СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**Кулькова И.В.**

**Научный руководитель: д.э.н., профессор Столярова А.Н.**

*Статья раскрывает специфику и основные подходы, способствующие эффективному управлению процессом повышения квалификации педагогических кадров в образовательных организациях Московской области*

***Ключевые слова:***  *повышение квалификации, педагогические кадры, управление процессом повышения квалификации, дополнительное профессиональное образование.*

Повышение квалификации является видом дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) и направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды [4, ст. 76].

Программы дополнительного профессионального образования разрабатываются в соответствии с принятой нормативной базой [1, 2, 3, 4].

Управление процессом повышения квалификации педагогических кадров в образовательных организациях Московской области имеет свою специфику и может быть эффективным только тогда, когда все его элементы упорядочены и соответствуют современным требованиям.

Основные подходы, способствующие эффективному управлению процессом повышения квалификации педагогических кадров в образовательных организациях Московской области:

*Системный подход*

Системный подход профессионального развития педагога является основой реализации программы ФГОС. Он предполагает акцент на процесс принятия управленческих решений на каждом уровне организации. Все системы, отделы и звенья в образовательной организации связаны между собой коммуникационными каналами, которые позволяют избежать единоначалия в принятии управленческих решений и делать их более эффективными. Основная задача руководителя организации в рамках данного подхода – обеспечить открытость, адаптивность и профессионального развития педагога в соответствии с принципом системности.

*Процессный (функциональный) подход*

Управление процессом повышения квалификации педагогических кадров – это система взаимосвязанных между собой функций, а каждая функция представляет собой серию из определенных действий. Их последовательное выполнение обеспечивает успех деятельности образовательной организации. То есть управление представляет собой иерархическую структуру процессов, обеспечивающих функционирование профессионального развития педагога.

Функции управления, в рамках этой концепции, следующие:

* планирование;
* организация;
* мотивация;
* делегирование;
* координация;
* коммуникация;
* принятие управленческих решений;
* формирование кадров;
* оценка и контроль.

Функциональный подход определяет основы процесса повышения квалификации педагогических кадров и способы их реализации.

*Интегративный подход*

Его основу составляют знания, умения, навыки и компетенции руководителя, а также кадрового состава. Открытый стиль педагогической коммуникации, партнерское общение между членами коллектива, родителями и обучающимися создает положительный микроклимат в образовательном учреждении и позволяет совершенствовать процесс повышения квалификации педагогических кадров. Для эффективной организации коммуникаций в работе с учащимися и родителями, педагогические работники и руководители образовательного учреждения проходят курсы повышения квалификации и переподготовки.

*Личностно-ориентированный подход*

Руководитель использует его как в организации образовательного процесса, так и в системе управления процессом повышения квалификации педагогических кадров.

1. Личностно-ориентированный подход в системе организации профессионального развития педагога

До введения ФГОС образование в большей степени было ориентировано на формирование у детей определенный знаний, умений и навыков. Новые стандарты направлены на преодоление учебно-дисциплинарного подхода. Педагог сквозь призму личностно-ориентированного подхода рассматривается как наставник, партнер и помощник учащегося. Его задачи – помогать, развивать инициативу учащегося, что требует оснащения новыми педагогическими методами и технологиями.

2) Личностно-ориентированный подход в управлении кадрами

Основан на учете «человеческого фактора» в образовательной организации. Для обеспечения эффективной работы сотрудников организации руководитель должен знать о:

* факторах мотивации сотрудников;
* удовлетворенности педагогов условиями труда;
* сформировавшемся в образовательной организации микроклимате;
* эффективных стилях руководства и т.п.

Выделяют три стиля руководства – либеральный (отсутствие инициативы со стороны руководителя), авторитарный (руководитель –абсолютный лидер) и демократический (управление при взаимодействии с коллегами). Руководитель образовательной организации должен уметь использовать каждый из них в соответствии с ситуацией.

*Деятельностный подход*

Рассматривает управление процессом повышения квалификации педагогических кадров как вид деятельности, включающий следующие компоненты:

* объект и субъект;
* мотивация;
* целеполагание;
* действия, способы и средства достижения цели;
* контроль и оценка результатов.

Говоря о категории деятельности, Л.С. Выготский выделяет два ее аспекта в педагогической деятельности: инструментальная структура деятельности и взаимоотношения с другими людьми.

*Ситуационный подход*

Основным принципом управления процессом повышения квалификации педагогических кадров, согласно данного подхода, является ситуация. То есть управленческие решения руководителя должны опираться на конкретные обстоятельства.

Ситуационный подход в управлении процессом повышения квалификации педагогических кадров предполагает:

1) анализ образовательной деятельности и определение дефектов ее реализации;

2) оценка результатов деятельности;

3) прогнозирование профессионального развития педагога;

4) прогнозирование осуществляется на основании конкретных ситуаций с помощью методов педагогической диагностики.

*Управление по результатам*

Управление по результатам предполагает систему, при которой для каждого сотрудника или группы определены показатели результативности повышения квалификации.

Руководитель и подчиненные ставят цели и задачи деятельности и согласовывают их. Это помогает более осмысленно и целенаправленно подходить сотруднику к повышению квалификации, находить наиболее эффективные способы реализации поставленных целей.

Современная система управления процессом повышения квалификации педагогических кадров требует комбинированного использования как базовых, так и инновационных подходов в управлении. Применяя их, необходимо опираться на принципы эффективной научно-методической деятельности, учета инновационных процессов в образовании, формирования кадрового потенциала, обеспечения условий для реализации ФГОС и др

**Список литературы**

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (с изменениями и дополнениями от 15.11.2013) [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/70440506/> (дата обращения:16.02.2022).

2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 18 апреля 2013 г. № 292 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70282976/> (дата обращения: 16.02.2022).

3. Приказ минобрнауки рф от 15.01.2013 n 10 «О федеральных государственных требованиях к минимуму содержания дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников, а также к уровню профессиональной переподготовки педагогических работников» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 12.03.2013 N 27609) [Электронный ресурс]. – URL: <https://minjust.consultant.ru/documents/5503> (дата обращения: 16.02.2022).

4. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.) [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/> (дата обращения: 21.02.2022).

5. Зайцева, Т. В. Управление персоналом: Учебник / Т. В. Зайцева, А.Т. Зуб. – М.: Форум: Инфра-М, 2016. – 336 с.

6. Захарова Е. А. Требования к профессиональному развитию педагогов в условиях последипломного образования // Молодой ученый. — 2011. — №3. Т.2. — С. 115-117.

7. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. - М.: Академия. 2015. – 240 с.