

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕН-
НЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра методологии образования

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

магистерской работы

по направлению 44.04.01 Педагогическое образование,
профиль подготовки «Менеджмент дошкольного образования»
студентки 3 курса 351 группы
факультета психолого-педагогического и специального образования

КУЗНЕЦОВОЙ АРИНЫ НИКОЛАЕВНЫ

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент

_____ 2021 г.

Е.А. Максимова

Зав. кафедрой
доктор пед. наук, профессор

_____ 2021 г.

Е.А. Александрова

Саратов
2021

Введение

Актуальность. За последние годы появились новые нормативные требования к пониманию структуры, к реализации общеобразовательной программы ДОО, к работе с педагогическими кадрами и требованиям к ним, потому что эффективность кадровой политики – важный фактор развития ДОО, который определяется высоким кадровым потенциалом сотрудников. Главной целью определения эффективной кадровой политики в настоящее время становится развитие и совершенствование профессиональной компетентности педагогов – их умение адаптироваться и подстраиваться под современные требования. Именно владение профессиональными и надпрофессиональными знаниями, умение их получать и использовать, развивать в новых сферах жизнедеятельности, применять в реальной жизни ценятся в современной система образования, как системе, работа которой напрямую зависит от умения и качества сотрудников взаимодействовать со всеми участниками образовательных отношений.

Наиболее ценными и востребованными становятся педагоги, владеющие не только профессиональными, но и надпрофессиональными компетенциями, называемыми в современном обществе «soft skills», или «гибкие навыки». Работа с подобными компетенциями – это развитие таких качеств, как коммуникабельность, стрессоустойчивость, креативность, ответственность.

Из этого следует, что в настоящий момент остро встает вопрос о том, что развитие кадрового потенциала дошкольной организации напрямую зависит от повышения профессиональной компетентности ее работников, что, несомненно, ведет к повышению качества образования. Данная проблема стала определяющей при выборе темы исследования «Развитие кадрового потенциала дошкольной образовательной организации, как условие повышения качества образования» и в этом мы видим её актуальность.

Цель исследования: на теоретическом уровне выявить, а на практическом проверить эффективность использования навыков «soft skills» для развития и повышения профессиональной компетентности педагогов ДОО с целью развития кадрового потенциала ДОО.

Объект исследования - педагоги ДОО.

Предмет исследования: профессиональная компетентность педагога.

Задачи исследования:

1. Изучить научную литературу, посвященную изучению профессиональной компетентности педагогов.
2. Рассмотреть и охарактеризовать методическую работу в ДОО как основной аппарат развития кадрового потенциала организации.
3. Провести диагностику профессиональной компетентности педагогов ДОО в соответствии с профессиональным стандартом педагога дошкольного образования.
4. Определить пути и методы повышения профессиональной компетентности педагогов.
5. Разработать и описать практическую работу методической службы ДОО в направлении раскрытия педагогического потенциала сотрудников с целью повышения их профессиональной компетентности и развитию в них гибких навыков.

Для проведения данного исследования использовались следующие *методы и приемы*: изучение и анализ научно – методических, практических работ по проблемам профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования, наблюдение, тестирование, анкетирование, беседы, обработка данных.

Теоретическая значимость работы заключена в теоретическом расширении представлений о профессиональной компетентности педагога, уточнены такие понятия, как «потенциал», «компетентность», «компетенции», «гибкие навыки», «soft skills» ».

Практическая значимость работы состоит в возможности на практике повысить кадровый потенциал ДОО путем развития в сотрудниках гибких, надпрофессиональных навыков, оставаясь при этом в рамках требований профессионального стандарта и ФГОС ДО. *Апробация* исследования проводилась на базе Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 255» Ленинского района г. Саратова.

Положения, выносимые на защиту: развитие кадрового потенциала дошкольной образовательной организации возможно только при условии повышения педагогической компетентности педагогов путем развития в нем профессиональных и надпрофессиональных компетенций, что несомненно приведет к повышению качества образования.

Основное содержание работы

Глава 1 «Теоретические основы развития кадрового потенциала как условие повышения качества образования в дошкольной образовательной организации» посвящена раскрытию различных позиций в понимании актуальности по трём аспектам.

1.1 «Понятие «профессиональная компетентность педагога» в научной литературе». В этом параграфе даны определения таким понятиям, «профессиональная компетентность» и «профессиональная компетенция». Разграничение данных понятий четко прослеживается в работах таких авторов, как А. И. Сурыгин, А. А. Андреева, А. А. Орлова, А.В. Хуторского, В.А. Сластенина и других, тогда как А. А. Виневская, Е. А. Рапанцевич, П. В. Полонский, Д. А. Иванова, К. Г. Митрофанова, О. В. Соколова, И. В. Гришина объединяют данные понятия и рассматривают их в совокупности.

Для достижения цели исследования использовалась теория разделения понятий «компетентность» и «компетенция» и понимание «компетенции», как составляющей крупницы компетентности - способности использовать знания, умения, навыки на практике, используя при этом все свои умственные, психологические и физические возможности.

1.2 «Повышение профессиональной компетентности педагога в процессе совершенствования методической работы». В этом параграфе рассматривается роль методической службы дошкольной образовательной организации в процессе развития кадрового потенциала, описываются методы и приемы, используемые в работе с профессиональными компетенциями педагогов, в том числе, с гибкими навыками, развитие которых способствует повыше-

нию качества образования ДОО. Целью деятельности методической службы является при этом создание условий для регулярного, систематического, качественного повышения профессиональной компетентности педагога.

1.3 «Понятие гибких навыков, «soft skills», в современной научной литературе». Опираясь на требования Федерального государственного образовательного стандарта, становятся ценными качества педагога, не являющиеся профессиональными, сквозные – «soft skills». Такие навыки очень сложно контролировать и демонстрировать, но абсолютно точно известно, что их можно развивать. Изучению гибких навыков посвящены работы таких авторов, как О.В. Барина, В. Давидова, Н. В. Жадько, М. А. Чуркина, Е. Гайдученко, А. Марушева, О. Сосницкая и других. Все авторы так или иначе сходятся во мнении, что без навыков «soft skills» невозможно добиться высоких результатов и продвигаться по карьерной лестнице, потому что именно эти навыки помогают убеждать, лидировать, управлять, находить подход к людям, разрешать конфликты – вести за собой и развивать коллектив.

И только сочетая традиционные методы методической работы ДОО с инновационными, возможно добиться высоких результатов и значительно повысить профессиональную компетентность педагогов современной системы дошкольного образования, что гарантированно ведет к стабильному развитию кадрового потенциала и повышению качества образования.

Глава 2. «Организация работы по развитию кадрового потенциала путем повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации».

2.1 «Мониторинг профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации на начальном этапе работы».

Для определения целей, направленных на повышение профессиональной компетентности педагога, и путей их достижения, необходимо провести мониторинг, иными словами, выявить потребности и недостатки и определить способы и методы их устранения.

Экспериментальная база: Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребёнка – детский сад № 255» Ленинского района г. Саратова.

Экспериментальная выборка: в исследовании приняли участие 23 педагога: воспитатели (16 человек) и специалисты (7 человек) МДОУ «ЦРР – детский сад № 255».

Приведена краткая характеристика экспериментальной базы.

Практическое исследование, направленное на выявление профессиональной компетентности педагогов МДОУ «ЦРР - детский сад № 255» проводилось в три этапа.

I этап – мониторинг входных качеств и знаний педагогов (сентябрь). Его цель – изучение имеющегося уровня квалификации, профессионализма и продуктивности воспитателей МДОУ «ЦРР - детский сад №255».

II этап – действенный (октябрь - апрель).

Его цель – разработка и реализация системы методической работы в ДОО, направленные на повышение профессиональной компетентности педагогов.

III этап – итоговый (май).

Среди основных задач исследования стоит выделить следующие:

1. Проведение диагностики профессиональной компетентности педагогов МДОУ «ЦРР - детский сад № 255», обработка полученные результатов;
2. Организация работы по развитию навыков «soft skills» среди педагогического коллектива;
3. Сравнение результатов диагностики до и после системы методической работы, направленной на повышение профессиональной компетентности педагогов.

Исходя из цели и задач исследования, был определён критериально-диагностический инструментарий:

- Анкета для педагогов: «Оценка уровня профессиональной компетентности педагога на основе требований профстандарта» (ПРИЛОЖЕНИЕ А).

- Анкета «Навыки «soft-skills» в моей жизни (ПРИЛОЖЕНИЕ Б).
- Тест «Вы и Ваш творческий потенциал» (ПРИЛОЖЕНИЕ В)
- Тест на доброжелательность по шкале Д. Кэмпбелла (ПРИЛОЖЕНИЕ Г)
- Тест «Организаторские способности лидера (ПРИЛОЖЕНИЕ Ж)

На начальном этапе исследования среди педагогов ДОО (21 человек) проведено анкетирование (ПРИЛОЖЕНИЕ А): «Оценка уровня профессиональной компетентности педагога на основе требований профстандарта». Проведённый анализ анкетного опроса показал, что часть педагогов либо не владеют той или иной компетенцией и не способны применять ее в работе, либо владеют в недостаточной мере и применяют ее лишь по наставлению, что не может свидетельствовать о высокой профессиональной компетентности. Полученные ответы распределились следующим образом: 2 педагога (10 %), показали низкий уровень владения компетенцией, 16 педагогов (76%) проявляют частичную самостоятельность, 3 педагогам (14 %) присуща полная самостоятельность при выполнении профессиональной деятельности.

Помимо диагностики по критериям Профессионального стандарта, проводимой руководящим составом ДОО, педагогам было предложено провести самооценку своей профессиональной компетентности по трем основным критериям, определяющим понятие «профессиональная компетентность»: владение современными педагогическими технологиями и их применение в профессиональной деятельности; готовность решать профессиональные предметные задачи; способность контролировать свою деятельность в соответствии с принятыми правилами и нормами.

В самооценке приняли участие 20 педагогов ДОО. По результатам проведения самооценки педагогов оказалось, что достаточно большой процент педагогов (5 человек – 25 %) испытывают затруднения в освоении современными педагогическими технологиями и их применении в профессиональной деятельности.

В результате исследования выявлена потребность воспитателей и специалистов МДОУ в получении теоретических знаний: по инновационным техноло-

гиям, по методике, по психолого-педагогической диагностике, помощь по применению данных знаний на практике и качественное развитие гибких навыков с целью повышения профессиональной компетентности педагогов и - как следствие – повышение качества образования ДОО. В связи с этим был план работы методической службы для устранения неуверенности педагогов, повышения их педагогической компетентности и развития кадрового потенциала организации.

2.1.1 «Общая характеристика педагогических кадров Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 255» Ленинского района г. Саратова»

Педагог – это личность, способная организовать себя как в духовном, так и в нравственном, физическом плане, применяющий на практике самые передовые методы и приемы, разрабатываемые и внедряемые в современную систему образования, иными словами, обладающий высокой профессиональной компетентностью. Старший воспитатель осуществляет управление образовательной деятельностью организации.

В параграфе рассмотрена структура педагогического персонала по уровню образования, квалификации, педагогическому стажу, возрасту, по результатам прохождения КПК.

Согласно представленным данным и учитывая тот фактор, что МДОУ «ЦРР – детский сад № 255» функционирует с марта 2019 года, было отмечено, что основные критерии, такие как образование, аттестация персонала, повышение его квалификации соответствуют в организации должному уровню.

В результате исследования структуры персонала было выяснено, что большая часть персонала (91%) имеет высшее профессиональное, но не дошкольное образование, при этом все педагоги прошли профессиональную переподготовку, регулярно повышают профессиональную квалификацию, осваивают и совершенствуют знания в области современных ИКТ, а также активно используют их в своей работе. Выявленные данные позволяют сделать вывод, что 31% педагогов являются начинающими специалистами, при этом количество педагогов имеющих педагогический стаж более 5 лет составляет 22%.

При формировании профессиональной компетентности педагогов были выявлены следующие проблемы:

1. Часть сотрудников не имеют специального педагогического образования, что необходимо для обеспечения высокого качества образования.

2. Часть педагогического состава – молодые специалисты, не имеющие квалификационной категории. В связи с этим данные педагоги нуждаются в качественном повышении квалификации.

3. Педагоги и воспитатели признают, что нуждаются в обучении, особенно в области педагогических новаций, методике преподавания, организации личностно-ориентированного воспитания (индивидуальные занятия с детьми).

4. В ходе мониторинга выявлена проблема психологической неустойчивости части сотрудников, проблемы с быстротой реакции и мобильностью.

Чтобы ликвидировать выявленные проблемы, повысить кадровый потенциал, необходимы мероприятия по формированию и развитию профессиональной компетентности педагогов, в том числе, направленные на повышение стрессоустойчивости, коммуникативности и целеориентированности педагогов.

2.2 «Развитие навыков у педагогов дошкольной образовательной организации в целях повышения их профессиональной компетентности»

2.2.1 «Формы методической работы в ДОО»

Для повышения профессиональной компетентности педагогов перед методической службой МДОУ «ЦРР – детский сад № 255» были поставлены следующие задачи:

1. Обеспечение педагогов методической и теоретической поддержкой;

2. Создание условия для повышения профессиональной компетентности и развития творческого потенциала каждого педагога;

3. Проведение мониторинга достижений для объективного оценивания эффективности работы ДОО;

4. Осуществление обмена опытом между членами педагогического коллектива внутри организации и за ее пределами.

В детском саду эффективно использовать следующие формы методической работы: консультации (индивидуальные и групповые); обучающие семинары; круглые столы; педагогические советы; открытые просмотры; взаимопосещения; педагогические тренинги; изучение лучшего опыта педагогов; мастер-классы; выездные семинары и тренинги; ролевые игры; кейс-технологии.

Работа с педагогами по повышению профессиональной компетентности должна обеспечить стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями.

2.2.2 «Навыки «soft -skills» в работе старшего воспитателя ДОО».

Необходимость строить компетентные, целесообразные взаимоотношения со всеми участниками воспитательно-образовательного процесса: коллегами, детьми, родителями привела к выявлению проблемы развития «гибких» навыков у педагогов с целью качественного повышения их педагогических компетенций.

Перед методической службой ДОО поставлена цель: создать условия для развития «soft skills -компетенций у воспитателей и намечены следующие задачи:

1. Способствовать личностному росту педагогов;
2. Развивать коммуникативные навыки сотрудников;
3. Развивать навыки управления собой.

Ожидаемый результат: уверенный в себе, подкованный методически, стрессоустойчивый педагог, способный эффективно работать и саморазвиваться, педагог – крепкая составляющая кадрового потенциала ДОО. Работа проводилась в соответствии с планом (таблица 8).

Было проведено анкетирование «Навыки soft-skills» в моей жизни» (ПРИЛОЖЕНИЕ Б) с целью выявления и описания гибких навыков, которые присущи педагогам МДОУ «ЦРР – детский сад № 255», а какие требуют развития и совершенствования. В анкетировании приняли участие 21

педагог. После обработки анкет были выявлены следующие результаты: современные педагоги в незначительном объеме владеют навыками «soft-skills», но признают их значимость и эффективность в современной системе дошкольного образования. Кроме того, большинство педагогов стремятся к получению данных навыков и готовы к тесному сотрудничеству с целью их приобретения и развития, что существенно скажется на уровне педагогической компетентности сотрудников.

2.2.3 Работа по развитию навыков «soft-skills» как средство развития кадрового потенциала

Развивать свои внутренние резервы следует постепенно, выбирая именно те направления, которые в данное время считаются первоочередными. Для этого целесообразно изучать литературу, просматривать информацию в сети интернет ежедневно, постепенно наращивая свой уровень знаний по индивидуальному плану развития гибких навыков:

1. Постановка эффективной цели и планирование этапов реализации;
2. Принятие на себя ответственность за собственное развитие – не перекладывать ответственность на руководителей;
3. В плане саморазвития отразить суть развития, прописать конкретные гибкие навыки, требующие развития, определить инструменты развития гибких навыков.

Гибких навыков много. Мы в своей работе, ориентируясь на данные исследовательских работ, разделили основные надпрофессиональные навыки на 4 группы:

1. Социальные: коммуникативность, эмоциональный интеллект (умение различать эмоции и мотивы других людей), гибкость и принятие критики, ораторские способности.
2. Лидерские: умение принимать решения, сформировать команду, разрешать конфликты, ответственность, наставничество.
3. Интеллектуальные: аналитический склад ума, умение видеть и решать проблему, обучаемость, креативность».

4. Волевые компетенции: ориентированность на результат, стрессоустойчивость, готовность к рутинной работе.

В первую очередь, были затронуты и проработаны проблемы, связанные с коммуникативной компетенцией. Поскольку коммуникативность – главный навык, способствующий эффективной работе педагога. В случае, если педагог не обладает в достаточной мере данным навыком, информация не будет передана участникам образовательного процесса в полном объеме и не будет достигнута та цель, которая ставится в начале любых образовательных отношений.

Педагоги центра развития приняли участие в мастер-классе «Детские игры взрослых людей», на котором им было предложено поиграть. Примеры игр на развитие коммуникативных качеств – в приложении (ПРИЛОЖЕНИЕ Д).

Кроме того, в центре развития была проведена неделя педагогического мастерства и педагогический совет ««Современным детям – современные педагоги» (ПРИЛОЖЕНИЕ Е). В завершении было предложено оформить коллективную газету «Мой детский сад», обсудив процесс ее создания, материалы, используемые для газеты. Конечно, работа над коммуникативными навыками – длительный и трудоемкий процесс, который ведется в ДОО и по сей день, но главная цель была все же достигнута – донесение до педагогов важности и значимости данного навыка, без которого невозможна дальнейшая совместная работа в коллективе.

Для работы с компетенциями настойчивость, наставничество, стрессоустойчивость необходимо выявить педагогов МДОУ, обладающих лидерскими качествами. С этой целью было проведено тестирование «Организаторские способности лидера» (ПРИЛОЖЕНИЕ Ж).

Эта методика предназначена для того, чтобы оценить способности человека быть лидером. В данной методике испытуемый отвечает на 50 вопросов, и по его ответам на эти вопросы делается вывод о том, обладает ли он персональными организаторскими качествами, необходимыми

лидеру. На каждый вопрос необходимо дать ответ «да» или «нет». В тестировании приняли участие 21 педагог.

Для развития тех качеств, которые были выявлены как «присущие в недостаточном объеме» педагогам был предложен следующий ряд мероприятий:

1. Круглый стол «Мы – команда!»

Круглый стол проводился с участием воспитателей, специалистов и руководителей ДОО. Педагогам было предложено, разделившись попарно, оформить книжку – малышку с использованием нового для них пособия В.В. Воскобовича «Пирамидка Черепашки».

В задачи входило следующее:

- изучить предложенную игру;
- внести ее в группу детей;
- обсудить возможную тему книжки-малышки;
- сочинить занимательно-поучительную историю;
- проиллюстрировать ее с помощью «Пирамидки Черепашки»;
- презентовать книжку - малышку коллегам.

Цель, которая преследовалась данным мероприятием: раскрыть лидерские качества педагога, способного организовать процесс создания результата исследовательско-творческой деятельности.

По завершении круглого стола было оформлено и презентовано 5 книжек-малышек. (Пример – ПРИЛОЖЕНИЕ И). Педагоги, работавшие в паре стали более сплоченные, научились прислушиваться к мнению друг друга, выполнять задания сообща, обсуждая те или иные действия.

2. Тренинг «Командообразование».

На тренинге были затронуты проблемы командообразования, направленные на выявление лидерских качеств и развитие данных качеств у педагогов ДОО (ПРИЛОЖЕНИЕ К).

Для развития интеллектуальных и волевых компетенций в условиях непростого года педагогам было предложено активно заниматься самообразова-

нием, участвовать в конкурсах регионального и всероссийского значения, распространять свой опыт путем использования сети интернет, о которых им заблаговременно сообщает методическая служба ДОО (ПРИЛОЖЕНИЕ К). Кроме того, была разработана инструкция о дистанционном обучении воспитанников, опираясь на которую педагоги смогли не прерывать образовательный процесс даже в условиях самоизоляции (ПРИЛОЖЕНИЕ Л).

По итогам всех проведенных мероприятий среди педагогов ДОО было проведено повторное анкетирование «Оценка уровня профессиональной компетентности педагога на основе требований профстандарта», в котором приняли участие 21 педагог.

Можно отметить, что сократился процент педагогов, показавших низкий уровень владения компетенцией: с 10% до 5%. Это свидетельствует об эффективности проводимых мероприятий и повышении общего уровня педагогических компетенций. Процент педагогов проявляющих частичную самостоятельность при управлении трудовой или учебной деятельностью в стандартных ситуациях остался на прежнем уровне - 60%. Данный показатель свидетельствует о том, что работа ведется в правильном направлении и ее необходимо продолжать. Процент педагогов, которым присуща полная самостоятельность при выполнении профессиональной деятельности, увеличился с 14% до 19 %.

Заключение

Какие же общие выводы можно сделать?

1. Профессиональную компетентность педагога ДОО можно определить как способность к эффективному выполнению профессиональной деятельности. Она предполагает владение профессионально значимыми установками и личностными качествами, теоретическими знаниями, профессиональными умениями и навыками.

2. Работа с педагогами по развитию профессиональной компетентности обеспечивает стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение

ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а так же повышение эффективности образовательного процесса ДОО.

3. Все формы развития профессиональной компетенции педагога ДОО, можно представить в виде двух взаимосвязанных групп:

- групповые формы методической работы (педагогические советы, семинары, практикумы, консультации, творческие микро группы, открытые просмотры, работа по единым методическим темам, деловые игры и т.д.);

- индивидуальные формы методической работы (самообразование, индивидуальные консультации, собеседования, стажировка, наставничество и т.д.).

Проведенная повторная диагностика уровня сформированности педагогической компетентности педагогов ДОО позволила сделать вывод, что общий уровень профессиональной компетентности педагогов ДОО значительно повысился, педагоги стали более коммуникативны, уверены в себе. Коллектив стал более сплоченным, в нем были выявлены лидеры, способные организовать и повести за собой.

Оценивая показатели профессионализма, нужно отметить, что они изменились в лучшую сторону у многих педагогов. Эти изменения, в основном, связаны с тем, что воспитатели стали проявлять желание к организации консультаций для других педагогов, стали активнее публиковать свои наработки в научных журналах, участвовать в конкурсах педагогической направленности, делиться своим опытом с коллегами. Персонал стал более активным за счет того, что почувствовал уверенность в своих силах и осознал, что такая инициативность положительно влияет на их статус в педагогическом коллективе.