



Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) Панфиловой Юлии Станиславовны

*Тема: Управленческая поддержка развития
ценностно-смыслового компонента деятельности
преподавателя колледжа*



Научный руководитель:
*доктор педагогических наук,
доцент, профессор кафедры педагогики,
дисциплин и методик начального образования*

Людмила Александровна Орлова



Экспериментальная база исследования

Частное учреждение профессионального образования Юридический полицейский колледж



*Директор
полковник милиции в/о,
кандидат педагогических наук,
Торопкина Татьяна Анатольевна*



Калуга



Смоленск



Якутия

(Якутск) Новомосковск



Тула

Новомосковск



Киров



Карелия

(Петрозаводск)

Характеристика уровней развития ценностно-смыслового компонента деятельности преподавателя колледжа

Критерий	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Отношение к профессии	Педагогическая деятельность осознается как ценность. Наличие устойчивой осознанной профессиональной мотивации.	Понимание и переживание педагогической профессии как ценности проявляется эпизодически. Сочетание положительных и узко-личностных мотивов профессиональной деятельности.	Педагогическая деятельность не осознается как ценность. Несформированность мотивов профессиональной педагогической деятельности или преобладание узко-личностных, прагматических мотивов.
Осознание значимости профессии	Понимание и переживание значимости профессиональной педагогической деятельности для общества и для себя лично.	Понимание и переживание значимости педагогической деятельности для общества и для себя проявляется в отдельных ситуациях.	Значимость педагогической деятельности не осознается и не переживается.
Интерес к преподаваемой дисциплине	Устойчивый интерес к преподаваемой дисциплине и вопросам образования в целом.	Преобладает интерес к преподаваемой дисциплине, к общим вопросам образования проявляется ситуативно.	Интерес к вопросам образования не сформирован. Проявляется интерес к преподаваемой дисциплине.
Увлеченность научно-практической деятельностью	Увлеченность наукой ярко выражена, отличается осознанностью и устойчивостью.	Заинтересованность наукой неустойчива, часто обусловлена внешними стимулами.	Заинтересованность наукой отсутствует.
Потребность в самосовершенствовании	Постоянное осознанное стремление к самосовершенствованию.	Стремление к самосовершенствованию неустойчиво, проявляется в отдельных ситуациях.	Стремление к постоянному совершенствованию не сформировано.

Оценка состояния ценностно-смыслового компонента деятельности преподавателей на констатирующем этапе



Критерии:

- педагогическая деятельность как ценность осознается у 54,5% респондентов
- понимание и переживание значимости профессии как для общества так и для собственного развития проявляется в отдельных ситуациях
- стремление к самосовершенствованию проявляется в отдельных ситуациях
- имеется интерес к преподаваемой дисциплине, но к общим вопросам образования проявляется ситуативно;
- увлеченность наукой отсутствует

Модель управленческой поддержки развития ценностно-смыслового компонента деятельности преподавателя колледжа

Целевой блок

Цель: формирование благоприятной атмосферы для эффективной профессиональной деятельности, создание условий для личностного развития, совершенствования своего профессионального уровня и вследствие чего – повышение качества образования в образовательной организации.

Задачи:

создание благоприятных условий для развития профессиональных способностей и потенциала педагогов;
формирование высокого уровня компетентности педагогов в обучении и воспитании;
обеспечение психолого-педагогической поддержки педагогам;
повышение уровня мотивации педагогов для обеспечения высокого качества образовательного процесса (материальными и не материальными способами);
предотвращение профессионального «выгорания» педагогов;
повышение профессиональной компетентности через организацию стажировок, повышения квалификации, профессиональной переподготовки.

Содержательно-процессуальный блок

Принципы: научности, учета интересов педагогов, индивидуального подхода.

Формы: поощрение материального и нематериального характера, стажировки, курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка, участие в научно-практических конференциях, семинары, консультации, педагогические тренинги, педагогические гостиные, смотр-конкурсы, деловые игры, проектная деятельность, и др.

Этапы:

Первый – изучение имеющейся системы мотивации педагогов, систему поощрений труда, исследование уровня профессионального «выгорания» педагогов.

Второй – разработка системы повышения квалификации, профессиональной переподготовки, организация стажировок в лучших компаниях соответствующего профиля, создание системы поощрений и мер поддержки педагога, формирование условий для профессионального долголетия.

Третий – формирование благоприятной атмосферы для эффективной профессиональной деятельности. Выявление уровня удовлетворенности созданных условий для педагогов. Подразумевается, что более 80 % педагогического коллектива удовлетворены реализованными в рамках настоящей Модели мерами и условиями управленческой поддержки.

Оценочно-результативный блок

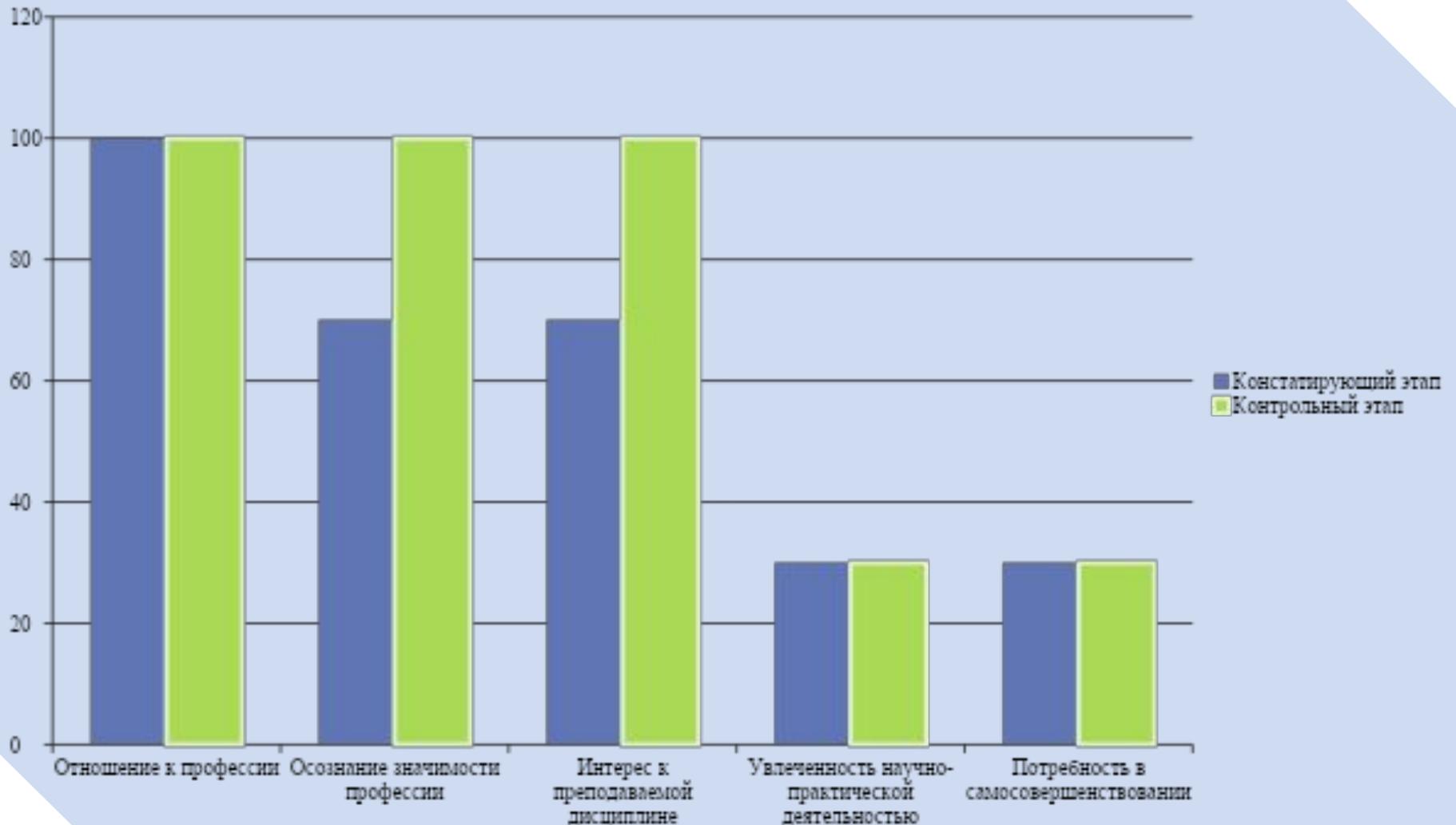
Цель: Мониторинг затруднений в деятельности преподавателя (выявление профессионального «выгорания» педагогов, несовершенство системы стимулирования труда педагога, существующие меры материальной, социальной и организационной поддержки педагога).

Результат: Достаточный уровень управленческой поддержки ценностно-смыслового компонента деятельности преподавателя (предотвращение профессионального «выгорания», высокий уровень мотивации) для обеспечения качества образовательного процесса. Формирование благоприятной атмосферы для эффективной профессиональной деятельности.

Ключевые мероприятия модели

- **Конкурс педагогических династий «Педагогическая династия – сокровищница поколений».**
- **Круглый стол «Мой путь в профессию».**
- **Юридической клиники при сопровождении преподавателей колледжа.**
- **Проект «Школа молодого педагога».**
- **Создание рабочей группы по проблеме развития профессионального потенциала педагогов.**
- **Проект по разработке персональных сайтов педагогов-предметников.**
- **Актуализация имеющихся локальные нормативные акты об оплате труда работников, о премировании и материальном стимулировании, о конкурсе портфолио, о рейтинговой оценке работы преподавателей.**
- **Установление социального партнерство с Ассоциацией дополнительного профессионального образования «Научно-исследовательский образовательный центр» по разработке программ повышения квалификации.**
- **Организация стажировочных площадок на основе заключенных соглашений с учреждениями и организациями Тульской области.**

Анализ результатов констатирующего и контрольного срезов



Благодарю Вас за внимание!