

**Кондратенко Игорь Сергеевич**

студент

*Научный руководитель*

**Халилов Тимур Александрович**

канд. полит. наук, доцент, доцент

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

г. Краснодар, Краснодарский край

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА  
ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ:  
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ**

*Аннотация:* статья посвящена изучению теоретических основ и прикладных аспектов управления развитием педагогического коллектива в дошкольных образовательных организациях. Цель работы – проанализировать существующие подходы и практики управления, выявить эффективные методы и технологии, обеспечивающие качественное профессиональное развитие педагогов и улучшение образовательного процесса в ДОУ. Материал основан на исследовании детской дошкольной организации и разработан в соответствии с современными требованиями к управлению человеческими ресурсами в образовательной среде. Рассматриваются особенности педагогического коллектива как объекта управления, анализируются современные методы и инструменты управления развитием педагогов. Особое внимание уделяется оценке эффективности существующих методов управления и разработке рекомендаций по их совершенствованию.

*Ключевые слова:* педагогический коллектив, управление развитием, дошкольная образовательная организация, профессиональное развитие, повышение квалификации, мотивация педагогов.

В современных условиях дошкольного образования особую актуальность приобретает проблема эффективного управления развитием педагогического коллектива. Качество образовательного процесса напрямую зависит от

профессионализма и сплоченности педагогического состава, что обуславливает необходимость исследования методов и инструментов управления их развитием. Педагогический коллектив представляет собой сложную социальную систему, объединяющую специалистов различного профиля для решения общих образовательных задач. В его структуру входят воспитатели, методисты, учителя-логопеды, учителя-дефектологи и другие специалисты. Успех любого образовательного учреждения определяется квалификацией и степенью подготовленности педагогов, а также качеством взаимодействия внутри коллектива. Учитывая особую роль дошкольного периода в становлении личности ребёнка, важно уделить особое внимание управлению профессиональным развитием педагогов, создав оптимальную среду для их роста и личностного раскрытия.

К основным характеристикам педагогического коллектива относят:

- коллективная природа труда;
- эмоциональная составляющая деятельности;
- профессиональная автономия специалистов;
- необходимость постоянного взаимодействия.

Многие исследователи предлагают различные модели управления коллективом, основанные на классических и современных подходах. Среди них выделяются административная теория Файоля (1949), теория человеческих отношений Мэйо (1933) и системный подход Берталанфи (1968). Каждая из этих теорий предоставляет свои инструменты для эффективного управления педагогическим коллективом.

Текущая практика управления образовательными учреждениями основывается на ряде теорий и концепций, позволяющих эффективно организовать работу с педагогами и реализовать их потенциал. Наиболее известными являются классические теории управления, такие как теория научного управления Фредерика Тейлора и административная теория Анри Файоля, которые предлагают строгие стандарты и процедуры управления. Вместе с тем, большую популярность приобретают теории, уделяющие внимание человеческой составляющей управления, такие как теория человеческих отношений и системный подход. Современные исследователи

---

выделяют также важность ситуационного и трансформационного лидерства, подчёркивающих индивидуальный подход к сотрудникам и гибкость управления в зависимости от обстоятельств. Особое внимание уделяется необходимости поддержания психологической безопасности и комфорта внутри коллектива, что создаёт основу для продуктивной и творческой работы педагогов.

Например, согласно административной теории, руководитель должен четко планировать работу коллектива, распределять обязанности и контролировать исполнение задач. В свою очередь, теория человеческих отношений акцентирует внимание на важности межличностных отношений и создании благоприятного эмоционального климата в коллективе.

Важнейшим инструментом управления развитием педагогического коллектива является система оценки профессиональной деятельности педагогов. Она включает аттестацию, наблюдение за занятостью, анкетирование родителей и самооценку самих педагогов. Использование комплекса указанных инструментов позволяет объективно оценивать квалификацию педагогов и определять зоны роста, формируя базу для последующих действий по повышению их профессионального уровня.

Большое значение придаётся процессу повышения квалификации педагогов. Основными формами повышения квалификации выступают курсы, семинары, мастер-классы, стажировки и индивидуальное наставничество. Всё большее распространение получают дистанционные формы обучения, позволяющие педагогам повышать свою квалификацию в удобное время и место.

Особое внимание уделяется разработке индивидуальных маршрутов профессионального развития педагогов, основанных на персональном подходе и учёте индивидуальных особенностей каждого сотрудника. Этот подход направлен на создание индивидуальной траектории развития, соответствующей целям и интересам педагога.

Проведённое эмпирическое исследование позволило выявить характерные черты и особенности работы педагогического коллектива конкретного дошкольного учреждения. Были определены уровни профессиональной подготовки

педагогов, проанализированы внутренние взаимоотношения в коллективе, определено восприятие педагогами своей трудовой деятельности и удовлетворённость условиями труда. Исследование показало, что основной проблемой является неравномерность квалификации педагогов, сложности в передаче опыта между собой.

В ходе проведенного исследования применялись следующие методы:

- анализ психолого-педагогической литературы;
- наблюдение за деятельностью педагогического коллектива;
- оценка эффективности существующих методов управления;
- систематизация полученных данных.

Анализ состояния педагогического коллектива показал, что основными методами управления развитием являются:

- система повышения квалификации;
- наставничество;
- индивидуальное планирование развития;
- материальное стимулирование.

Оценка эффективности существующих методов выявила следующие тенденции:

- 70% педагогов отмечают положительное влияние курсов повышения квалификации;
- 60% считают систему наставничества эффективной;
- 80% удовлетворены атмосферой в коллективе;
- 60% считают условия труда приемлемыми.

Проведенный анализ позволил выявить основные проблемы в управлении развитием педагогического коллектива:

- недостаточная координация между группами;
- отсутствие четкой системы оценки эффективности наставничества;
- нехватка времени на обучение из-за высокой нагрузки;
- недостаточная материальная мотивация.

На основе полученных результатов исследования нами были предложены следующие рекомендации:

- внедрение системы непрерывного профессионального развития;
- создание четкой системы наставничества;
- разработка индивидуальных планов развития;
- расширение форм повышения квалификации;
- улучшение системы внутренней коммуникации;
- внедрение системы оценки эффективности методов управления.

Эффективное управление развитием педагогического коллектива требует комплексного подхода, включающего совершенствование системы профессионального развития, улучшение условий труда и создание благоприятной психологической атмосферы. Реализация предложенных рекомендаций позволит повысить качество образовательного процесса и профессиональную удовлетворенность педагогов.

### ***Список литературы***

1. Абильтарова Э.Н. Метод моделирования в педагогических исследованиях / Э.Н. Абильтарова // Педагогический эксперимент: подходы и проблемы. – 2020. – №6. – С. 31–39. EDN VPGARM
2. Александрова М.В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе: монография / М.В. Александрова: Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого. – Великий Новгород, 2017. – 238 с.
3. Афанасенкова Е.Л. Саморазвитие и самореализация педагогических работников в профессиональной деятельности / Е.Л. Афанасенкова, Н.Н. Васягина // Педагогическое образование в России. – 2019. – №2. – С. 10–30. DOI 10.26170/po19-02-02. EDN YYSKWT
4. Бегун А.В. Сущность средового подхода к развитию и воспитанию личности / А.В. Бегун // Творчество молодых, 2013: сборник научных работ студентов, магистрантов и аспирантов. В 3 ч. Ч. 2. – Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2013. – С. 26–28.

5. Березикова А.А. Профессионально-педагогическое саморазвитие молодых педагогов в современной школе / А.А. Березикова // Вестник магистратуры. – 2022. – №5–3 (128). – С. 76–77. EDN NPQLIJ
6. Горшков М.К. Непрерывное образование в современном контексте: монография / М.К. Горшков, Г.А. Ключарев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2024. – 200 с. – ISBN 978–5–534–08241–8.
7. Зеер Э.Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования / Э.Ф. Зеер // Педагогическое образование в России. – 2012. – №5. – С. 122–128. EDN PHYBUR
8. Ларюшкин С.А. Формирование правовой компетентности руководителей образовательных организаций в условиях дополнительного образования / С.А. Ларюшкин, Р.Р. Рахметов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров: научно-теоретический журнал. – 2015. – №3 (24). – С. 34–40. EDN VQBOWF
9. Муроная Н.Н. Аксиологические и синергетические основы профессионального саморазвития педагога / Н.Н. Муроная // Педагогический вестник. – 2020. – №12. – С. 35–37.
10. Подчалимова Г.Н. Персонализированная методика дополнительного профессионального образования современного учителя / Г.Н. Подчалимова, С.Н. Белова // Педагогическое образование и наука. – 2021. – №1. – С. 103–109. EDN ZNWUYO
11. Симонова Н.М. Педагогический менеджмент в процессе профессионального саморазвития педагогов / Н.М. Симонова, М.Г. Сергеева // Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – №68–4. – С. 181–186. EDN VJDJEW