

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

Ирина Владимировна Кошкина

доцент кафедры методологии образования, факультет психолого-педагогического и
специального образования, Саратовский государственный университет
имени Н.Г. Чернышевского

e-mail: kafpndo@mail.ru

Ольга Анатольевна Орехова

воспитатель МДОУ «Детский сад «Колокольчик»

р.п. Духовницкое Саратовской области

e-mail: kafpndo@mail.ru

В статье анализируются подходы современных ученых к определению понятия «профессиональная компетентность». Авторы статьи акцентируют внимание на проблеме необходимости разработки модели профессиональной компетентности современного руководителя дошкольной образовательной организации. На основе анализа разных составляющих профессиональной компетентности авторы предлагают собственную модель профессиональной компетентности современного руководителя дошкольной образовательной организации.

Ключевые слова: дошкольная образовательная организация, профессиональная компетентность, модель профессиональной компетентности.

PROFESSIONAL COMPETENCE OF THE HEAD OF A PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION AS A PEDAGOGICAL PROBLEM

I. V. Koshkina

associate Professor of the Department of educational methodology, faculty of
psychological-pedagogical and special education, Saratov state University named after N. G.
Chernyshevsky

e-mail: kafpndo@mail.ru

O. A. Orekhova

teacher of MDOU "Kindergarten" Bell» R. p. Dukhovnitskoe Saratov region

e-mail: kafpndo@mail.ru

Abstract. The article analyzes the approaches of modern scientists to the definition of "professional competence". The authors of the article focus on the problem of the need to develop a model of professional competence of a modern head of a preschool educational organization. Based on the analysis of various components of professional competence, the authors propose their own model of professional competence of a modern head of a preschool educational organization.

Key words: preschool educational organization, professional competence, model of professional competence.

Система образования в России в настоящее время нуждается в новом поколении руководителей, которые способны управлять образовательной организацией в новых условиях, к числу которых можно отнести: различные формы собственности в условиях рыночных отношений, переход на государственно-общественное управление организацией, политический и идеологический плюрализм, который развивается в ситуации демократизации общественной жизни. Современные управленцы уже на уровне дошкольного образования испытывают трудности, которые возникают в ситуации быстрого темпа общественного и технического прогресса, что влечет за собой высокие

требования к их профессиональной компетентности. Как известно, для выполнения любой профессиональной деятельности необходима система профессиональных и личностных качеств, которые составляют профессиональную компетентность. Ученые считают, что на современном этапе развития общества развитие профессиональной компетентности руководителя обеспечивает развитие качества деятельности организации в целом [Штурбина 2018]. Профессиональную компетентность руководителя дошкольной образовательной организации определяют как восприимчивость к инновациям в дошкольном образовании и способность адаптироваться в меняющейся педагогической среде.

Для успешного решения задач модернизации общего образования, первым уровнем которого является дошкольное образование, руководитель дошкольной образовательной организации должен по-новому осмыслить свою профессиональную деятельность. Среди ученых нет единого мнения по поводу структурных составляющих профессиональной компетентности руководителя дошкольной образовательной организации. В структуру компетентности ученые включают разные компоненты и составляющие (когнитивная, операционально-техническая, этическая, социальная, мотивационная, поведенческая и др. и систему ценностных ориентаций).

В Указе Президента РФ «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» (2012) наряду с другими задачами, касающимися всех уровней образования, выделена в качестве целевых показателей системы образования 100% доступность дошкольного образования для детей в возрасте от трех до семи лет, что значительно усилило внимание к уровню дошкольного образования. В Государственной программе РФ «Развитие образования на 2013-2020 годы» (2014) сформулировано ключевое направление государственной политики – повышение качества образования. Современное дошкольное образование нуждается в детальной расшифровке современного понимания качества, важной проблемой становится детальное уточнение того, что свидетельствует о высоком уровне качества деятельности дошкольной образовательной организации.

Одним из приоритетов национальной политики в области образования, по мнению В.А. Болотова, является создание системы оценки качества образования, которая включает в себя объективные формы оценки и контроля за результатами деятельности образовательной организации [Болотов 2016]. Цель создания такой системы заключается, в первую очередь, в совершенствовании системы управления качеством образования, но и не менее важной является задача обеспечения всех участников образовательного процесса объективной информацией о состоянии образования на дошкольном уровне. Цель дошкольного образования на современном этапе – создание условий для развития «активного ребенка», получающего знания из экспериментирования и исследования мира, компетентного и умеющего критически мыслить. ФГОС ДО требует изменения парадигмы управления образовательной деятельностью. Система оценки качества дошкольного

образования основывается на Федеральном государственном стандарте дошкольного образования, в котором прописано требование - «стандарт является основой для объективной оценки деятельности ДОО. В законе «Об образовании в Российской Федерации» (2012) отмечено, что «проведение самообследования и обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования» является одной из компетенций образовательной организации [Закон «Об образовании в Российской Федерации» 2012].

По мнению Штурбиной Н.А., директора центра развития образовательных систем, руководителя Президентских программ подготовки управленческих кадров в сфере образования, в настоящее время происходит смена парадигмы управления процессами развития образовательных систем. Анализ деятельности руководителей сферы образования, проведенный ее сотрудниками за три года (2016-2018) по теме проектного управления, показал, что проекты, которые предлагают руководители образовательных организаций, не содержат измеримую цель, а управленцы не могут предложить уникальный продукт или услугу. Таким образом, оценка результативности деятельности образовательной организации становится формальностью и препятствует развитию образовательной организации.

Анализ научной и научно-методической литературы свидетельствует о наличии широты и различности подходов к изучению проблемы оценки качества образования. Вместе с тем, проблема комплексной оценки качества образования как условия развития образовательной системы не представлена объектом специальных исследований в системе педагогического знания. Исследование проблем оценки качества образования выявляет ряд противоречий организационного и методологического характера в практике педагогической деятельности между: изменившимися требованиями к результатам реализации образовательных программ с учетом ФГОС ДО и отсутствием достаточного технологического инструментария оценки качества образования, а так же недостаточной степенью развития профессиональной компетентности руководителя дошкольной образовательной организации в оценке качества деятельности дошкольной образовательной организации.

Любой вид профессиональной деятельности можно раскрыть с помощью понятия «компетентность». В.А. Сластенин определял профессиональную компетентность как совокупность коммуникабельных, конструктивных, организаторских умений личности. М.А. Чошанов рассматривал компетентность в виде некой мобильности знаний, гибкости метода, критичности мышления, т.е. способности личности выбирать среди множества решений наиболее оптимальное. В работах других ученых компетентность рассматривается как непрерывное стремление к совершенствованию своих знаний и применению их в конкретных условиях, критичность, гибкость мышления, предполагающие способность осуществлять выбор наиболее оптимальных и эффективных решений. Составляющими компонентами профессиональной компетентности могут быть общая и профессиональная

эрудированность, опыт профессиональной деятельности, степень развития критического мышления [Бозина 2013].

Таким образом, можно выделить следующие составляющие для определения профессиональной компетентности руководителя: поведенческие аспекты, индивидуальные характеристики, способности к определенной профессиональной деятельности, свойства личности, ценности.

Среди этих составляющих явно просматриваются такие компоненты как личностный и технологический. Профессиональная компетентность руководителя, проявляющаяся в поведении, включает в себя такие характеристики, как навыки межличностного общения, стремление к лидерству, аналитические способности и ориентация на достижения. Таким образом, мы можем заметить, что личностно-творческий компонент управленческой культуры руководителя ДОО раскрывает управление образовательной организацией как творческий акт. Технологический компонент отражает уровень овладения способами управления, так как технология управления требует решения задач, связанных с умениями анализировать, прогнозировать, планировать, контролировать и корректировать образовательный процесс, для чего необходимы специальные знания [Горина 2015].

Сухова О.В., выделяет четыре группы компетенций, составляющих профессиональную компетентность руководителя ДОО:

– личностная компетенция отражает уровень саморазвития руководителя;

– социальная компетенция отражает способности взаимодействия с социальными группами (воспитанниками, их родителями, педагогическим коллективом, руководителями разных уровней);

– отраслевая компетенция включает систему знаний, умений, навыков в области дошкольной педагогики, необходимых для решения профессиональных задач в сфере именно дошкольного образования;

– управленческая компетенция отражает систему умений решать управленческие задачи [Сухова 2015: 50].

К свойствам личностной компетенции можно отнести: проявление лидерства, стремление к самореализации и личностному развитию, демонстрацию стрессоустойчивости. К свойствам социальной компетенции - способность управлять конфликтами, опыт взаимодействия с социальными группами внутри ДОО и за пределами, конкурентоспособность. В отраслевой компетенции можно выделить умения организации образовательного процесса, способность к управлению административной и финансово хозяйственной деятельностью, применение педагогических знаний по дошкольной педагогике на практике, стремление к внедрению инноваций. Сущность управленческой компетенции в формировании стратегии развития ДОО и ее реализация, обеспечении квалифицированными кадрами, управлении информационными потоками, положительной динамики качества образования.

О.В. Тихомирова выделяет в реализации задач дошкольного образования такие компоненты профессиональной компетентности, как функциональный, коммуникативный, личностный и рефлексивный. Функциональный компонент предполагает специализированные профессиональные знания, умения и навыки по преобразованию объекта профессиональной деятельности. Данный компонент определяется уровнем самой деятельности (мотивации, целеполагания, сбора и обработки необходимой информации, программирования, реализации, оценки результата) и вариативностью средств и способов ее осуществления. Коммуникативный компонент включает способность воспроизводить информацию, необходимую конкретному обучаемому для освоения знаний. Он определяется уровнем владения вербальными и невербальными средствами коммуникации и способностью выстраивать прямую и обратную связь. Личностный компонент, по ее мнению, характеризуется направленностью на педагогическую деятельность и включает психологические позиции, ценностные установки, личностные особенности. Сущность рефлексивного компонента в осознании педагогом себя как субъекта педагогической деятельности, носителя ценностей, которые лежат в основе его поведения.

На основе анализа компетенций, выделяемых современными учеными, в составе профессиональной компетентности руководителя дошкольной образовательной организации, мы можем сделать вывод, что модель профессиональной компетентности – это перечень конкретных показателей профессиональной деятельности современного руководителя дошкольной образовательной организации. Этот перечень можно представить в виде обобщенной модели, на основе которой можно анализировать соответствие занимаемой должности заведующего детским садом и видеть динамику между современной потребностью в управленческих ресурсах, эталоном и резервом будущих руководителей ДОО.

Модель профессиональной компетентности руководителя дошкольной образовательной организации мы составили на основе составляющих компетенций, выделенных в своем исследовании Суховой О.В., которая является заведующим МАДОУ ЦРР № 178 «Облачко» г. Ульяновска.

Модель профессиональной компетентности руководителя дошкольной образовательной организации, составленная Суховой О.В., как мы отметили выше, включает в себя четыре компетенции: личностную, социальную, отраслевую и управленческую. Для своей модели мы взяли все четыре компонента, только мы считаем, что, выделенные ей понятия нельзя назвать компетенциями. Мы назовем их структурными компонентами профессиональной компетентности, а каждый структурный компонент раскроем с помощью понятия «компетенция», опираясь на программу магистратуры «Менеджмент дошкольного образования»: владеет основами управления, владеет коммуникативными технологиями, владеет методами анализа учебных пособий, навыками самостоятельного проведения научных исследований в области предметной подготовки и педагогического

образования, владеет навыками квалифицированного анализа, оценки, реферирования, оформления и продвижения результатов собственной научной деятельности; участия в работе научных коллективов, способен разрабатывать методические материалы, проектировать образовательные программы и рабочие программы дисциплин по избранному профилю; осуществлять педагогическую деятельность по профильным дисциплинам (модулям) в рамках дополнительного образования, в том числе, для обучающихся с особыми образовательными потребностями, владеет методиками и технологиями организации научно-исследовательской и проектной деятельности обучающихся по программам основного и дополнительного образования.

Как видим профессиональных компетенций всего 7, кроме этого есть еще 8 общепрофессиональных. Мы не будем их описывать, так как они прописаны в учебном плане. Только отметим, что мы их все учли в своей модели. В нашей модели 9 составляющих: личностный, социальный, педагогический, правовой, исследовательский, экономический, управленческий, технологический, квалитологический. Далее мы компетенции этих составляющих компонентов раскроем с помощью таблицы «Модель профессиональной компетентности руководителя дошкольной образовательной организации»

Таблица 1

Модель профессиональной компетентности руководителя

дошкольной образовательной организации

Компоненты профессиональной компетентности	Компетенции
Личностный	Способность четко предъявлять требования, умеет разъяснять, помогает в трудных ситуациях, прислушиваются к мнению членов педагогического коллектива, умеет создавать позитивный настрой, оптимистичен, в деятельности воспитателей отмечает сначала позитивное, интересное; умеет убеждать, ведет за собой, уважает педагогов за выполнение профессиональных обязанностей, создает условия для личностного роста, тактично проявляет интерес к личной жизни, помогает в разрешении жизненных проблем, умеет принимать критику в свой адрес
социальный	Способность эффективно взаимодействовать с учредителем, с подчиненными, формировать социально-психологический климат в коллективе
Педагогический	Способность проектировать образовательные программы, определять качественные показатели образовательного процесса
правовой	Способность составлять локальные акты на основе нормативно-правовой базы общего образования
Исследовательский	Владеет навыками самостоятельного проведения научных исследований в области дошкольного образования
экономический	Способен производить экономические расчеты, необходимые для функционирования дошкольной образовательной организации
управленческий	Способность выполнять функции руководителя: аналитическую, планово - прогностическую, контрольную и др.
Технологический	Владеет коммуникативными технологиями, общается с субъектами

ий	образовательного процесса через вайбер, whatsApp, электронную почту, через портал на сайте и др.
Квалитологический	Способность измерять качественные характеристики деятельности дошкольной образовательной организации

Как видим, управление дошкольной образовательной организацией в современных условиях сложный процесс, слагаемыми которого являются правильный выбор целей и задач, изучение и глубокий анализ достигнутого уровня функционирования организации. В своей управленческой деятельности заведующий осуществляет много управленческих действий (распределение ресурсов, координацию субъектов управления, контроль качества деятельности, прогнозирование, планирование, анализ и другие). Для выполнения каждого вида управленческого действия необходима соответствующая компетенция, а их система и представляет собой профессиональную компетентность.

В условиях реализации основных направлений национального проекта «Образования» в настоящее время в системе общего образования, уровнем которого является дошкольное образование, происходит обновление не только целей и содержания образования, совершенствование технологий обучения, развития и воспитания воспитанников, но и существенно изменяется профессиональная деятельность руководителей образовательных организаций. Изучение профессионализма руководителя образовательной организации в современной педагогике идут с разных позиций: как овладение методами и содержанием профессиональной деятельности, как развитие индивидуальных характеристик, ценностей, ценностных ориентаций. Отсюда следует, что в качестве составляющих профессионализма можно рассматривать, с одной стороны, профессионализм деятельности, с другой стороны, профессионализм личности. Но эти понятия очень тесно связаны между собой. Поэтому ученые, чаще всего, рассматривают их в одной системе – в системе «профессиональная компетентность».

Библиографический список

Бозина, Н.А., Савина, Н.М. Теоретические основы развития профессиональной компетентности руководителей образовательных учреждений// Инновационные проекты и программы в образовании. – 2013. - № 6. – С.67- 70

Болотов, В.А., Вальдман, И.А., Горбовский, Р.В., Захир, Ю.С., Мерцалова Т.А. Ключевые вопросы развития национальных и региональных систем оценки качества образования (экспертный обзор) / М.: НИУ ВШЭ. - 2016. - 380 с.

Горина Л.В. Конкурентоспособность воспитателя детского сада // В сборнике: Дыльновские чтения "Социологическая диагностика современного общества" Материалы научно-практической конференции Дыльновские чтения. 2016. С. 373-379.

Сухова, О.В. Сущность и структура профессиональной компетентности руководителя дошкольной образовательной организации // Казанский педагогический журнал / Казань: 2015. – С. 47-51

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». - N 273-ФЗ от 29 декабря 2012. Текст с изменениями и дополнениями на 2016. – Москва: Эксмо, 2016. – 224 с. (Актуальное законодательство) С.43.

Штурбина, Н.А., Яхонтова, Е.С. К вопросу о развитии кадрового потенциала образовательных организаций // Управление образованием: теория и практика. – 2018. - № 4 (32) С. 32-39.