

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра методологии образования

**Конкурентоспособность руководителя дошкольной  
образовательной организации**

АВТОРЕФЕРАТ  
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ  
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 352 группы  
направления 44.04.01 Педагогическое образование,  
профиль подготовки «Управление образовательными организациями»  
факультета психолого-педагогического и специального образования

**Рябушкиной Анжелики Николаевны**

Научный руководитель  
канд. пед. наук, доцент

\_\_\_\_\_

Л.В. Горина

Зав. кафедрой  
доктор пед. наук, профессор

\_\_\_\_\_

Е.А. Александрова

Саратов 2020

**Введение.** В настоящее время произошли радикальные изменения, оказывающие влияние на развитие образования, в том числе дошкольного: нарастающее усложнение, комплексность современных задач, необходимость их решения в единстве технических, экономических, экологических, социальных и организационных аспектов; усиление скорости изменений образовательных и социальных процессов, роли человеческого фактора в изменении общества, личности, образования; возникновение новых форм взаимодействия дошкольных образовательных организаций (далее – ДОО) с наукой и другими социальными институтами воспитания; глобализация самого образования и конкуренции в нем; требования выполнения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (далее – ФГОС ДО) и актуализации инновационных процессов и пр.

Это обуславливает неизбежность и необходимость поиска инновационных подходов, парадигм, управленческих решений по проектированию образовательного процесса (системных, организационно-структурных, личностно-ориентированных, синергетических, культуросообразных и др.), учета внешних и внутренних факторов (экономических, социальных, образовательных, культурных, глобальных и др.), динамически воздействующих на образовательную систему.

Современный руководитель образовательной организации должен обладать навыками в сфере стратегического проектирования, знать системное моделирование протекающих в организации процессов. Руководитель нового формата должен уметь выстраивать эффективные межличностные и профессиональные коммуникации в коллективе.

Вопросами профессионализма современных руководителей различного уровня занимались такие ученые, как А.В. Быков, А.А. Шестаков. Авторы указывают на то, что от профессионализма руководителя зависит внешняя конкурентоспособность организации, и, конечно же, корпоративная культура в организации, мотивация сотрудников и сам имидж организации.

Конкуренция на рынке труда требует от руководителей в сфере дошкольного образования высокого уровня профессиональной компетентности, умения оценивать собственную деятельность, выстраивать траекторию профессионального роста, что и определяет конкурентоспособность.

Для педагогической науки термин «конкурентоспособность» является новым и открывает обширное пространство для различных исследований на тему конкурентоспособности. Особое значение имеет феномен личностной конкурентоспособности педагога, так как он связан со всеми аспектами личностного и профессионального роста, саморазвитием и повышением квалификации. Анализ исследований по данной проблеме показал, что в целом исследователи рассматривают феномен личностной конкурентоспособности в трех аспектах: как личностное образование, как характеристику развития рыночных отношений и как качество, определяющее условия управления кадрами. В современных отечественных исследованиях феномен личностной конкурентоспособности отражен в социальном, организационном и педагогическом аспектах (Л.М. Митина, Э.Ф. Зеер, В.И. Андреев, И.В. Терелянская, Е.А. Подосинникова, Е.В. Токарева).

До сих пор существует некое глубокое противоречие между проблемой и ее решением. Э.Ф. Зеер считает, что вхождение в рыночную экономику остро ставит проблему профессиональной пригодности, необходимости изменения привычной системы подготовки профессиональных кадров, а также особого внимания к системе повышения квалификации руководителей и создания условий для их личностного и профессионального роста. Л.М. Митина считает, что развитие конкурентоспособной личности невозможно без развития самопознания, творческой составляющей [27, с 119]. По мнению С.Ю. Лаврентьева и Д.А. Крылова, конкурентоспособность профессионала необходимо изучать именно на уровне качеств личности. В качестве примера исследователь приводит следующие качества: самостоятельность,

социальная память, критическое мышление, социальная подвижность и др. [19, с 983].

Отдельный интерес вызывает тема проявления особенностей личности в профессионально-педагогической среде дошкольного образования. Начиная с начала XXI века, система отечественного дошкольного образования является чрезвычайно динамичной и часто обновляющейся. С одной стороны, педагогу дошкольного образования мало быть специалистом в своей области, необходимо быть востребованным и конкурентоспособным; с другой – инновационные изменения в образовании, высокий уровень требований к качеству дошкольного образования, а также к профессиональным и личностным качествам воспитателя оказывают влияние на развитие личностной конкурентоспособности воспитателя [12, с. 373].

Все выше сказанное позволило нам сформулировать объект, предмет, цель, задачи и гипотезу исследования.

**Цель исследования:** разработать эффективные пути повышения уровня личностной конкурентоспособности руководителя дошкольной образовательной организации.

**Объект исследования:** личностная конкурентоспособность руководителя дошкольной образовательной организации.

**Предмет исследования:** профессиональный опыт как фактор повышения личностной конкурентоспособности руководителя дошкольной образовательной организации.

В качестве *рабочей гипотезы* исследования выдвигается следующее предположение: изменение структурных характеристик личностной конкурентоспособности руководителя дошкольной образовательной организации обусловлено его профессиональным опытом.

Для достижения цели исследования и проверки выдвинутой гипотезы определены следующие *задачи*:

1. Дать определение понятию «конкурентоспособность»; изучить структуру личностной конкурентоспособности; выявить характеристики

личностной конкурентоспособности руководителя дошкольной образовательной организации.

2. Обобщить педагогический опыт организации работы по повышению личностной и профессиональной компетентности руководителя дошкольной образовательной организации.
3. Спроектировать, организовать и провести исследование влияния профессионального опыта на повышение личностной конкурентоспособности руководителя дошкольной образовательной организации.
4. Обобщить и интерпретировать полученные данные, сделать выводы, разработать и апробировать технологию повышения личностной конкурентоспособности начинающего руководителя дошкольной образовательной организации.

**Методы исследования.** Были применены такие теоретические методы, как анализ, синтез, обобщение, классификация; такие эмпирические методы, как изучение и обобщение опыта, наблюдение, беседа, диагностическая методика «Экспресс-диагностика личностной конкурентоспособности» (Л.И. Вассерман). Для обработки и представления полученных данных использовались математические методы (регистрация, шкалирование и др.).

**Методологическую и теоретическую основу** работы составили:

- основополагающие труды по личностной конкурентоспособности таких авторов, как А.И. Белов, Н.Я. Гарафутдинова, Ф. Зеер, О.А. Ключева, А.В. Костин, Д.А. Крылов, С.Ю. Лаврентьев, Л.Г. Миляева, Н.К. Нуриев, В.А. Оганесов, С.А. Подосинников, В.С. Суворов, И.В. Терелянская, Ф.Р. Туктаров, Р.А. Фатхутдинов, М.И. Шилова и другие;
- исследования, характеризующие условия успешности современного руководителя дошкольной образовательной организации: А.В. Баранова, М.С. Бережная, Л.В. Горина, С.П. Исенко, М.И. Лукьянова, С.Н. Ляшук, А.К. Маркова, В.Т.И. Моросанова, В.А. Новицкая, Н.А. Платохина, Л.Ю. Попова, О.Е. Тумакова, Е.В. Фалунина и другие.

**Научная новизна** исследования заключается в том, что:

- уточнено понятие конкурентоспособности руководителя дошкольной образовательной организации;
- установлены современные требования к личности руководителя дошкольной образовательной организации;
- разработана программа, способствующая эффективному формированию конкурентоспособности будущего руководителя как компонента культуры педагогической и управленческой деятельности.

**Теоретическая значимость** проведенного исследования состоит в том, что выявлено:

- современная сущность конкурентоспособности руководителя дошкольной образовательной организации;
- установлены нормы и содержание управленческой деятельности, лежащие в основе конкурентоспособности руководителя дошкольной образовательной организации.

На защиту выносятся следующие **основные положения**:

- 1 Изучение феномена конкурентоспособности строится на основе двух качественно разных направлений. Первое направление состоит в том, что конкурентоспособность рассматривается как сложное составное личностное образование, некий комплекс характеристик личности. Второе направление изучения данного феномена ориентируется на социально-профессиональный аспект рассмотрения личностной конкурентоспособности.
- 2 Личностная конкурентоспособность руководителя дошкольной образовательной организации – интегративное качество, значение характеристик которого подвижно и зависит от комплекса факторов. Конкурентоспособность не следует оценивать только по нескольким показателям: необходимо акцентировать внимание и на специфике той деятельности, в которой находится личность (управленческой деятельности).

3 Повышение уровня личностной конкурентоспособности руководителя дошкольной образовательной организации зависит от интеграции внутренних и внешних факторов. Внешние факторы – материальная и социальная защищенность, интеграция в образовательный процесс, эффективность деятельности, возможность повышения профессионального статуса, самореализации в профессии, продвижения по карьерной лестнице. Внутренние факторы – интерес к профессиональной деятельности, желание работать в системе дошкольного образования, способность получать удовольствие от профессионально-педагогического общения.

**Практическая значимость:** материалы исследования могут быть использованы в системе повышения квалификации при формировании личностной конкурентоспособности руководителей дошкольных образовательных организаций.

**Базой исследования** явилась кафедра методологии образования факультета психолого-педагогического и специального образования СГУ имени Н.Г. Чернышевского. В исследовании приняли участие руководители (заведующие и старшие руководители) дошкольных образовательных организаций г. Саратова и Саратовской области.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух основных разделов, выводов, заключения, списка использованных источников и приложения. Работа иллюстрирована таблицами. В приложении приводятся текст опросника и сценарий деловой игры, направленной на повышение уровня конкурентоспособности руководителей дошкольных образовательных организаций.

**Основное содержание работы.** В первом разделе *«Теоретические основы изучения проблемы личностной конкурентоспособности руководителя дошкольного образования»* рассмотрены дефиниции понятия «конкурентоспособность». Установлено, что конкурентоспособность руководителя в сфере дошкольного образования - многомерное свойство

личности. При оценке уровня конкурентоспособности следует ориентироваться не только на личностные качества, но и на специфику той деятельности, в которой проявляется личность. Поэтому были рассмотрены основные требования к личности руководителя дошкольной образовательной организации. Анализ проблемы профессионально-личностной позиции руководителя в сфере дошкольного образования показывает, что необходима разработка практических путей формирования такого качества воспитателя детского сада, как конкурентоспособность, в единстве личностного и профессионального компонента педагогической деятельности.

Во втором разделе работы **«Профессиональный опыт руководителя дошкольного образования как фактор повышения его конкурентоспособности»** описаны ход и результаты исследования особенностей проявления личностной конкурентоспособности в зависимости от профессионального опыта. Исследование особенностей проявления личностной конкурентоспособности в зависимости от профессионального опыта было проведено на базе кафедры методологии образования факультета психолого-педагогического и специального образования Саратовского национального исследовательского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского в апреле-мае 2019 года.

Исследование охватывало руководителей дошкольных образовательных организаций г. Саратова и Саратовской области, из числа студентов, обучающихся по направлениям бакалавриата и магистратуры «Педагогическое образование». В эмпирическом исследовании приняли участие две группы респондентов (количество респондентов в каждой группе – 14 человек, всего – 28 человек). Первую группу составили студенты (бакалаврианты и магистранты), имеющие незначительный опыт работы в дошкольных образовательных организациях в качестве заведующего, директора Центра развития ребенка, их заместителей и старшего воспитателя (от только что вступивших в должность до одного года). Средний возраст респондентов в данной группе – 22 года. Во вторую группу были включены

руководители дошкольных образовательных организаций, имеющие опыт работы в администрации детского сада от пяти лет и выше. Средний возраст во второй группе составил 42 года.

Основная гипотеза исследования: руководители со стажем работы свыше пяти лет демонстрируют более высокий уровень личностной конкурентоспособности, чем начинающие руководители с опытом работы не более одного года.

В соответствии с целью и задачами работы для проведения эмпирического исследования была выбрана «Экспресс-диагностика общего уровня конкурентоспособности» (Л.И. Вассерман). Данная методика была опубликована Н.П. Фетискиным, В.В. Козловым, Г.М. Мануйловым. Она позволяет получить данные по общему уровню личностной конкурентоспособности, а также оценить выраженность тех или иных личностных характеристик.

Исследование показало, что существенными факторами в оценке уровня личностной конкурентоспособности являются творческая активность, работоспособность, стрессоустойчивость, способность к самообразованию и наличие лидерских качеств.

На уровень конкурентоспособности начинающих руководителей большое воздействие оказывают условия адаптации в профессиональной сфере. Наше исследование показало, что молодые руководители испытывают сложности, приступая к решению профессиональных задач. Это связано с тем, что ожидания от профессиональной деятельности чаще всего не совпадают с реальностью. Комментируя данное утверждение, все начинающие руководители обращают внимание на слабую связь системы подготовки специалиста с потребностями образовательной системы. В качестве главных трудностей молодые руководители выделяют:

- неготовность решать профессиональные задачи в правовом поле, низкую правовую компетентность;
- слабую осведомленность о профессиональных возможностях

- стратегиях карьерного роста и профессионального развития;
- отсутствие возможности профессионального общения с начинающими руководителями, что приводит к занижению профессиональной самооценки (искренней убежденности, что только я столкнулся с подобными трудностями и проблемами адаптации к профессии);
  - неудовлетворенностью системой сопровождения молодых руководителей, форматами взаимодействия с опытными коллегами. По мнению начинающих специалистов лекции и уроки, которые предлагают в рамках школ для молодых руководителей и курсов повышения квалификации, не позволяют нарастить опыт решения профессиональных задач;
  - отсутствием опыта решения нестандартных ситуаций, которые могут возникнуть в условиях реальной профессиональной деятельности и к которым совершенно был не готов молодой руководитель.

Главным запросом начинающих руководителей стало создание в каждом регионе специального подразделения: учреждения, центра, клуба, где молодые руководители могли бы оперативно и эффективно взаимодействовать между собой, осуществлять профессиональное сотрудничество, успешно взаимодействовать с передовым профессиональным сообществом региона.

Таким образом, система сопровождения начинающего руководителя нуждается в серьезной модернизации. В первую очередь в инициации регулярных мониторингов, позволяющих получать оперативную информацию о потребностях и ожиданиях начинающих руководителей.

На основе обработки полученных данных мы определили факторы, препятствующие повышению уровня личностной конкурентоспособности педагога дошкольного образования: недостаточная сформированность профессиональной компетентности; отсутствие сопровождения начинающего руководителя опытным коллегой; неадекватность образа профессионального будущего или его негативный характер; недостаточное владение современными

технологиями дошкольного образования; непонимание стратегии построения карьеры в образовательном пространстве региона; слабая мотивация к постоянному профессиональному росту.

Мы предлагаем проект «Школы резерва», в рамках которой могут решаться задачи создания особого пространства сопровождения и поддержки молодого руководителя.

В результате создаются условия для профессиональной преемственности этапов построения карьерной траектории каждого педагога, развития конкурентоспособности педагога. Именно во взаимодействии с коллегами начинающий руководитель может определить, какие цели являются для него приоритетными, как и с помощью каких ресурсов, он может их достичь, на кого он может опираться в своей профессиональной деятельности. Важно перенести акцент с заполнения памяти педагога профессиональными знаниями на развитие его профессионального мышления, волевых и лидерских качеств, самостоятельности, ответственности и надежности.

В результате апробации выделенных направлений, форм и методов работы, ориентированных на успешную интеграцию начинающего руководителя в профессиональную деятельность очевидны следующие социальные эффекты:

1. Создание единого профессионального пространства для молодых руководителей.
2. Организация условий для развития профессионального имиджа начинающего руководителя.
3. Поддержка и стимулирование развития профессиональной карьеры педагога дошкольного образования.

Реализация разработанной нами технологии будет способствовать минимизации негативных факторов профессиональной адаптации начинающих руководителей, что окажет воздействие на повышение уровня их личностной конкурентоспособности, в частности таких качеств личности, как направленность на профессию, мобильность, инициативность, креативность,

ответственность и самостоятельность, желание сделать карьеру в системе дошкольного образования.

**Заключение.** Изучение теоретической литературы по проблеме исследования показало, что многогранность феномена конкурентоспособности предполагает исключительно широкий спектр вариантов его рассмотрения. Успешность исследований в изучении данного направления дает надежду на совершение серьезного рывка в методах подготовки и развития личностной конкурентоспособности будущих и уже состоявшихся руководителей дошкольных образовательных организаций.

На основе теоретического анализа проблемы можно констатировать, что изучение феномена конкурентоспособности строится на основе двух качественно разных направлений. Первое направление состоит в том, что конкурентоспособность рассматривается как сложное составное личностное образование, некий комплекс характеристик личности. Второе направление изучения данного феномена ориентируется на социально-профессиональный аспект рассмотрения личностной конкурентоспособности.

В ходе исследования обнаружены достоверные различия по общему уровню личностной конкурентоспособности в двух группах респондентов с разным профессиональным опытом. Специалисты со стажем работы более пяти лет демонстрируют высокий уровень личностной конкурентоспособности, в то время как начинающие руководители без опыта работы или с опытом до одного года – низкий.

В ходе исследования нами было выяснено, что высокий уровень конкурентоспособности обусловлен развитостью таких характеристик, как креативность, работоспособность, стрессоустойчивость, инициативность, самообразование, а также наличием лидерских способностей. Существенное влияние на личностную конкурентоспособность оказывает уровень саморегуляции поведения в своей профессиональной деятельности.

Исследование подтвердило, что личностная конкурентоспособность руководителя современной дошкольной образовательной организации – это

качество многомерное, значение характеристик которого подвижно и зависит от целого комплекса факторов. Конкурентоспособность, по нашему мнению, не следует оценивать только по нескольким показателям: необходимо также акцентировать внимание и на специфике той деятельности, в которой находится личность.

Данные, полученные в ходе исследования и их интерпретация, позволили нам разработать технологию повышения конкурентоспособности начинающего руководителя в сфере дошкольного образования. Нами был разработан проект «Школы резерва», в рамках которой могут решаться задачи создания особого пространства сопровождения и поддержки начинающего руководителя.

Были выделены основные направления повышения уровня конкурентоспособности руководителей ДОО:

1. Формирование индивидуальной системы управленческой деятельности; создание системы стажировок.
2. Совершенствование аттестационных мероприятий, мониторинговых и диагностических программ, направленных на объективную оценку труда начинающих руководителей.
3. Решение вопросов материального стимулирования руководителей, повышающих квалификацию, добивающихся высоких достижений.
4. Ресурсное обеспечение, создание информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями в рамках дистанционных курсов с использованием Интернет-ресурсов.
5. Обогащение технологического арсенала начинающего руководителя.
6. Активизация вхождения начинающих руководителей в общественно-педагогические ассоциации. Мотивирование к участию в конкурсах и конференциях, инновационной и экспериментальной работе на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.
7. Создание положительного имиджа ДОО, обеспечение начинающего руководителя эмоциональной поддержкой.
8. Привлечение к управлению различных форм общественного участия

(управляющие советы, родительские комитеты, фонды и т.д.).

9. Совершенствование методической работы, рациональное использование возможностей для повышения квалификации управленческих кадров.

В ходе исследования нами были выявлены наиболее эффективные формы работы с начинающими руководителями, направленные на повышение уровня их конкурентоспособности: конкурсы профессионального мастерства, заседания методических объединений, творческих групп; аттестация, ярмарки инноваций, презентации, деловые встречи, проблемно-проектные семинары, конкурсы, концерты, видео- и кинопрограммы, фестивали, круглые столы и др.

Значительное влияние на повышение уровня конкурентоспособности начинающих руководителей оказывает их активное включение в профессиональное сотрудничество с российским и мировым педагогическим сообществом через участие в конференциях, организацию стажировок и образовательного туризма.

Проведенное исследование позволило нам сделать вывод о том, что повышение уровня личностной конкурентоспособности руководителя в сфере дошкольного образования зависит от интеграции внутренних и внешних факторов. Внешние факторы – материальная и социальная защищенность, интеграция в образовательный и управленческий процессы, эффективность деятельности, возможность повышения профессионального статуса, самореализации в профессии, продвижения по карьерной лестнице. Внутренние факторы – интерес к профессиональной деятельности, желание работать в системе дошкольного образования, способность получать удовольствие от профессионально-педагогического общения.

Таким образом, в результате выполненного исследования была подтверждена гипотеза о том, что изменение структурных характеристик личностной конкурентоспособности руководителя дошкольной образовательной организации обусловлено его профессиональным опытом.