

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра методологии образования

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 351 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование
профиля «Менеджмент дошкольного образования»
факультета психолого-педагогического и специального образования

СИНЯГИНОЙ МАРИИ АНАТОЛЬЕВНЫ

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент _____ О.А. Козлова

Зав. кафедрой
доктор пед. наук, профессор _____ Е.А. Александрова

Саратов
2018

Введение

Актуальность. Актуальность темы определяется все возрастающими требованиями к совершенствованию профессиональных компетенций работников сферы образования. В соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» система дошкольного образования – это первая ступень в системе непрерывного образования, что предъявляет повышенные требования к качеству образования в дошкольной образовательной организации.

В концепции модернизации российского образования заявлена необходимость повышения эффективности управления педагогическими системами в современных условиях развития. Однако, изменения, происходящие сегодня в системе образования, показывают недостаточную готовность руководителей к управленческой деятельности, в том числе в дошкольном образовании.

Проблема управления педагогическими системами в современной теории и практике образовательных организаций непосредственно связана с формированием профессиональной компетентности руководителей дошкольных образовательных организаций и является остроактуальной.

Руководитель дошкольной образовательной организации - это ключевое звено его эффективного функционирования, а также результативности воспитательно-образовательной работы. Особая роль сегодня уделяется управленческому мастерству, поскольку перемены и в жизни обществ, в целом, и в жизни образовательных учреждений, в частности, происходят очень быстро. Успешность развития образовательной организации, его социальный статус непосредственно зависят от профессиональной компетенции руководителя, его способностей оперативно принимать решения, нацеливать коллектив на непрерывное развитие и творческий рост.

Современное общество диктует особые требования к организации дошкольного образования, такие как интенсивное внедрение инноваций, новых технологий и методов работы с детьми. В этой ситуации особенно важна профессиональная компетентность, основу которой составляет личностное и профессиональное развитие сотрудников ДОО.

Всё вышесказанное обусловило выбор темы выпускной квалификационной работы «Развитие профессиональных компетенций руководящих работников дошкольных образовательных организаций»

Объект исследования: процесс управления дошкольной образовательной организацией.

Предмет исследования: развитие профессиональных компетенций

Цель исследования: выявить и исследовать аспекты и направления развития профессиональных компетенций руководящих работников дошкольных образовательных организаций.

Задачи исследования:

- раскрыть понятие и сущность профессиональной компетенции;
- выявить и описать профессиональные компетенции руководителя ДОО, представить их критерии;
- изучить историю развития и современное состояние системы непрерывного обучения кадров, в том числе, для дошкольного образования;
- исследовать и представить методы диагностики (оценки) профессиональных компетенций руководителя ДОО;
- предложить направления совершенствования системы обучения управленческих кадров для сферы дошкольного образования.

Гипотеза исследования: развитие профессиональных компетенций руководящих работников ДОО будет обеспечено при условии:

- использования современных и эффективных методов оценки уровня сформированности компетенций для руководителя ДОО: кейсы, портфолио и ассессмент-центр;

- формирования и эффективного функционирования системы непрерывного образования взрослых в целях постоянного развития профессиональных компетенций.

Для подтверждения гипотезы *экспериментальной базой* являлись ДОО Саратовской области и в частности МДОУ «Детский сад №14 «Ежик» Фрунзенского района г. Саратова.

Методологической и теоретической базой исследования являются труды ученых в области психологии и педагогики, дошкольного образования, управления дошкольными образовательными организациями, управления человеческими ресурсами (в том числе, диагностика и оценка компетенций). В ходе работы были использованы материалы, опубликованные в научно-технической и периодической печати.

В соответствии с логикой исследования для решения поставленных задач использовались следующие методы: анализа и синтеза, группировки и сравнения, систематизации и классификации.

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух разделов («Теоретические основы развития профессиональных компетенций в ДОО», «Опытно-поисковая работа по развитию профессиональных компетенций руководителя ДОО. Совершенствование управления ДОО»), заключения, списка использованных источников и приложений.

Научная новизна (теоретическая и практическая значимость) исследования состоит в разработке комплекса методических подходов и рекомендаций, призванных обеспечить развитие профессиональных компетенций руководящих работников ДОО.

На защиту выносятся положение о том, что развитие профессиональных компетенций руководящих работников ДОО будет обеспечено при соблюдении следующих условий:

- реализации авторского подхода структурирования и оценки (на основе анализа должностных инструкций и трудовых функций)

профессиональных компетенций руководящего работника ДОО, которая состоит из управленческих, корпоративных и технических компетенций;

- использования современных и эффективных методов оценки уровня сформированности компетенций для руководителя ДОО: кейсы, портфолио и ассесмент-центр;

- формирования и эффективного функционирования системы непрерывного образования взрослых в целях постоянного развития профессиональных компетенций – непрерывного освоения профессиональных знаний, умений и навыков;

- проектирования и реализации компетентностно-ориентированных образовательных программ профессионального обучения (особенно в целях профессиональной переподготовки и повышения квалификации) в рамках национальной системы квалификаций;

- планирования и реализации мероприятий, обеспечивающих рост профессионального мастерства, а именно: сетевого взаимодействия (сотрудничества) между дошкольными образовательными организациями в виде наставничества, совместных совещаний, конференций (неформальное обучение).

Основное содержание работы

В первом разделе мы исследовали теоретико-методологические основы профессиональных компетенций в дошкольной образовательной организации. Рассмотрели понятия компетентности и компетентности руководителя с точек зрения российских и зарубежных авторов (Ефремова Н.Ф. Хуторская А.В., Н.В. Харитонова, Бермус А.Г. Блоуэм В.) Более полное и четкое определение которых, на наш взгляд, представил Бояцис Р. – это «...способность человека вести себя определенным образом, который удовлетворяет требованиям работы в определенной организационной среде, что, в свою очередь, является причиной достижения желаемых результатов» [Щербакова, 2013]

Далее, последовательно решая задачи нашего исследования, мы выделили основные характеристики профессиональной компетентности

руководителя – свойства личности, которые влияют на эффективность и качественную реализацию определенной работы. Сделан вывод, что профессиональная компетентность - это осознание руководителем «себя» в профессиональной деятельности, что подразумевает осознание своих потребностей, интересов, стремлений, ценностных ориентации, социальных ролей и мотивов; оценку личных профессиональных возможностей (знаний, умений, навыков); соотношение профессионально важных качеств с нормативом - общественно значимыми требованиями профессии; выработку собственной линии поведения, своего индивидуального стиля занятости на основе самооценки себя как профессионала.

Все заданные характеристики в совокупности получили свое раскрытие через призму диагностики профессиональных компетенций руководителя ДОО и направлений их развития во второй главе магистерской работы.

Также в работе были рассмотрены понятие и сущность профессиональной компетенции руководящего работника ДОО, деловые личные качества руководителя ДОО, от которых зависит успешная реализация его профессиональных знаний и умений.

Представлены и описаны виды руководства, функции и типы управления в ДОО. Изучены условия создания профессионального педагогического коллектива, где одним из основных является профессиональная компетентность руководителя ДОО, так как именно от профессиональных умений руководителя, его способностей оперативно принимать решения, способностей нацеливать коллектив на непрерывное развитие, творческий рост, зависит успешность формирования профессионального педагогического коллектива и эффективное функционирование дошкольной организации.

Далее, в работе описано значение непрерывного образования для развития профессиональных компетенций, в том числе, для работников сферы дошкольного образования. Изучен зарубежный опыт, а также принципы и модели «образования на протяжении жизни», на которых

должна выстраиваться система непрерывного образования взрослых в целях постоянного развития профессиональных компетенций – непрерывного освоения профессиональных знаний, умений и навыков. Сегодня необходимо формировать образовательные программы (особенно в целях профессиональной переподготовки и повышения квалификации) в рамках национальной системы квалификаций.

Второй раздел работы посвящен практической части нашего исследования. База исследования – ДОО Саратовской области, а конкретные примеры приведены на базе МДОУ «Детский сад №14 «Ежик» Фрунзенского района г. Саратова.

Для выявления критериев профессиональных компетенций руководителя ДОО, проведен анализ и систематизация его функциональных обязанностей и требований к компетентности через призму составляющих профессиональной компетенции (корпоративные компетенции, управленческие компетенции и технические компетенции). Функциональные обязанности и требования к компетентности руководителя ДОО были взяты из Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), а также использована должностная инструкция заведующего ДОО «Ежик».

В результате выявлены 20 основных компетенций заведующего детским садом, 75% составили управленческие компетенции, 20% - корпоративные, и лишь 5% - технические.

Проведенный анализ подтверждает тот факт, что компетентность – это интегральная характеристика личности, которая распадается на спектр отдельных компетенций. С позиции руководителя ДОО, профессиональная компетентность рассматривается как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции. В свою очередь, *трудовая функция* – составная часть вида трудовой деятельности, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор

трудовых действий, определяемых бизнес-процессом и предполагающий наличие *необходимых компетенций* для их выполнения.

Таким образом, в качестве критериальной оценки профессиональных компетенций руководителя ДОО мы предлагаем принять необходимый уровень сформированности управленческих, корпоративных и технических компетенций работника, выраженных через трудовые функции в его должностной инструкции.

Уровень сформированности компетенции является скрытым (латентным) параметром и может быть оценен с определенной вероятностью. В работе представлены методы диагностики (оценки) профессиональных компетенций, рассмотрены особенности наиболее, на наш взгляд, современных и достоверных методов оценки уровня сформированности компетенций, которые можно применить к руководителю ДОО. Среди современных методов оценки уровня сформированности компетенций для оценки руководителя ДОО нами были описаны несколько методов, три из которых - метод кейсов, портфолио и ассесмент-центр, по нашему мнению, будут наиболее объективны и эффективны в использовании применительно к объекту нашего исследования.

В завершении работы, представлены направления совершенствования системы обучения управленческих кадров для сферы дошкольного образования через проектирование компетентностно-ориентированных программ профессионального обучения. Отмечен факт, что для проектирования основных программ профессионального обучения (модулей), необходимо сформировать блоки требуемых профессиональных компетенций. Сделан вывод о том, что вектор данной работы в соответствии в концепцией непрерывного обучения должен быть направлен не на систему образования, а на сферу труда: содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках и должностных инструкциях по соответствующим должностям, профессиям, специальностям.

Представленные анализ и блоки (градации) профессиональных компетенций руководящих работников ДОО должны послужить основой для построения структуры блоков (модулей) компетенций в соответствии с той или иной занимаемой должностью работника. На основе анализа должностных инструкций исследуемых ДОО, сформирована структура блоков профессиональных компетенций (управленческих, корпоративных, технических) в соответствии с той или иной занимаемой должностью. Логично, что по мере снижения уровня руководства, управленческих компетенций становится меньше, но возрастает объем корпоративных и технических компетенций. Данный анализ был использован при выявлении возможных направлений подготовки специалиста в зависимости от вида получаемой компетенции.

В качестве мероприятий, обеспечивающих рост профессионального мастерства, предложены сетевое взаимодействие (сотрудничество) между дошкольными образовательными организациями в виде наставничества, совместных совещаний, конференций (неформальное обучение). Если мы говорим о формальном обучении, то это такие виды обучающих программ как семинар, лекция, тренинг.

Заключение

Выпускная квалификационная работа посвящена выявлению и исследованию аспектов и направлений развития профессиональных компетенций руководящих работников дошкольных образовательных организаций. Разработан и описан комплекс методических подходов и рекомендаций, призванных обеспечить развитие профессиональных компетенций руководящих работников ДОО.

В соответствии с заявленной целью в работе последовательно решены следующие задачи:

- раскрыто понятие и сущность профессиональной компетенции;
- выявлены и описаны профессиональные компетенции руководителя ДОО, представлены их критерии;

- изучена история развития и современное состояние системы непрерывного обучения кадров, в том числе, для дошкольного образования;
- исследованы и представлены методы диагностики (оценки) профессиональных компетенций руководителя ДОО;
- предложены направления совершенствования системы обучения управленческих кадров для сферы дошкольного образования.

В работе предложен авторский подход структурирования и оценки (на основе анализа должностных инструкций и трудовых функций) профессиональных компетенций руководящего работника ДОО, которая состоит из управленческих, корпоративных и технических компетенций. Кадровым службам ДОО рекомендовано использовать такие современные и эффективные методы оценки уровня сформированности компетенций для руководителя ДОО как кейсы, портфолио и ассесмент-центр.

Обозначена роль и необходимость формирования и эффективного функционирования системы непрерывного образования взрослых в целях постоянного развития профессиональных компетенций – непрерывного освоения профессиональных знаний, умений и навыков, в том числе, для работников ДОО.

Аргументирована значимость проектирования и реализации компетентностно-ориентированных образовательных программ профессионального обучения (особенно в целях профессиональной переподготовки и повышения квалификации) непосредственно в рамках формирующейся сегодня в России национальной системы квалификаций. Даны конкретные рекомендации по составу и структуре таких образовательных программ, в части их наполнения дисциплинами (тематикой).

В части комплекса рекомендаций по развитию профессиональных компетенций руководителей ДОО, предложены конкретные мероприятия, призванные обеспечить рост профессионального мастерства, а именно: развитие сетевого взаимодействия (сотрудничества) между дошкольными

образовательными организациями в виде наставничества, совместных совещаний, конференций (неформальное обучение).