

Истюфеева Жанна Николаевна

*Руководитель центра дополнительного профессионального образования
Института дополнительного образования, кандидат психологических наук,
Новосибирский государственный педагогический университет, г. Новосибирск.
E-mail: jannaist@mail.ru*

Кузьминых Светлана Алексеевна

*Заведующая, Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
г. Новосибирска Детский сад № 449, г. Новосибирск. E-mail: ds_449_nsk@nios.ru*

ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

В статье представлена модель проекта по созданию инновационных организационно-управленческих условий для развития профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения (ДОУ) в условиях реализации Профессионального стандарта. Представлен теоретический анализ специфики, содержания и структуры профессиональной компетентности педагогов ДОУ и соответствие ее требованиям современных нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность дошкольного образования. Мониторинг реальной образовательной ситуации выявил профессиональные и личностные дефициты педагогов ДОУ № 449 г. Новосибирска, проблемы в профессиональной педагогической деятельности, что определило цель и содержание проекта. В статье описаны критерии и достигнутые результаты проекта как на уровне управления процессом, так и на уровне взаимодействия, взаимосвязи компонентов проекта, показавшие его эффективность и определившие дальнейшую управленческую стратегию.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, организационно-педагогические условия, управление, дошкольное образовательное учреждение (ДОУ).

Istyufeeva Zhanna Nikolaevna

*Head of the center for continuing education of the institute of continuing education,
Candidate of psychological Sciences, Novosibirsk State Pedagogical University,
Novosibirsk. E-mail: jannaist@mail.ru*

Kuzminykh Svetlana Alekseevna

*Head of the Municipal State preschool Educational Institution of the city of Novosibirsk
kindergarten №. 449, Novosibirsk. E-mail: ds_449_nsk@nios.ru*

ORGANIZATIONAL AND MANAGEMENT CONDITIONS FOR THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF TEACHERS OF PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTION

The article presents a model of a project to create innovative organizational and managerial conditions for the development of professional competence of teachers of a preschool educational institution (preschool educational institution in the context of the implementation of the Professional standard. A theoretical analysis of the specifics, content and structure of professional competence of preschool educational institutions and its

compliance with the requirements of modern regulatory documents is presented. monitoring of the real educational situation revealed professional and personal deficiencies of teachers of preschool educational institution No. 449 in Novosibirsk, problems in professional pedagogical activity, which determined the purpose and content of the project. The article describes the criteria and achieved results of the project both at the level of process control and and at the level of interaction, the relationship of the components of the project, which showed its effectiveness and determined the further management strategy.

Keywords: professional competence, organizational and pedagogical conditions, management, preschool educational institution.

Развитие современного общества диктует особые условия организации дошкольного образования, интенсивное внедрение инноваций, новых технологий и методов работы. Современная система дошкольного образования развивается как открытая, вариативная, ориентированная на предоставление качественных образовательных услуг семьям, имеющим детей дошкольного возраста. На первый план выдвигаются проблемы обеспечения новых подходов к организации педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении, его взаимодействия с семьей и начальной школой, делается акцент на эффективность процессов социализации, индивидуализации развития личности дошкольника [1]. В связи с этим все более острой становится потребность в педагоге, способном с учетом меняющихся социально-экономических условий, общей ситуации в системе образования самостоятельно принимать ответственные решения и прогнозировать их возможные последствия, способном к сотрудничеству.

Профессиональный стандарт педагога, который пришёл на смену морально устаревшим документам, до сих пор регламентировавшим его деятельность, призван, прежде всего, «освободить» педагога, дать новый импульс его развитию. Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ) относит дошкольное образование к одному из уровней общего. Расширяя границы

свободы педагога, профессиональный стандарт одновременно повышает его ответственность за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии ее оценки. Различаются не только уровни квалификации педагогов, но и те условия, в которых они осуществляют свою профессиональную деятельность.

Сегодня возникла необходимость в качественно иной подготовке педагога, позволяющей сочетать фундаментальность профессиональных базовых знаний с инновациями мышления и практико-ориентированным исследовательским подходом к разрешению конкретных педагогических проблем, необходимость формирования личности, умеющей жить в условиях неопределенности, личности творческой, ответственной, устойчивой к стрессам, способной предпринимать конструктивные и компетентные действия в различных видах жизнедеятельности. А формирование этих компетенций будет успешным, если сам педагог будет работать над своим саморазвитием, знать суть и содержание профессиональной компетентности педагога [5]. Для того чтобы повысить эту самую компетентность, для начала нам стоит разобраться, что же это такое?

Методологической основой понимания феномена компетентности является деятельностный подход в трактовке отечественных исследователей. Л. Н. Аتماхова рассматривает «компетентность» как некую «оценочную категорию, кото-

рая характеризует человека как субъекта деятельности, в которой развитие его способностей предоставляет ему возможность наиболее эффективно выполнять квалифицированную работу, принимать решения при возникновении проблемных ситуаций, заранее планировать и совершать действия, которые привели бы к наилучшему результату» [2, с. 59].

Исследователи Т. Н. Банщикова [3], Ю. В. Варданян [6] и В. П. Симонов [9], рассматривая термин «профессиональная компетентность», выделили необходимые условия для ее проявления. К данным условиям они, прежде всего, отнесли педагогические и социальные условия. Профессиональную компетентность они рассматривали, прежде всего, как: сочетание профессиональных качеств педагога; готовность педагога к реализации профессиональной деятельности и способность действовать; способность реализовывать свои профессиональные и должностные требования; самообразование в профессиональной сфере.

Л. Л. Тимофеева рассматривает понятие «профессиональная компетентность педагога» как способность к наиболее эффективному выполнению деятельности, а деятельность, в свою очередь, определяется требованиями к его занимаемой должности и строится на эмоционально-ценностном отношении педагога к своей работе. Компетентность предполагает владение профессионально значимыми установками и личностными качествами, теоретическими знаниями, профессиональными умениями и навыками [10, с. 74].

Критерием профессиональной компетентности педагога являются результаты его педагогической деятельности и авторитет педагога в определенной области знаний.

Выделяют следующие компоненты профессиональной компетентности.

1. Эмоционально-волевой компонент, отражает отношение педагога к проблеме, его переживания и эмоции. Главными составляющими этого компонента являются: способность адекватно себя оценивать и самостоятельно регулировать поведение.

2. Мотивационно-ценностный компонент. Данный компонент является наиболее значимой характеристикой мотивационной стороны деятельности, который тесным образом связан с личностной свободой. Личностная свобода – это готовность специалиста самостоятельно осуществлять профессиональную деятельность, не исходящую извне (субъективная сторона); наличие вариантов решения сложных ситуаций (объективная сторона).

3. Когнитивный компонент отражает следующие когнитивные способности профессионалов: способность воспринимать учебно-информационный материал и обладать конкретным опытом. Главными составляющими этого компонента являются: интеллектуальная вовлеченность в процесс; открытость к приобретению новых знаний; наличие профессиональных знаний, умений и навыков.

4. Коммуникативный компонент характеризует взаимодействия педагога с окружающими его людьми. Главные составляющие этого компонента: способность строить диалог; конструирование потенциальных запросов общества, основываясь при этом на имеющийся опыт в данных ситуациях.

5. Креативно-деятельностный компонент стимулирует педагога к применению творческого подхода в своей профессиональной деятельности. При этом главными составляющими данного компонента являются: определение перспектив развития и положительных результатов в профессиональной дея-

тельности; творческая самостоятельность в решении профессиональных задач; конкретная постановка проблемы; способность предвидеть возникновение той или иной проблемной ситуации и на основе этого выстроить систему мер, направленных на решение данной ситуации [7].

Таким образом, на основе исследований Ю. В. Варданян, Н. В. Кузьминой, А. К. Марковой и др. обобщим, что:

- компетентность – это сочетание теоретического и практического опыта человека, который он приобрел в какой-либо сфере деятельности;
- профессиональная компетентность – включает в себя профессионализм и педагогическое мастерство педагога;
- понятие «профессиональная компетентность» предоставляет возможность рассмотреть ее как определенную систему приобретенных знаний, умений, опыта, совокупности профессионально личностных качеств педагога, которые отражают его способность эффективно выполнять необходимую для него деятельность;
- профессионализм – психологическая характеристика деятельности педагога, свидетельствующая о высоком уровне овладения профессиональной деятельностью.

Исходя из современных требований к дошкольной образовательной организации, необходимо создать такие условия, в которых педагоги осознают необходимость повышения уровня профессиональной компетентности.

К числу условий, ориентированных на повышение профессиональной компетенции педагога ДООУ, относятся:

1. Организационные условия:

а) стиль управления руководителя образовательного учреждения – наиболее эффективный – демократический, так как повышается значимость каждого педагога для коллектива в целом, за-

интересованность в общих результатах деятельности за счет положительного эмоционально-психологического микроклимата, который не только позитивно воздействует на психологию каждого педагога, но и на показатели организации;

б) система стимулирования работников, направленная на мотивацию педагогов к самообразованию и самореализации.

Выделяют следующие формы стимулирования:

- Негативные – недовольство, наказание, угрозы увольнения.
- Денежные – заработная плата, премии, надбавки.
- Натуральные – предоставление жилья, различного рода подарки.
- Моральные – грамоты, дипломы, благодарности.
- Организационные – условия работы, содержание.

2. Педагогические условия, включающие в себя следующие формы работы с педагогами:

а) методическая служба, деятельность которой направлена на повышение профессиональной компетентности педагогических работников, на реализацию их творческих способностей, на совершенствование образовательного процесса, на достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития детей.

б) ИКТ-технологии, применение которых в образовательном процессе предоставляет возможность педагогу обогатить и обновить образовательный процесс, тем самым повысить его эффективность.

Информационные коммуникативные технологии классифицируют по их значению и использованию: презентации, обучающие игры и развивающие программы, дидактические материалы, виртуальные эксперименты, электронные тетради и учебные пособия, воз-

можность дистанционного образования и повышения квалификации, создание собственного сайта педагога.

в) повышение квалификации, в результате которого происходит:

– обеспечение оптимального вхождения работников образования в систему ценностей современного образования;

– освоение новой системы требований к структуре образовательной программы, результатам её освоения и условиям реализации, а также системы оценки качества;

– овладение учебно-методическими и информационно-методическими ресурсами, необходимыми для успешного решения задач прописанных в ФГОС ДО.

Особенности развития профессиональной компетентности в процессе повышения квалификации педагогических работников рассматривала Р. П. Безделина [5].

г) аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию, задача которой – повысить профессионализм и продуктивность педагогической деятельности.

д) инновационная деятельность ДОО, целью которой является развитие дошкольного образования, совершенствование профессиональной компетентности как педагогических, так и административных работников посредством использования инновационных форм методической работы: деловые и ролевые игры, брейн-ринги, мозговые атаки, форсайт-сессии, коучинг-сессии, SWOT-анализ, инициативные творческие микрогруппы педагогов.

Таким образом, организация и разнообразие педагогических условий влияют на осознанность и уровень профессиональной компетентности педагогов в зависимости от инновационного, развивающего потенциала дошкольной образовательной организации.

Для исследования соответствия профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения к требованиям, регламентирующим деятельность дошкольного образования в нормативно-правовых документах, была выбрана база исследования – муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение города Новосибирска «Детский сад № 449 «Солнечный».

В исследовании приняли участие 22 педагога, из них 14 воспитателей, 2 музыкальных руководителя, 2 инструктора по физической культуре, педагог-психолог, 2 учителя-логопеда, старший воспитатель. На первом этапе был проведен мониторинг контингента педагогических работников по стажу работы, в том числе и в учреждении, образованию, возрасту, квалификационной категории.

Полученные данные говорят о том, что педагогический коллектив состоит в основном из педагогов с первой или высшей квалификационной категорией (73 %), имеющие достаточный практический опыт работы. Коллектив педагогов стабилен, большинство работают в данном детском саду более 10 лет.

После проведенных мониторинговых мероприятий, анкетирования и опросов педагогов ДООУ, были выявлены следующие проблемы:

- сотрудники испытывают эмоциональное напряжение, в связи с высокой эмоциональной и профессиональной нагрузкой;
- педагоги нуждаются в помощи с подготовкой к аттестации, в связи с изменениями требований;
- в ДООУ недостаточно созданы условия для активности в инновационной, творческой, конкурсной и общественной деятельности педагогам;
- отсутствие личного времени для занятий спортом, так как работой приходится заниматься и в личное время;

- в недостаточном объеме обеспечивается и предоставляется возможность педагогам представлять положительный педагогический опыт на методических объединениях, конференциях, семинарах и конкурсах на разных уровнях;
- педагоги нуждаются в помощи публикаций о своем педагогическом опыте;
- отсутствует возможность пройти курсы повышения квалификации за бюджет города по приоритетным направлениям работы.

По результатам мониторингов, опросов и анкет педагогов ДООУ, стали очевидны их профессиональные и личностные дефициты, которые необходимо восполнять. Это обусловило разработку и реализацию проекта «Организационно-управленческие условия для развития профессиональной компетентности педагогов», с учетом специфики педагогического коллектива.

Целью проекта являлось создание организационно-управленческих условий, способствующих развитию профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации Профессионального стандарта.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

1. Обеспечить управление проектом посредством разработки нормативно-правовой базы, координации и контроля исполнения планов работы;
2. Разработать и реализовать современную систему работы по профилактике профессионального выгорания педагогов, способствующую повышению их профессионализма;
3. Создать условия в ДООУ для творческого профессионального самовыражения педагогов посредством организации творческих групп;
4. Продолжать оказывать профессиональную и личную поддержку педагогов, сохраняя сложившиеся традиции в ДООУ;

5. Организовать деятельность постоянно действующих клубов на базе детского сада для укрепления и сохранения физического и психического здоровья сотрудников;

6. Оптимизировать работу педагогов в рамках сетевого взаимодействия с учреждениями культуры и образования;

7. Повысить мотивацию педагогов на организацию и реализацию инновационной творческой, проектной, общественной деятельности;

8. Проанализировать результаты организационно-управленческих условий, способствующих развитию профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации Профессионального стандарта.

9. Способствовать распространению положительного педагогического опыта педагогов, посредством участия в конкурсах, методических объединениях и публикациях в СМИ.

Участниками проекта являлись администрация ДООУ, педагогический коллектив, сотрудники ДООУ, социальные партнеры (НИПКиПРО кафедра ТиМДО, ООО «Форум» и др.).

Проект долгосрочный: начало – декабрь 2017 г., окончание – декабрь 2019 г.

Модель реализации проекта «Организационно-управленческие условия для развития профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения» (рис. 1) визуально представляет взаимодействие всех участников проекта на всех уровнях развития проекта. Это вертикальная модель управления процессом и горизонтальная модель взаимосвязи компонентов проекта.

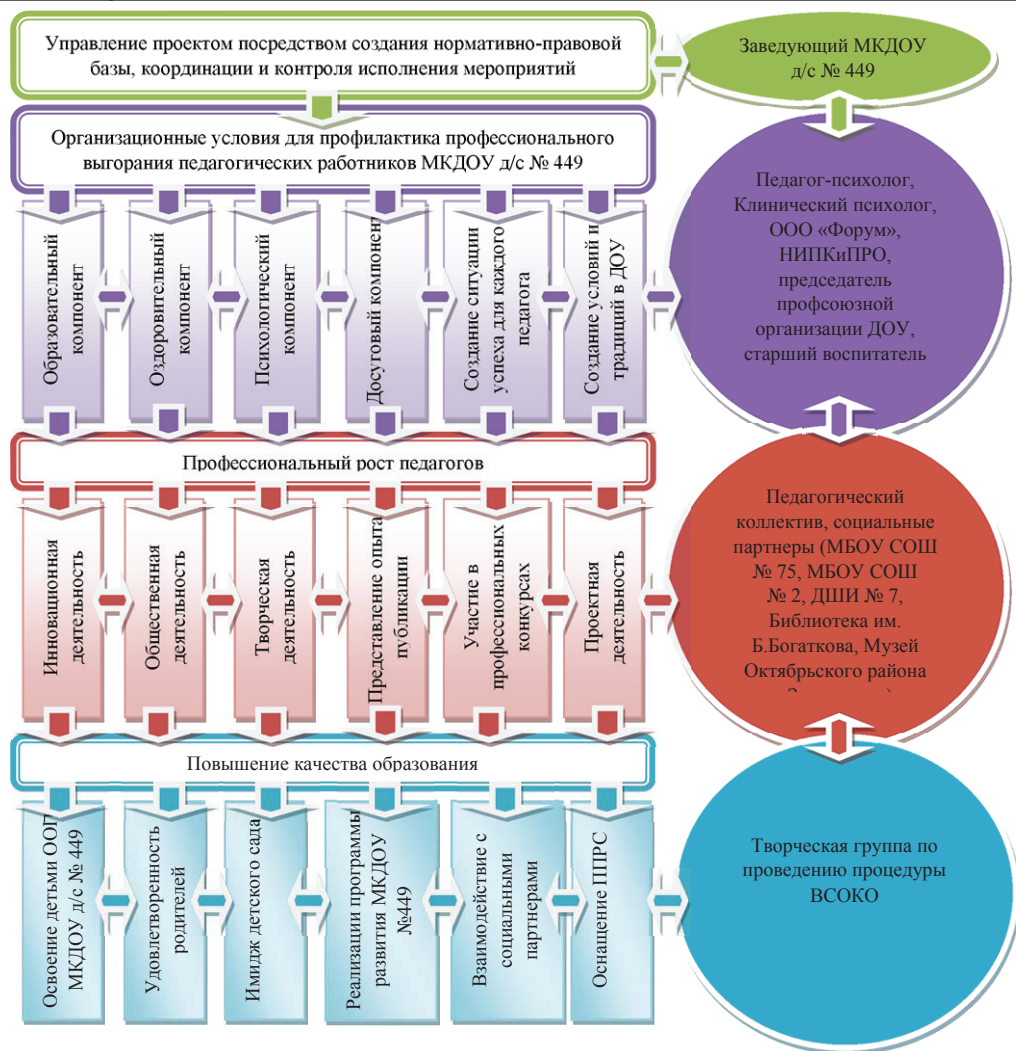


Рис. 1. Модель реализации проекта «Организационно-управленческие условия для развития профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения»

Координация, контроль и создание нормативно-правовой базы осуществляет заведующая МКДОУ д/с № 449. В ее функции входит взаимодействие с социальными партнерами НИПКПРО и ООО «Форум» – заключение договоров о сотрудничестве, планирование работы.

Мероприятия по профилактике профессионального выгорания педагогов делятся на шесть компонентов: образовательный, оздоровительный, психологический, досуговый компоненты, а также создание ситуации успеха для каждого педагога и создание условий

и традиций в ДОУ. Комплекс мероприятий способствует профессиональному росту педагогов – участие в профессиональных конкурсах, инновационной, общественной, творческой, проектной деятельности, представляют опыт на различных уровнях и публикуют его в СМИ.

Повышение профессионального мастерства способствует повышению качества образования в ДОУ, что находит свое отражение в качестве предоставляемых образовательных услуг, конкурентоспособности ДОУ, имидже детского сада, удовлетворенности родителей,

а также участия в детских конкурсах, фестивалях и др. Качество образования исследуется в соответствии с Программой ВСОКО МКДОУ д/с № 449. Процедуру ВСОКО проводит группа педагогов один раз в год.

Предполагаемые результаты проекта:

1. Рост уровня профессионализма педагогов, в соответствии с требованиями современной нормативно-правовой базы;

2. Эффективное управление проектом посредством разработки локально-нормативных актов, координации и контроля исполнения запланированных мероприятий;

3. Организация систематической деятельности творческих групп, способствующая творческому профессиональному самовыражению педагогов;

4. Сохранение сложившихся традиций, направленных на оказание профессиональной и личной поддержки педагогов;

5. Постоянно действующие клубы для укрепления и сохранения здоровья сотрудников;

6. Активное взаимодействие педагогов с социальными партнерами в соответствии с планом работы;

7. Реализация педагогами ДОУ инновационной и творческой деятельности;

8. Активное участие педагогов и специалистов ДОУ в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, публикациях в СМИ, организациях выставок различного уровня с целью распространения положительного педагогического опыта;

9. Снижение уровня заболеваемости педагогов;

10. Повышение уровня удовлетворенности трудом у педагогов.

Для анализа результатов реализации проекта были выделены способы и критерии эффективности проекта:

Способы оценивания:

- мониторинг профессионального роста педагогов;

- анкетирование, опрос, психолого-педагогические тесты.

Критерии оценивания:

- участие педагогов в инновационной, проектной, конкурсной, творческой, общественной и просветительской деятельности;

- участие педагогов во взаимодействии с социальными партнерами;

- удовлетворенность педагогов своим трудом;

- заболеваемость педагогов.

Промежуточные результаты проекта были подведены в декабре 2019 года. Было выявлено следующее:

1. Стабильность состава коллектива ДОО. За период с декабря 2017 по декабрь 2019 года не было увольнений педагогов ДОО по собственному желанию.

2. Снижение заболеваемости педагогов. За период с декабря 2017 по декабрь 2019 года не было ни одного больничного листа у педагогов МКДОУ д/с № 449.

3. Снижение уровня синдрома эмоционального выгорания. Анкетирование «Оценка синдрома эмоционального выгорания» показало, что педагоги практически не испытывают эмоциональную загруженность на работе, тревожность, а наоборот чувствуют прилив сил.

4. Повышение удовлетворенности своим трудом. Тест показал, что педагоги получают удовлетворение от работы, чувствуют успех в профессиональной сфере, их устраивает организация труда в учреждении.

5. Повышение уровня профессионализма педагогов. Педагоги стали активно принимать участие в инновационной, проектной, творческой, общественной деятельности, в профессиональных конкурсах, представлять опыт и публиковать его в СМИ.

6. Повышение качества образовательных услуг в ДОУ. Улучшилось освоение детьми основной образовательной программы, на высоком уровне реализуется вариативная часть программы, разрабо-

танная участниками образовательных отношений. Педагоги готовят детей к участию в творческих конкурсах.

7. Повышение уровня удовлетворенности родителей.

8. Улучшение качества взаимодействия с социальными партнерами.

Таким образом, инновационность организационно-управленческих условий развития профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения пред-

ставлена многоаспектностью взаимодействия субъектов образовательного процесса как на уровне управления процессом, так и на уровне взаимосвязи компонентов проекта. Ключевым, системообразующим компонентом проекта выступила профилактика эмоционального выгорания педагога, что проявилось в обогащенной деятельности всего педагогического коллектива и обусловило успешность других показателей профессиональной компетентности.

Список литературы

1. *Алексеева Л. П., Шаблыгина Н. С.* Преподавательские кадры: проблемы профессиональной компетентности. – М.: НИИВО, 2014. – 141 с.
2. *Атмахова Л. Н.* Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения: дис. ... канд. пед. наук. – Екатеринбург, 2016. – 177 с.
3. *Баницикова Т. Н.* Профессиональная компетентность как фактор профессиональной успешности педагога // *Акмеология*. – 2017. – № 1. – С. 25.
4. *Безделина Р. П.* Повышаем квалификацию педагогов // *Дошкольное воспитание*. – 2013. – № 7. – С. 127–131.
5. *Борытко Н. М.* Педагогика. – М.: Academia, 2016. – 352 с.
6. *Варданян Ю. В.* Становление и развитие профессиональной компетентности педагога / под науч. ред. В. А. Слостенина. – М.: Изд-во МПГУ, 2014. – 180 с.
7. *Зотова И. В., Умарова А. М.* Формирование профессиональной компетентности педагога в работе с детьми в ДОУ // *Вестник науки и образования*. – 2019. – № 11–3 (65). – С. 66–69.
8. *Ладонина Ю. А.* Роль руководителя в становлении профессиональной компетентности молодого педагога // *Практика управления ДОУ*. – 2015. – № 4.
9. *Симонов В. А.* Менеджмент в педагогике: 50 ноу-хау в области управления образовательным процессом: учебное пособие. – М.: Российское педагогическое агентство, 2017. – 264 с.
10. *Тимофеева Л. Л.* Повышение профессиональной компетентности педагога ДОУ. – М.: Педагогическое общество России, 2015. – 96 с.
11. *Третьякова М. В.* Эмоциональное выгорание и коммуникативная компетентность педагогов дошкольного образования как фактор психологической безопасности личности // *Вестник Прикамского социального института*. – 2018. – № 3 (81). – С. 108–116.
12. *Управление дошкольным образованием* / под ред. Н. А. Виноградовой, Н. В. Микляевой. – Магнитогорск: Юрайт, 2017. – 396 с.
13. *Евстафьева С. А., Попогребская И. В., Немахова Е. В.* и др. Эмоциональное выгорание педагога // *Педагогическое мастерство: материалы VIII Междунар. науч. конф.* (г. Москва, июнь 2016 г.). – М.: Буки-Веди, 2016. – С. 84–86.