

М. А. Маханек, Н. А. Сеногноева
M. A. Makhaneck, N. A. Senognoeva
*ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург*
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
bickowamariya@yandex.ru, sennataliya2005@yandex.ru

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГОВ
В СИСТЕМЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**MANAGEMENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS
IN THE GENERAL EDUCATION SYSTEM**

Аннотация. В статье анализируются понятия «профессиональное развитие», «управление», рассмотрены модели профессионального развития, предложенные учеными.

Abstract. The article analyzes the concepts of "professional development", "management", and considers the models of professional development proposed by scientists.

Ключевые слова: профессиональное развитие, управление, этапы профессионального развития педагогов.

Keywords: professional development, management, stages of professional development of teachers.

Современное образование предъявляет высокие требования к педагогам. Это связано с активной модернизацией и развитием цифровых технологий в образовании Российской Федерации. В связи с этим активно расширяются функции современного педагога – к обучающей и воспитывающей добавились научно-исследовательская, методическая, мониторинговая, диагностическая, оздоровительная, научно-исследовательская и многие другие функции. Инновационные технологии образования, новые формы услуг, методики поддержки талантливых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья постоянно внедряются в систему образования – это требует от современных учителей способностей изменять методы и формы, структуру и содержание учебных программ, создавать адаптированные программы. В этих условиях остро встает проблема профессионально подготовленных, компетентных и конкурентоспособных педагогов. Непрерывное профессиональное развитие необходимо педагогам для того, чтобы всегда находится в курсе актуальных современных событий в сфере образования.

Исследование профессионального развития педагогов в системе общего образования является актуальным как в научно-теоретическом, так и в социально-педагогическом плане.

Научная новизна исследования состоит в уточнении понятий «профессиональное развитие» и «управление», определению противоречий, лежащих в основе проблемы профессионального развития педагогов, выделении этапов управления профессиональным развитием.

Проблема исследования заключается в следующем: какие компоненты должна включать в себя модель управления профессиональным развитием педагогов в системе общего образования?

Проблема профессионального развития изучалась выдающимися российскими и зарубежными педагогами и психологами: Л.М. Митиной, В.А. Слостениным, Б.Г. Ананьевым, Е.М. Ивановой, А.Н. Леонтьевым, С.Л. Рубинштейном, А.А. Деркач, Н.Ф. Талызиной, К.А. Альбухановой-Славской, В.А. Петровским, В.И. Слободчиковым, Э.Ф. Зеером, А. Бролли, С. Кпоррегом и другими. В педагогике и психологии представлено множество определений профессионального развития.

Понятие «профессиональное развитие» идет от латинского *profiteor*, что означает «объявляю своим делом» и означает процесс, который характеризует динамику не-

обратимых изменений личности, основных ее мотивационных потребностей, когнитивных и эмоционально-волевых компонентов в ходе профессионализации [2].

Нам близка позиция известного российского психолога в области педагогической психологии, психологии труда учителя, доктора психологических наук, профессора Ларисы Максимовны Митиной [6], которая профессиональное развитие определяет как качественное активное преобразование педагогом своего внутреннего мира, внутреннюю детерминацию активности учителя, приводящую к принципиально новому способу профессиональной самореализации и жизнедеятельности.

Ряд ученых (К.А. Альбуханова-Славская, В.А. Петровский, Б.Г. Ананьев, В.И. Слободчиков) рассматривают профессиональное развитие педагога в рамках личностного подхода, анализируя такие личностные качества как индивидуальный стиль деятельности, смысловое образование, целеустремленность, ценностные ориентации, эмпатия, ответственность, коммуникативность и т.п. Учитель как личность и субъект педагогической деятельности сам определяет для себя приоритеты саморазвития и самовыражения, делая выбор в пользу профессионального роста.

В рамках комплексного подхода в основе профессионального развития выделяют такие компоненты как процессуально-технологический, индивидуально-личностный, самоактуализационный. Работы ученых (А.А. Деркач, В.А. Сластенина, Н.Ф. Талызина) направлены на изучение самоактуализации как основы для профессионального развития педагога.

В.А. Сластенин использует определение личностно-профессионального развития, понимая под ним процесс формирования личности, ориентированный на высокие профессиональные достижения, овладение профессионализмом, который осуществляется в профессиональной деятельности, профессиональных взаимодействиях, саморазвитии [10].

В рамках деятельностного подхода ученые (Е.М. Иванова, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн) считают профессиональную деятельность решающим условием, средством и основой профессионального развития педагога, достижением педагога высшего уровня педагогической деятельности и самореализации. Они также подчеркивают важнейшее условие результативности и продуктивности профессиональной педагогической деятельности – творческий уровень ее осуществления.

Понятие «управление» активно используется во многих областях знаний. Как теория, управление зародилось в начале XX века. Основоположниками этой теории стали Ф. Тейлор, американский инженер, и А. Файоль, французский менеджер. Файоль выделил функции управления, которые стали основой принципов управления: предсказывать, планировать, организовывать, распоряжаться, контролировать [12].

Термин «управление» в педагогике стал употребляться в 60–70-е гг. XX века и на сегодняшний день рассматривается с таких позиций:

- Управление – деятельность по созданию, освоению и использованию инноваций с целью развития образовательной организации (В.С. Лазарев, М.М. Поташник, В.А. Сластенин). Здесь акцент делается на получение нового качественного результата.
- Управление – 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). Здесь эффективность рассматривается с позиции управляющего, а управляемые являются пассивными исполнителями.
- Управление – взаимодействие субъектов (П.И. Третьяков, Т.И. Шамова).

Понятие «управление» в нашей работе будем понимать с позиции взаимодействия участников образовательных отношений.

На сегодняшний день перед образовательными организациями одной из ключевых проблем стоит проблема управления профессиональным развитием педагогов. В основе этой проблемы лежит ряд противоречий:

- между существующими подходами к мотивации и стимулированию педагогов и необходимостью в индивидуальном подходе к управлению профессионального развития педагогов, определения их критериев оценки результативности;
- между необходимостью достижения образовательной организацией новых результатов и недостаточным уровнем компетенций педагогов;
- между потребностью индивидуализации процессов повышения квалификации и отсутствием таких программ в образовательной организации.

Успешная деятельность образовательной организации зависит от эффективности ресурсов педагогов и умелого управления ими. Эффективность управления кадрами зависит от количества внимания, уделяемого профессиональному развитию педагогов со стороны администрации организации.

Профессиональное развитие педагогов может осуществляться двумя способами, которые связаны между собой:

- самообразование педагогов;
- планомерная научно-методическая работа, которая является планомерной и грамотно организованной.

Управление профессиональным развитием педагогов – это система, которая включает в себя карьеру, обучение кадров, мотивацию и стимулирование, аттестацию педагогов, саморазвитие педагогов, обеспечение профессионального развитие.

В управление профессиональным развитием педагогов можно выделить такие этапы [5]:

1. Подбор и оформление на работу педагогических кадров.
2. Опрос педагогического коллектива с целью оценки социально-психологического климата и разработки идей по оптимизации организационной культуры.
3. Систематическая и своевременная аттестация педагогического коллектива.
4. Систематическая психологическая диагностика педагогов на предмет эмоционального выгорания, самоорганизации, профессионального развития и т.п.
5. Планирование профессионального развития педагогов в рамках образованной внутри образовательной организации программы повышения квалификации.
6. Организация обучения педагогов согласно разработанным программам.

Ряд авторов предлагают различные модели профессионального развития педагогов. Например, Т.В. Белоусова [2] предлагает модель, в которой содержание работы основано на изучение педагогами передовых образовательных технологий и возможностей; О.Г. Дониченко [4] предлагает использовать для развития педагогов коррекционные и развивающие программы; В.И. Хавроничев [11] ориентирует в своей модели на отношение педагогов к самому себе; И.В. Никишина [7] свою модель направляет на формирование профессионального самосознания учителя.

Анализируя современные требования к педагогу, мы пришли к выводу, что модель управления профессиональным развитием педагогов должна включать в себя такие компоненты:

1. Система повышения квалификации. На сегодняшний день существует огромное количество различных программ повышения квалификаций по любым направлениям, разных по количеству часов. Есть возможность прохождения курсов в любом городе или же с применением дистанционных технологий, платно или бесплатно. Важно донести до каждого педагога об этих возможностях и организовать внутришкольную систему повышения квалификации, где каждый педагог сможет найти для себя действительно важный и полезный курс.

2. Аттестация педагогов на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию. Проводится 1 раз в 5 лет, имеет диагностический и прогностический характер, позволяя не только оценить деятельность педагога, но и найти его сла-

бые и сильные стороны, определить стиль деятельности, провести самоанализ и самооценку.

3. Самообразование педагогов. Самообразование помогает педагогам постоянно пополнять свои знания, сформировать гибкость мышления, раскрыть творческий потенциал, заняться целенаправленной исследовательской и научно-практической деятельностью, что может повлиять на качество и результативность его педагогической работы.

4. Участие в работе методических объединений, семинаров, конференций, педагогических советов, круглых столов и т.п. Позволяет делиться и обмениваться педагогическим опытом, быть в курсе актуальных событий и проблем.

5. Владение инновационными технологиями и методами, создание своих педагогических приемов и их совершенствование. На сегодняшний день существует огромное количество возможностей для применения в процессе обучения разнообразных инновационных технологий, помогающих разнообразить учебный процесс, сделать его более насыщенным и интересным, заинтересовать любого ученика.

6. Участие в экспертных комиссиях, конкурсах. Участие в конкурсах педагогического мастерства, экспертных комиссиях способствует развитию компетенций педагогов, творческого потенциала, приобщению к исследовательской деятельности, стремлению к саморазвитию, развитию коммуникативных способностей, повышению рейтинга педагога и образовательной организации, обмену педагогическим опытом и др.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что профессиональное развитие педагогов – это главный фактор позитивной обратной связи в управлении качеством образования. От профессионального уровня учителя зависит качество знаний учеников, а значит зависит и социально-экономическое, духовное развитие общества. Современное образование нуждается в творческих и инициативных педагогах, способных к профессиональному развитию, эффективным способам педагогической деятельности. Повышение профессионального уровня педагогов является главным условием модернизации образовательной системы.

Список литературы

1. *Афанасьев, В. В.* Использование ресурсов неформального образования в системе дополнительного профессионального образования педагогов / В. В. Афанасьев, О. А. Иванова. Текст: непосредственный // Вестник Нижневартковского государственного университета. 2016. № 1. С. 14–19.

2. *Белоусова, Т. В.* Внутришкольное управление как фактор стимулирования профессионального развития учителя: автореферат диссертации ... кандидата педагогических наук: 13.00.01 / Белоусова Татьяна Васильевна; Ин-т общ. образования М-ва образования РФ. Москва, 2002. 19 с. Текст: непосредственный.

3. *Деркач, А. А.* Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. Москва: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: НПО «Модек», 2004. 751 с. Текст: непосредственный.

4. *Дониченко, О. Г.* Психологические условия личностного и профессионального развития субъектов образовательного пространства школы: автореферат диссертации ... кандидата психологических наук: 19.00.07 / Дониченко Ольга Георгиевна; Психол. ин-т Рос. акад. образования. Текст: непосредственный. Москва, 2010. 26 с.

5. *Жарких, Н. Г.* Профессиональное развитие педагога в отечественных и зарубежных исследованиях / Н. Г. Жарких, С. С. Костыря. Текст: непосредственный // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2018. № 3 (80). С. 250–257.

6. *Митина, Л. М.* Психология личностно-профессионального развития субъектов образования / Л. М. Митина. Москва: Нестор-История, 2014. 376 с. Текст: непосредственный.

7. *Никишина, И. В.* Инновационная деятельность современного педагога / И. В. Никишина. Волгоград: Учитель. 2008. 93 с. Текст: непосредственный.

8. *Панова, Н. В.* Профессиональное развитие личности педагога / Н. В. Панова. Текст: непосредственный // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2012. № 2 (117). С. 101–106.

9. Сериков, В. В. К построению целостного образа педагогической реальности / В. В. Сериков. Текст: непосредственный // Вестник Тюменского государственного университета. Гуманитарные исследования. 2016. Т. 2, № 1. С. 201–215.

10. Слостенин, В. А. Рефлексивная культура и профессионализм учителя / В.А. Слостенин. Текст: непосредственный // Профессионализм педагога: сущность, содержание, перспективы развития: материалы Юбилейной международной научно-практической конференции, приуроченной к 10-летию МАНПО: в 2 частях. Москва: Междунар. акад. наук пед. образования, 2005. Ч. 1.1. С. 5–14.

11. Хавроничев, В. И. Управление развитием профессиональной позиции педагога в школе: автореферат диссертации ... кандидата педагогических наук: 13.00.01 / Хавроничев Владимир Иванович; Вологод. гос. пед. ун-т. Вологда, 2002. 20 с. Текст: непосредственный.

12. Юдина, О. И. Методология педагогического исследования / О. И. Юдина. Оренбург: Оренбург. гос. ун-т, 2013. 141 с. URL: <http://hegelnet.org/methped/methped.pdf>. Текст: электронный.

УДК 658.511.8:[004.43:004.912]

Е. В. Миронов, К. А. Федулова

E. V. Mironov, K. A. Fedulova

ФГАОУ ВО «Российский государственный

профессионально-педагогический университет», Екатеринбург

Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg

jony.mir.1990@gmail.com, fedulova@live.ru

ОПЫТ РАЗРАБОТКИ ЭЛЕКТРОННЫХ ИНСТРУКЦИЙ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

EXPERIENCE IN DEVELOPING ELECTRONIC INSTRUCTIONS FOR PROVIDING CORPORATE TRAINING FOR EMPLOYEES OF THE ENTERPRISE

Аннотация. В статье рассматриваются структурные и лингвистические особенности составления электронных инструкций, а также их реализация средствами платформы 1С.

Annotation. The article is discussed the structural and linguistic features of the compilation of electronic instructions, as well as their implementation by means of the 1С platform.

Ключевые слова: платформа 1С, электронная инструкция, корпоративное обучение, обработки на базе платформы 1С.

Keywords: 1С platform, electronic instruction, corporate training, processing based on the 1С platform.

В настоящее время для большинства предприятий, вне зависимости от их направленности и особенностей оказываемых услуг, актуален вопрос автоматизации производственных процессов и деятельности компании в целом. Эффективность внедрения различных обработок, призванных автоматизировать процесс управления предприятием, в значительной степени зависит от их первоначальных настроек, кроме того сами эти настройки могут отличаться и для их корректного заполнения необходимы квалифицированные сотрудники.

Для реализации подготовки к использованию новых обработок целесообразно использовать соответствующие сопроводительные документы, одним из которых является электронная инструкция. Этот документ позволяет освоить возможности внедренного программного обеспечения (ПО), сократить время сотрудника на изучение возможностей данного ПО, а также освободить разработчика от обучения и контроля нового сотрудника.

Проектирование электронной инструкции начинается с определения стилевого жанра, к которому относится данный документ. Проведя анализ интернет-источников по вопросам разработки электронных инструкций, можно сделать вывод, что инструкция относится к официально-деловому стилю [5]. Официально-деловой стиль – это стиль, который обслуживает правовую и административно-общественную сферы дея-