) - ___ ;
3. технология решения исследовательских задач (ТРИЗ) - ___ ;
4. исследовательские и проектные методы - ___ ;
5. технология модульного и блочно-модульного обучения - ___ ;
6. технология проведения учебных дискуссий («дебаты») - ___ ;
7. технология развития критического мышления - ___ ;
8. лекционно-семинарская система обучения - ___ ;

9. технология использования в обучении игровых методов: ролевых, деловых и других видов обучающих игр - ____;

10. информационно-коммуникационные технологии - ____;

11. здоровьесберегающие технологии - ____;

12. система инновационной оценки «портфолио» - ____;

13. технологии интерактивного и дистанционного обучения - ____;

14. разноуровневое обучение - ____;

15. технология полного усвоения (технология индивидуальных образовательных траекторий)-

16. технология обучения в глобальных информационных сетях («ТОГИС») - ____;

17. технология «мастерских» - ____;

18. другие_____

**Анкета «Осведомленность педагогами
о требованиях профессионального стандарта «Педагог»**

Просим Вас ответить на предлагаемые вопросы 1-7, отметив нужный вариант ответа любым значком.

1 Вы являетесь...(основная должность)	
<input type="checkbox"/>	Руководителем
<input type="checkbox"/>	Заместителем директора
<input type="checkbox"/>	Учителем
<input type="checkbox"/>	Воспитателем
<input type="checkbox"/>	Другое:
2 Ваш педагогический стаж?	
<input type="checkbox"/>	0-2 года
<input type="checkbox"/>	3-5 лет
<input type="checkbox"/>	6-10 лет
<input type="checkbox"/>	10-20 лет
<input type="checkbox"/>	Более 25 лет
3 Знаете ли Вы что-либо о профессиональном стандарте педагога?	
<input type="checkbox"/>	Я читал(а) стандарт и участвовал(а) в его обсуждение.
<input type="checkbox"/>	Я внимательно читал(а) стандарт.
<input type="checkbox"/>	Я читал(а) стандарт ознакомительно.
<input type="checkbox"/>	Слышал(а), что данный стандарт существует.
<input type="checkbox"/>	Ничего не знаю о стандарте.
4 Знакомы ли Вам требования профессионального стандарта педагога?	
<input type="checkbox"/>	Да
<input type="checkbox"/>	Нет
<input type="checkbox"/>	Частично
5 Как Вы считаете, насколько Ваш профессиональный уровень соответствует требованиям профессионального стандарта педагога?	
<input type="checkbox"/>	Полностью соответствует
<input type="checkbox"/>	Частично соответствует
<input type="checkbox"/>	Не соответствует
<input type="checkbox"/>	Другое:
6 Кто на Ваш взгляд должен устанавливать соответствие профессионального уровня педагога требованиям стандарта?	
<input type="checkbox"/>	Специальная комиссия, созданная в УО.
<input type="checkbox"/>	Работодатель.
<input type="checkbox"/>	Независимые профессиональные эксперты.
7 Считаете ли Вы, что профессиональный стандарт может служить инструментом для профессионального развития педагога?	
<input type="checkbox"/>	Да, полностью согласен.
<input type="checkbox"/>	Скорее «да», чем «нет».
<input type="checkbox"/>	Скорее «нет», чем «да»
<input type="checkbox"/>	Категорически не согласен.

Выпускная квалификационная работа выполнена мной самостоятельно. Используемые в работе материалы из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них. Работа прошла проверку через систему АНТИПЛАГИАТ.

Отпечатано в _____ экземплярах.

Библиографии _____ наименований.

Один экземпляр сдан на кафедру.

(подпись)

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 2017 г.
(дата)

Нормоконтроль пройден:

(подпись)

к.э.н., доцент Г.Т. Полежаева
(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 2017 г.
(дата)