

УДК 37.014:373

Чебыкина Н.А.

**УПРАВЛЕНИЕ
ДОШКОЛЬНЫМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ
УЧРЕЖДЕНИЕМ
НА ОСНОВЕ
КОМПЕТЕНТНОСТНОГО
ПОДХОДА**

Ключевые слова: компетентностный подход, научные основы управления, конкурентоспособность, качество дошкольного образования.

Меняющаяся социальная среда оказывает влияние на все институты жизни, и прежде всего на образование. Меняются целевые установки и, соответственно, происходят изменения в образовательных системах и методах управления ими. В последние годы претерпевает существенные изменения и система дошкольного образования в России. Ее развитие во многом определяется тем, насколько эффективно осуществляется управление и происходит внедрение в практику ДОО новейших научно-педагогических достижений в области управления.

Ключевой фигурой процесса управления образованием является руководитель. Анализ исследований, посвященных личности и деятельности руководителя дошкольного образовательного учреждения, изучение материалов по истории педагогики и образования свидетельствуют о том, что руководитель ДОО рассматривается, как правило, в качестве инструмента для принятия управленческих решений, и обязанность руководителя – нести ответственность за конечный результат деятельности учреждения. В условиях модернизации образования должно происходить освоение руководителем образовательного учреждения новых социально значимых ролей, профессионально-функциональных знаний и управленческих навыков, развитие профессиональной культуры и личности самого руководителя. Все более остро ощущается потребность в высококвалифицированных и мобильных управленческих кадрах, успешно реализующихся в новых социально-экономических и социально-профессиональных условиях. Это требует существенных изменений в деятельности руководителя образовательного учреждения. Практика управления в области образования

показывает, что современный руководитель образовательного учреждения должен обладать определенным уровнем управленческой компетентности, позволяющим отказываться от традиционно сложившихся способов и методов руководящей деятельности, профессионального поведения при изменении образовательной ситуации, а также способностью к развитию, освоению новых управленческих подходов.

Поэтому приобретает особое значение проблема развития профессиональной компетентности руководителя в управлении ДООУ, которая обусловлена современным социальным заказом, целями системы дошкольного образования, измененным функционалом деятельности руководителя, новыми способами управленческой деятельности и профессионального поведения. Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от уровня профессиональной компетентности руководителей ДООУ.

В психолого-педагогической теории и практике существуют различные подходы к пониманию терминов «компетенция» и «компетентность». Понятия «компетенция» и «компетентность» трактуются по-разному. Словарь толкования иностранных слов раскрывает понятие «компетентный» как «обладающий компетенцией, кругом полномочий какого-либо учреждения, лица или кругом дел, вопросов, подлежащих чьему-либо ведению» (*competent* (франц.) – компетентный, правомочный; *competens* (лат.) – соответствующий, способный; *competere* (лат.) – требовать, соответствовать, быть годным; *competence* (англ.) – способность (компетенция)). В.М. Шепель в определение компетентности включает знания, умения, опыт, теоретико-прикладную подготовленность к ис-

пользованию знаний. В.С. Безрукова под компетентностью понимает владение знаниями и умениями, позволяющими высказывать профессионально грамотные суждения, оценки, мнения. Э.Ф. Зеер и О.Н. Шахматова под профессиональной компетенцией подразумевают совокупность профессиональных знаний и умений, а также способы выполнения профессиональной деятельности. Э.Ф. Зеер, О.Н. Шахматова и В.М. Шепель считают, что профессиональная компетентность – одна из составляющих профессионализма, в структуре которого выделяются: профессиональная востребованность, профессиональная пригодность, профессиональная удовлетворенность, профессиональный успех. П.В. Симонov говорит о потенциальной готовности решать задачи со знанием дела, не раскрывая содержания данной готовности. М.А. Чошанов в основном указывает на содержательный компонент компетентности (знания) и процессуальный (умения). В. Ландшеер под компетентностью понимает углубленное знание, составление адекватного выполнения задачи, способность к актуальному выполнению деятельности. По мнению Е.В. Бондаревской, компетенция – это «лично осознаваемая, вошедшая в субъективный опыт, имеющая личностный смысл система знаний, умений и навыков, которая имеет универсальное значение, то есть может быть использована в различных видах деятельности при решении множества жизненно значимых проблем» [3]. Многие исследователи подчеркивают, что понятие «компетенция» относится к понятийному полю «знаю как» (а не «знаю что»), а компетентностный подход прежде всего выражает практическую, действенную сторону образования и соотносится с его гуманистическими ценностями.

Следовательно, общим для всех попыток дать определение компетенции является понимание ее как способности индивида справляться с самыми различными задачами, как совокупности знаний, умений и навыков, которые необходимы для выполнения конкретной работы. При этом должны взаимодействовать когнитивные и аффективные навыки, наряду с мотивацией, эмоциональными аспектами и соответствующими ценностными установками. Сложенное взаимодействие этого множества частных аспектов приводит нас к комплексному пониманию компетенции, которое проявляется в контексте условий и требований, как внешних, так и внутренних.

Компетентностный подход выступает сегодня одним из наиболее популярных направлений разработки моделей, средств и систем профессиональной деятельности и диагностики. И.А. Зимняя, обобщая исследования по данной проблеме, выделила три этапа в развитии компетентностного подхода. Первый этап (1960–1970 гг.) характеризуется введением в научный аппарат категории «компетенция», созданием предпосылок разграничения понятий «компетентность/компетенция». Второй этап (1970–1990 гг.) характеризуется использованием категории «компетенция/компетентность» в теории и практике обучения общению, профессионализму в управлении, менеджменте. Третий период (1990-е гг. – настоящее время): исследование компетентности как научной категории. В общем контексте психологии труда профессиональная компетентность становится предметом специального всестороннего рассмотрения.

Особого внимания заслуживает анализ сущностной характеристики понятия «профессиональная компетентность», разработанного в трудах

по педагогике и психологии профессиональной деятельности. Согласно личностно ориентированной парадигме образования качество подготовки специалиста определяется как «совокупность свойств и характеристик, определяющих готовность специалиста к эффективной деятельности. Она включает способность к быстрой адаптации в условиях научно-технического прогресса, владение профессиональными умениями и навыками, умение использовать полученные знания при решении профессиональных задач» и представляет собой «синтез обученности и комплекса ключевых компетенций» [8, с. 30].

Владение необходимым и достаточным набором профессиональных компетенций позволяет говорить о сформированности профессиональной компетентности, которая рассматривается А.Г. Бермусом в качестве «системного единства, интегрирующего личностные, предметные и инструментальные (в том числе коммуникативные) особенности и компоненты», определяющие способность к самостоятельному и автономному действию как в учебной, так и в профессиональной среде, к эффективному взаимодействию с коллегами (партнерами), а также к организации такого взаимодействия; к достижению результата и его адекватной оценке, самооценке и рефлексии деятельности [2, с. 105].

В педагогике профессионального образования понятие «профессиональная компетентность» рассматривается также в качестве этапа (степени) профессионального развития, как интегральная характеристика деловых и личностных качеств специалиста, отражающая не только уровень знаний, умений, опыта, достаточных для достижения целей профессиональной деятельности, но и социально-

нравственную позицию личности. Данное понятие включает три аспекта: 1) проблемно-практический (адекватность распознавания и понимания ситуации, адекватная постановка и эффективное достижение целей, задач); 2) смысловой (адекватное осмысление профессиональной ситуации в общем социокультурном контексте); 3) ценностный (способность к правильной оценке ситуации, ее сути, целей, задач и норм с точки зрения собственных и общезначимых ценностей).

В отечественной психологии профессиональная компетентность включается в состав структуры личности как субъекта профессиональной деятельности и трактуется как совокупность профессиональных знаний, умений и способов выполнения профессиональной деятельности. При этом личностные компоненты (профессионально значимые качества личности и профессионально значимые психофизиологические свойства) являются самостоятельными компонентами этой структуры. В качестве ее основных компонентов выступают: социально правовая, специальная, персональная и аутокомпетентность [4]. Профессиональная компетентность педагога рассматривается как фактор эффективности профессионально-педагогической деятельности наряду с профессионально-педагогической направленностью и уровнем педагогических способностей. Н.В. Кузьмина выделяет пять ее видов, или элементов: 1) специальная и профессиональная компетентность; 2) методическая компетентность; 3) социально-психологическая компетентность; 4) дифференциально-психологическая компетентность; 5) аутопсихологическая компетентность (компетентность в области достоинств и недостатков собственной деятельности и личности) [7].

В исследовании Р.М. Чумичевой и Н.А. Платохиной представлены универсальные и профессиональные компетенции руководителя ДОУ [9, с. 145–148]. К универсальным компетенциям, обеспечивающим научные основы управления образованием, авторы относят:

- общенаучные компетенции (способности применять основные законы нормативно-правовых и социально-экономических дисциплин в профессиональной управленческой деятельности);
- инструментальные компетенции (способности ориентироваться в многообразии управленческих средств и методов решения проблем дошкольного образования);
- мировоззренческие компетенции (освоение культурных ценностей и жизненных смыслов сообщества, определяющего образовательные запросы);
- общекультурные компетенции (способности ориентироваться в мировом управленческом опыте и трансформировать его инновации в систему российского управления);
- социальные компетенции (способности обеспечивать в управлении социально-коммуникативные и корпоративные отношения на функционирующей в обществе нормативной и законодательной базе).

К профессиональным компетенциям авторы относят:

- производственно-педагогические компетенции (способности изучать, отбирать и на практике творчески применять инновационные методы управления ДОУ и коллективом сотрудников);
- научно-исследовательские компетенции (способности инициировать процессы исследования субъектов и объектов образовательного пространства);

- проектные компетенции (способности проектировать собственную профессиональную и управленческую деятельность, доводя ее до качественного результата);
- диагностические компетенции (способности осуществлять поиск адекватных методик диагностики состояния развития ДОУ);
- коррекционные компетенции (способности оказывать поддержку педагогам в отборе методов обучения, воспитания, развития, социализации);
- информационно-коммуникативные компетенции (способности обеспечивать расширенное поле коммуникаций разнообразными средствами);
- преподавательские компетенции (способности организовывать повышение квалификации педагогов внутри ДОУ; переводить теоретические и фундаментальные знания в способы практической деятельности);
- управленческие компетенции (способности обеспечивать на научных основах управление дошкольным образовательным учреждением);
- личностные компетенции (способности проявлять толерантный стиль поведения в управленческой деятельности по отношению к иной культуре, религии, личности; владеть гуманистическими методами управления ДОУ);
- компетенции профессионального саморазвития (способности к постоянному профессиональному усовершенствованию, стремление к вершинам профессионального творчества и мастерства).

Анализ исследований сущности компетентностного подхода, его роли

и места в иерархии существующих подходов позволяет сделать вывод об актуальности и необходимости его использования в управлении ДОУ. Руководитель должен обладать компетенциями, позволяющими ему гибко реагировать на изменения политики в области образования, достигать качественного результата; организовывать развитие деятельности учреждения; создавать инновационный конкурентоспособный имидж ДОУ; управлять процессом обеспечения качества деятельности ДОУ, что будет способствовать работе учреждения в развивающем инновационном режиме, конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Литература

1. Балыхин Г.А. Управление развитием образования. М., 2003.
2. Бермус А.Г. Управление качеством профессионального образования: дис. ... д-ра пед. наук. Ростов н/Д, 2003.
3. Бондаревская Е.В. Парадигмальный подход к разработке содержания ключевых педагогических компетенций // Педагогика. 2004. № 10.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студ. вузов. 3-е изд. М.: Академический Проект; Мир, 2005.
5. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
6. Исаева Т.Е. Педагогическая культура преподавателя как условие и показатель качества образовательного процесса в высшей школе. Ростов н/Д, 2003.
7. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. М.: Высшая школа, 1990.
8. Лопухова Т. Диагноз качества подготовки специалиста // Высшее образование в России. 2001. № 4.
9. Чумичева Р.М., Платохина Н.А. Управление дошкольным образованием. М.: Академия, 2011.