

ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Жбанникова Александра Евгеньевна

Магистрант группы УДМЗ-21 ФГБОУ ВО ВГСПУ, г. Волгоград.

aleksandra.zhbannikova@mail.ru

Михайлова Татьяна Николаевна

Кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики дошкольного образования ФГБОУ ВО ВГСПУ, г. Волгоград

ikrannikova@mail.ru

Аннотация. Представлен общий замысел исследования и процесс решения его эмпирической задачи по изучению уровней развития у педагогов профессиональной компетентности и управленческой компетентности у руководителей как основания для дальнейшей формирующей работы.

Ключевые слова: управление; замысел; профессиональная и управленческая компетентность; авторские опросники.

Актуальность выбранной нами темы определяется тем, что у руководителей ДОО представлен выраженный дефицит комплексного решения задач управления по развитию у педагогов профессиональной компетентности, что затрудняет адекватный выбор необходимых технологий. Это нарушает последовательность управленческих действий в аспекте решения проблемных задач, что не позволяет выстроить законченный цикл (анализ проблемы, целеполагание, планирование действий, контроль и регулирование) [4].

Управление, в целом, определяют как корпоративную деятельность людей, объединённых общими целями, ценностями, мотивами, обуславливающими инновационное развитие всей организации. Соответственно, основной целью управления обозначается планомерное и эффективное приложение ресурсов, средств, временных затрат, людских ресурсов для достижения оптимального и конструктивного результата. Достижение такой цели существенно повышает уровень профессиональной компетентности сотрудников [2].

Многие исследователи особо фокусируют внимание на том, что качество образовательного процесса обуславливается как деятельностью всех сотрудников, так и каждого отдельного педагога. Важная роль при этом отводится деятельности руководителя, а именно, проявлению им своей управленческой компетентности [1].

Таким образом, объектом изучения мы обозначили профессиональную подготовку педагогов дошкольного образования, а предметом – систему управления развитием у педагогов профессиональной компетентности. При этом мы выдвинули общую гипотезу о том, что процесс развития профессиональной компетентности педагогов будет значительно эффективнее в случае, если руководители разработали систему управленческих средств, применение которой

приводит в соответствие развитие у педагогов профессиональной компетентности и у руководителей – управленческой компетентности.

Методологическим основанием выступили исследования в области изучения теоретических подходов в системе управления; обоснований управленческих стратегий; теоретического моделирования внутреннего управления инновационными процессами в системе подготовки руководителей образовательных организаций; оптимизации системы управления качеством дошкольного образования по процессу и результату.

Мы предположили, что для руководителей в системе управления наиболее значимы такие составляющие управленческой компетентности, как исследовательская и экспертная её виды. В данном содержании следует иметь в виду, что управленческая компетентность реализуется при наличии у руководителя соответствующих умений, система которых составляет единую компетенцию, выражающуюся в конкретных управленческих действиях [5].

Мы обозначили две такие компетенции – реализация руководителем проектной деятельности; осуществление экспертизы и апробация инноваций. При этом первичной является проектная деятельность, предполагающая реализацию исследовательских умений на основе концептуализации собственных профессиональных достижений [3]. Соответственно, чтобы руководитель образовательной организации был эффективен в управленческой деятельности, он должен опираться на компетенции сложившихся и расширяющихся видов собственной профессиональной компетентности, целостность которой, в свою очередь, выступает основанием оформления компетенций социально-организационной или управленческой компетентности [6].

Для того, чтобы изучить специфику уровней составляющих управленческой компетентности руководителей, мы разработали два опросника. Опросники были апробированы в процессе эмпирического исследования, в котором приняли участие 25 руководителей и 42 педагогов ДОО двух районов г. Волгограда.

Объект первой процедуры – определение у испытуемых компетенций профессиональной компетентности. Предмет – соотнесение уровней профессиональной компетентности руководителей и педагогов с обозначением противоречий, требующих корректирования в системе традиционного воздействия и соуправления.

Объектом второй процедуры мы обозначили определение у руководителей компетенций управленческой компетентности. Предметом – соотнесении уровней профессиональной и управленческой компетентности руководителей с обозначением противоречий, требующих корректирования в системе соуправления и самоуправления.

Опросники представляют собой перечень из 32 вопросов, отражающих представления респондентов о качестве собственных умений компетенций профессиональной и управленческой компетентности. Вопросы первого опросника распределены по четырём шкалам: психологическая, коммуникативная, организационно-образовательная компетентности (компетенции ресурсного обеспечения и учебно-воспитательной состоятельности – отдельно); вопросы второго опросника – по двум шкалам: исследовательская и экспертная компетентности.

Респондентам предлагается оценить каждый из вопросов от 0 до 10 баллов с точки зрения оценки степени готовности к реализации значимых умений (0 – полностью не способен; 10 – абсолютно способен). В процессе обработки результатов экспериментатор игнорирует крайние оценки, так как адекватной является 9-балльная шкала.

Далее для каждого испытуемого определяется сумма баллов, средний показатель и уровни состояния составляющих профессиональной и управленческой компетентностей (результативный (высокий уровень) – 6,5-9; технологический (средний) – 4,5-6,4; стартовый (низкий уровень) – 1-4,4). После этого экспериментатор оформляет итоговые результаты по выборам респондентов через их количественно-качественный анализ и интерпретацию.

Мы предположили, что качество состояния у руководителей управленческой компетентности определяется таковым общей профессиональной. При этом, чем выше уровень последней, тем выше и уровень умений компетенций исследовательской и экспертной компетентностей. Следовательно, дефицит умений компетенций видов профессиональной компетентности влечёт за собой недостаточность качества видов управленческой.

В таблице 1 представлен сравнительный анализ результатов руководителей и педагогов по первой процедуре.

Таблица 1

Сравнительный анализ результатов руководителей и педагогов: уровни профессиональной компетентности

| Виды компетентностей | Итоговый средний показатель | | Уровень | | Ранг значимости | |
|------------------------------------|-----------------------------|----------|----------|----------|-----------------|----------|
| | Руковод. | Педагоги | Руковод. | Педагоги | Руковод. | Педагоги |
| Психологический | 6,3 | 4,1 | Т | С | 4 | 4 |
| Коммуникативный | 6,85 | 5,15 | Р | Т | 3 | 3 |
| Организационно-образовательный | | | | | | |
| Компетенция ресурсного обеспечения | 7,4 | 5,9 | Р | Т | 1 | 2 |
| Учебно-воспитательная компетенция | 7,1 | 6,4 | Р | Т | 2 | 1 |

Анализ показал наличие дефицита умений компетенций психологической компетентности у всех респондентов (4 (низкий) ранг значимости степени готовности к их применению). Отличие по группам состоит в уровнях их состояния: у руководителей – технологический (средний), у педагогов – стартовый (низкий). Можно предположить, что респонденты в силу недостаточности умений компетенций здоровьесбережения, развития и саморазвития подвержены риску дисбаланса психического и психологического здоровья, выражающегося в нарушениях механизмов саморегуляции, самоуправления и самоконтроля.

Дефицит умений компетенций психологической компетентности влечёт за собой затруднения в применении умений компетенций коммуникативной

компетентности (3 (средний) ранг значимости). При этом у руководителей в целом наблюдается успешность развития данного вида компетентности (результативный (высокий) уровень) за счёт умений компетенции информационно-технологического обеспечения, но следует отметить, что в построении равноправного партнёрства с педагогами, находящимися на технологическом (среднем) уровне, руководители затрудняются в применении умений компетенции построения диалогических отношений.

Относительно качества состояния организационно-образовательной компетентности можно констатировать, что она приоритетна как у руководителей, так и у педагогов. Отличие состоит в том, что у руководителей наиболее значимы умения компетенции ресурсного обеспечения, у педагогов – умения учебно-воспитательной компетенции (1 (высокий) ранг значимости).

Таким образом, выдвинутое нами предположение о взаимозависимости уровней состояния управленческой и профессиональной компетентности получило своё подтверждение. Следовательно, расширяя у руководителей границы составляющих профессиональной компетентности, можно способствовать позитивной динамике и границ управленческой компетентности.

Итоговые результаты по определению у руководителей уровней управленческой компетентности показал преобладание исследовательской компетентности (верхняя граница технологического (среднего) уровня) в сравнении с таковой экспертной (нижняя граница) представлены нами в таблице 2 и 3.

Таблица 2

Итоговые результаты: уровни видов управленческой компетентности

| Виды компетентностей | Общий показатель средних выборов | Итоговый средний показатель | Уровень | Стандартный процент |
|----------------------|----------------------------------|-----------------------------|---------|---------------------|
| Исследовательский | 146,6 | 6,1 | Т | 56,8 |
| Экспертный | 111,5 | 4,5 | Т | 43,2 |

Таблица 3

Сравнительный анализ результатов: уровни профессиональной и управленческой компетентностей руководителей

| Общие компетентности | Итоговый средний показатель | Уровень | Стандартный процент |
|----------------------|-----------------------------|---------|---------------------|
| Профессиональная | 6,8 | Р | 56 |
| Управленческая | 5,3 | Т | 44 |

Итоговое значение состояния у руководителей профессиональной компетентности расположено в области колебаний нижнего порога результативного уровня.

Это определяет широкий уровневый разброс состояния управленческой компетентности в группе испытуемых: 4% – результативный; 56% – технологический;

28% – стартовый. Именно поэтому итоговый уровень управленческой компетентности фиксируется на стойком технологическом уровне.

Таким образом, подводя итог, можно сделать следующие выводы:

1. Общий уровень состояния у руководителей видов управленческой компетентности соотносится с таковым уровнем составляющих профессиональной компетентности;

2. Выдвинутое нами предположение о взаимозависимости динамики уровней профессиональной и управленческой компетентностей получило своё подтверждение;

3. Полученные результаты позволяют разработать программу экспериментально-формирующей работы по расширению у руководителей границ видов управленческой компетентности средствами соуправления и самоуправления.

Ссылки на источники

1. Бодренко Г. В. Управление дошкольной образовательной организацией в современных условиях как фактор эффективности образования и воспитания // Вопросы дошкольной педагогики. 2018. № 2 (12). С. 1-3. [Электронный ресурс]; URL: <https://moluch.ru/th/1/archive/87/3110/>.

2. Вердиев Д. М. Теоретические и практические проблемы управленческой деятельности в современных условиях. М.: Просвещение, 1996. 187 с.

3. Мозговая Л.В. Проективная деятельность как средство укрепления социального партнёрства детского сада и семьи. Студенческий электронный журнал «СТРИЖ». №5 (22). 28 сентября 2018.

4. Управление качеством дошкольного образования [Электронный ресурс]: методические рекомендации для руководителей ДОО / Г. В. Яковлева. Электрон. текстовые дан. (1 файл: 884 Кб). Челябинск: ЧИППКРО, 2022.

5. Черникова Т. В. Качество управления образованием в вузе: опыт разработки оценочной методики // Совет ректоров. 2008. №11. С. 24-36.

6. Шарипов Ф. В. Профессиональная компетентность преподавателя как условие обеспечения качества подготовки специалистов // Вопросы воспитания. 2009. №11. С. 27-31.