

УДК 371.134 + 373.2

ПРОЕКТИРОВАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ МАГИСТРАТУРЫ К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

И.А. Селиверстова, М.Л. Семенова

ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», г. Челябинск

DOI: 10.26456/vtspyped/2020.1.218

Рассматриваются вопросы подготовки будущих специалистов дошкольного образования к управленческой деятельности. Целью исследования является установление взаимосвязи между требованиями стандарта высшего образования, рынка труда и работодателя как основание отбора профессиональных компетенций при проектировании содержания образовательной программы магистратуры. Авторами использованы метод теоретического анализа, сопоставление реальных запросов практики в целом и задач подготовки будущих руководителей. В результате обозначены профессиональные компетенции и индикаторы их достижения, востребованные работодателем. Выводы и предложения авторов интересны в теоретическом и прикладном плане, могут быть применены при разработке и реализации программ подготовки высококвалифицированных социально активных кадров дошкольного образования.

Ключевые слова: *дошкольное образование, подготовка к управленческой деятельности, профессиональный стандарт, рынок труда, профессиональные компетенции.*

Процессы модернизации системы российского образования привели к изменению статуса образовательных организаций, обозначили новые требования к профессионализму руководителя. Наблюдается существенный рост научных исследований, ориентированных на анализ теоретических и практических аспектов профессионального становления и развития руководителей сферы образования, формирования у них специальных управленческих компетенций, что свидетельствует о профессионализации управления, расширении спектра профессиональных задач руководителя [9]. Современный процесс управления дошкольным образованием может быть охарактеризован как инновационный процесс разработки и реализации проектов, нацеленных на совершенствование социальных условий, социальных связей в дошкольном образовательном учреждении, преобразование среды жизнедеятельности человека (воспитанника, сотрудника). Инновационные изменения в системе дошкольного образования, направленные на повышение его доступности и качества, рост полномочий и персональной ответственности руководителя не могут осуществляться без опоры на эффективные управленческие технологии, умения разумно и активно сочетать функции менеджера и лидера педагогического коллектива в реальной динамичной жизнедеятельности

дошкольного образовательного учреждения. Учитывая, что в значительной степени состав руководителей формируется из педагогических кадров, требуются новые подходы к формированию управленческой компетентности и профессиональному развитию руководителя дошкольной образовательной организации (далее по тексту – ДОО).

Современная система высшего образования должна быть ориентирована на то, чтобы стать в определенной степени «двигателем прогресса», формировать качества руководителя, которые будут актуальны в настоящее время и востребованы в будущем [5]. Становится очевидным, что на передний план выходят проблемы, связанные с подготовкой высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов, повышением управленческой компетентности руководителя в соответствии с реальными запросами практики и рынка труда.

Федеральным законом № 122 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и ст. 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 02.05.2015 № 122-ФЗ была введена норма об обязательном учете положений профессиональных стандартов (при наличии) при формировании федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. Реализация обозначенной в законе нормы осуществляется в форме актуализации федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (далее по тексту – ФГОС ВО 3++).

Для образовательных организаций профессиональные стандарты служат ориентиром при разработке основных профессиональных образовательных программ (далее по тексту – ОПОП). Переход к ФГОС ВО 3++ предусматривает учет требований профессиональных стандартов и интеграцию результатов обучения и требований работодателей. Положения профессиональных стандартов должны учитываться прежде всего при формулировке требований к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования, что предполагает формирование профессиональных компетенций выпускника с учетом профиля образовательной программы.

Можно констатировать, что, несмотря на неоднократные попытки создания профессионального стандарта руководителя, и сегодня он представлен лишь в виде очередного проекта [7]. Профессиональный стандарт руководителя дошкольной образовательной организации, на наш взгляд, будет способствовать определению и уточнению качественных характеристик выполняемых функций заведующего ДОО. Внедрение профессионального стандарта руководителя должно дать четкие ориентиры развития системы высшего образования и повышения квалификации.

Какие же требования предъявляет к компетентности работника современный работодатель?

Компетентность является характеристикой человека и проявляется в результате и оценке его деятельности. А.К. Маркова более полно описывает свое понимание компетентности: «Компетентность – это индивидуальная характеристика степени соответствия требованиям профессии, выражается как психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, как обладание каждым человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции» [4, с. 31].

Требования к профессиональной компетентности стоят в зависимости от уровня управления и характера должности работника. Современный руководитель, осуществляющий деятельность в условиях системных изменений, должен оперативно решать инновационные задачи, использовать в управлении новые технологии управления, разрабатывать и внедрять новые концепции и подходы к реализуемой в организации образовательной деятельности. Компетентность руководителя выражается в умении не только реализовать управленческие функции в стабильных условиях с применением стандартного набора трудовых операций, но и в ситуациях, связанных с изменениями в выполняемой деятельности (образовательной, научно-исследовательской, проектно-инновационной, административной и др.).

На муниципальном уровне требования к профессиональной компетентности руководителя отражены в соответствующем нормативном акте органа местного самоуправления «Порядок и сроки прохождения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по делам образования города Челябинска» [6]. В качестве базовых компетенций названы: профессиональные знания, способность определять стратегию развития своего учреждения, проектировать деятельность по достижению запланированных результатов обеспечивать успешное, без сбоев, функционирование учреждения, эффективность управления ресурсами ДОО и др.

Результаты, полученные по итогам аттестации руководителей дошкольных образовательных организаций г. Челябинска, показали дефицит целого ряда компетенций в области стратегического управления, связанных с мониторингом, анализом, оценкой имеющихся ресурсов организации, планированием источников их получения и эффективного и рационального использования; внедрением новых подходов, проектированием и внедрением инновационных технологий и инструментов управления. Результаты исследования показали, что наиболее важными компетенциями, требуемыми для успешной работы, являются профессиональные, которые заключаются в знании управленческих технологий и способов организации трудовой деятельности (36 %).

В настоящее время для руководителей возрастает роль социально-психологических и методических компетенций, способностей в области

общения, а также готовности воспринимать и интерпретировать информацию. Не менее значимы и коммуникативные способности будущего руководителя, они отмечаются в 22 % печатных изданий. В условиях обновленной парадигмы управления от студента – будущего специалиста дошкольного образования – также требуется знание информационных технологий, определенный уровень образования и стрессоустойчивость (по 11 % соответственно). Психологические и экономические (знание программы 1С, ведение бухгалтерского учета) навыки и личностные качества отмечаются в 9 % статей.

Таким образом, одним из важных факторов востребованности выпускника является наличие профессиональных компетенций, обладая которыми, можно с большей вероятностью, по мнению Н.Н. Труфановой, соответствовать современным запросам рынка труда и требованиям работодателя [8].

Мы видим, что в условиях отсутствия профессионального стандарта возникает необходимость систематизации требований к профессиональным компетенциям руководителя образовательной организации. Так, А.С. Горшковым предпринята попытка охарактеризовать профессиональную компетентность руководителя через совокупность компетенций, обусловленных реализацией полномочий и компетенций образовательной организации в соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ [3].

Стоит отметить, что зачастую возникает разрыв между требованиями потенциального работодателя и образовательного учреждения к выпускнику вуза и теми компетенциями, которые у него сформированы в процессе обучения. Не всегда задачи высшего профессионального образования связаны исключительно с формированием у будущего специалиста готовности выполнять конкретные трудовые действия, должностные обязанности.

В настоящее время реализация требований ФГОС ВО 3++ ставит перед образовательными организациями высшего образования задачу актуализации ОПОП с учетом новых требований к проектированию ОПОП по профилю подготовки в соответствии с профессиональными стандартами и требованиями работодателя.

Вместе с тем можно констатировать, что успешно решена данная задача может быть только с учетом возможных рисков:

1. ФГОС ВО (3++) определяет лишь перечень универсальных и общепрофессиональных компетенций, а перечень профессиональных компетенций образовательная организация должна сформировать самостоятельно на основе содержания обобщенных трудовых функций (полностью или в части отдельных трудовых функций, в зависимости от установленных в профессиональном стандарте требований к образованию специалиста) и трудовых функций из соответствующих

профессиональных стандартов, что предполагает значительную аналитико-синтетическую работу для определения и конкретизации профессиональных компетенций выпускников с учетом сферы и задач профессиональной деятельности.

2. Сохраняется неопределенность и разрозненность позиций в описании профессионально-управленческой деятельности руководителя образовательной организации, обусловленные отсутствием в настоящее время утвержденного профессионального стандарта руководителя, а представленные проекты, на наш взгляд, в недостаточной степени учитывают содержательные особенности управления в учреждениях дошкольного образования.

3. В научных исследованиях управленческой тематики наблюдается фрагментарность в описании специфики труда руководителя дошкольной образовательной организации, в связи с чем даже при формальном выполнении критерия о специальной профессиональной подготовке к управленческой деятельности (высшего или дополнительного профессионального образования по менеджменту) сохраняется недостаточная научная обоснованность процесса принятия управленческих решений.

4. В условиях отсутствия профессионального стандарта руководителя ведущим фактором проектирования содержания профессиональной подготовки становится выявление и учет запроса работодателей на подготовку специалиста в сфере управления дошкольным образованием. Следовательно, необходима разработка и реализация механизмов согласования ОПОП с ведущими работодателями, учет особенностей муниципалитета и региона в области развития дошкольного образования, анализ востребованности компетенций выпускников на рынке труда, что позволит управлять образовательной организацией на основе научного и практического менеджмента.

С целью актуализации основной профессиональной образовательной программы магистратуры в соответствии с ФГОС ВО 3++ нами была поставлена задача осуществить корректировку и обоснование структуры и содержания профессионального образования руководителей дошкольного образования на уровне магистратуры по профилю «Управление и экспертиза в дошкольном образовании» на основе сложившегося опыта реализации программы подготовки менеджеров дошкольного образования и выявления доминантных факторов эффективности профессиональной деятельности руководителей ДОО в современных условиях.

Магистерская программа по подготовке менеджеров для дошкольных образовательных организаций на факультет дошкольного образования ЮУрГГПУ реализуется с 2010 года. Результаты работы по отбору содержания и научно-методическому обеспечению подготовки

студентов по направлению педагогического образования «Менеджмент в дошкольном образовании» описаны в исследованиях С.А. Белоусовой. В качестве ведущих принципов обозначены идея внедрения в сферу дошкольного образования ресурсного подхода и принципы субъектно-образующего менеджмента, представляющего совокупность внешних и внутренних механизмов актуализации руководителем субъектного потенциала педагогических кадров дошкольной образовательной организации. На основе данных многопозиционного анализа управленческой практики руководителей ДООУ были выделены и обоснованы пять разных аспектов менеджмента (технологический, кадровый, финансовый менеджмент, управление организационными и материально-техническими ресурсами), выявлены противоречия в развитии обозначенных объектов управления, предпринята попытка определить актуальные задачи по созданию эффективных механизмов управления [1]. При корректировке программы мы опирались на представленный перечень объектов управления.

Корректировку содержания образовательной программы мы осуществляли по следующему алгоритму:

1) выявление особенностей содержания деятельности руководителя дошкольного образовательного учреждения на основе анализа нормативных документов, управленческой практики;

2) анализ и соотнесение выявленного содержания с требованиями ФГОС ВО 3++ и проектов профессионального стандарта руководителя, определение объектов и типовых задач управленческой деятельности;

3) формирование перечня специальных профессиональных компетенций, соотнесенных с объектами организационно-управленческой деятельности руководителя и отражающих ее особенности, профиль магистерской программы;

4) формирование состава индикаторов, отражающих достижение профессиональных компетенций;

5) определение учебных элементов (модулей, дисциплин, практик и др.), обеспечивающих формирование профессиональных компетенций.

Не вызывает сомнений, что разработка требований и содержание профессиональной подготовки руководителя должны выстраиваться с учетом специфики управления дошкольной образовательной организацией. И специфика эта обусловлена в первую очередь возрастными особенностями детей дошкольного возраста, условия для развития которых создает дошкольная образовательная организация, и закреплена во ФГОС дошкольного образования (утвержден Приказом Минобрнауки России от 17 октября 2013 г. № 1155). «Дошкольный стандарт, – отмечает Т.В. Волосовец, – не стандарт результата, а стандарт условий. Чем качественнее условия, созданные в детском саду, тем лучше образование в нем. Это прежде всего психолого-педагогические и кадровые условия в

комплексе с условиями развивающей предметно-пространственной среды. Чем более развивающей становится среда детского сада, тем лучше и эффективнее реализуется в нем программа» [2, с. 94]. Следовательно, управление дошкольной образовательной организацией – это создание условий для развития детей, для детствосбережения.

Сопоставительный анализ проектов профессионального стандарта руководителя образовательной организации, Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования позволили нам определить основные объекты и типовые задачи организационно-управленческой деятельности руководителя дошкольной образовательной организации. К основным объектам деятельности руководителя были отнесены: образовательная деятельность, инновационная деятельность, экспертно-аналитическая деятельность, ресурсы организации.

Типовые задачи профессиональной деятельности руководителя ДОО: управление образовательной деятельностью, руководство проектированием и реализацией основной образовательной программы дошкольного образования; осуществление экспертно-аналитической деятельности по оценке качества образования, реализация программ мониторинга результатов образовательной деятельности; управление ресурсами дошкольной образовательной организации; создание условий для реализации потенциала развития управляемой системы и повышения качества дошкольного образования.

Мы убеждены, что эффективное решение задач профессиональной управленческой деятельности будет обеспечено сформированностью у выпускников следующих профессиональных компетенций:

1. Способность осуществлять управление образовательной деятельностью в дошкольной образовательной организации. К индикаторам достижения этой компетенции мы отнесли: способность проектировать образовательную деятельность и образовательную среду ДОО с учетом интересов участников образовательных отношений, умение осуществлять педагогическую деятельность по проектированию и организации образовательного процесса в ДОО, готовность к осуществлению педагогического проектирования образовательных программ и индивидуальных образовательных маршрутов.

2. Способность исследовать, проектировать и осуществлять организационно-управленческую деятельность в дошкольной образовательной организации с использованием эффективных технологий менеджмента, соответствующих закономерностям развития управляемой системы. Индикаторы достижения компетенции: умение организовать работу педагогического коллектива по реализации основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО, владение способами изучения состояния и

потенциала объекта и субъекта управления, макро- и микроокружения образовательной организации путем использования комплекса методов стратегического и оперативного анализа, умение организовывать командную работу для решения задач развития ДОО, реализации инновационной работы, готовность использовать индивидуальные и групповые технологии принятия решений в управлении ДОО.

3. Способность проектировать, организовывать и осуществлять экспертно-аналитическую деятельность по оценке качества дошкольного образования. Индикаторы достижения компетенции: способность организовать экспертизу качества реализации основной образовательной программы дошкольного образования, умение осуществлять мониторинг условий и результатов образовательной деятельности, оценку профессионального и личностного развития педагогов, умение проектировать и реализовывать исследовательские программы, направленные на повышение качества дошкольного образования с учетом имеющихся ресурсов.

Описание типовых профессиональных задач руководителя дошкольной образовательной организации и их соотнесение с необходимыми профессиональными компетенциями позволили нам определить основные модули образовательной программы: проектирование и организация образовательной деятельности в ДОО, реализация потенциала развития образовательной деятельности в ДОО, организационно-управленческая деятельность в ДОО на основе технологий менеджмента, экспертиза и мониторинг в дошкольном образовании. Определение учебных элементов, а именно – учебных дисциплин, практик, дидактических единиц и пр., обеспечивающих формирование профессиональных компетенций, составляет задачу нашего дальнейшего поиска.

Полагаем, что представленные основания проектирования контента магистерской программы позволят успешно решать задачи подготовки специалиста управления, который будет обладать совокупностью компетенций, необходимых для осуществления эффективной профессионально-управленческой деятельности в сфере дошкольного образования.

Список литературы

1. Белоусова С.А. Партнерство высшей школы и образовательной практики в развитии менеджмента в образовании // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2012. № 3. С. 27–32.
2. Волосовец Т.В. Десятилетие детства: как развивать образование в интересах детства // Современное детство: психолого-педагогическая поддержка семьи и развитие образования: сб. науч. ст. участников I Всерос. науч.-практ. конф. (Москва, 16–18 апреля 2018 г.). М.: ФГБНУ «Институт изучения детства, семьи и воспитания РАО», 2018. Т. 2. С. 82–94.

3. Горшков А.С. Требования к профессиональной компетенции современного руководителя в контексте реализации Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» // Профессиональная компетентность современного руководителя в системе образования: м-лы. межрег. науч.-практ. конф. СПб.: АППО, 2015. С. 8–12.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Международ. гуманит. фонд «Знание», 1996. 308 с.
5. Неустров С.С., Нестерова О.В. Профессиональное развитие руководителя образовательной организации в условиях внедрения профессионального стандарта. Современные проблемы содержания образования // Человек и образование. 2016. № 2. С. 4–10.
6. Порядок и сроки прохождения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по делам образования города Челябинска, утв. приказом комитета по делам образования 30.06.2016 № 181-у. URL.: <http://chel-edu.ru/docs/?id=3205> (дата обращения: 04.10.2019).
7. Проект профессионального стандарта «Руководитель общеобразовательной организации». URL.: <https://ps.kursobr.ru/standart/> (дата обращения: 04.10.2019).
8. Труфанова Н.Н. Рынок труда и сфера образования: проблема взаимодействия // Изв. Саратов. ун-та. Сер. Социология. Политология. 2015. Т. 15. Вып. 1. С. 46–50.
9. Чечель И.Д. Директор школы и его команда: стратегия и тактика коллективного профессионального развития. М.: Национальный книжный центр ИФ «Сентябрь», 2016. 192 с.

Об авторах:

СЕЛИВЕРСТОВА Ирина Анатольевна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории, методики и менеджмента дошкольного образования, ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» (454080, Челябинск, пр. Ленина, 69); e-mail: seliverstovaia@cspu.ru

СЕМЕНОВА Марина Леонидовна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории, методики и менеджмента дошкольного образования, ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» (454080, Челябинск, пр. Ленина, 69), e-mail: se.ma.le@mail.ru

THE DEVELOPMENT OF THE CONTENT OF VOCATIONAL TRAINING OF MASTER'S DEGREE STUDENTS TO MANAGEMENT IN PRESCHOOL EDUCATION

I.A. Seliverstova, M.L. Semenova

South Ural State Humanitarian Pedagogical University, Chelyabinsk

Discusses the preparation of future pre-school education specialists for management activities. The aim of the study is to establish a relationship between the requirements of the higher education standard, the labour market and the employer as a basis for selecting professional competencies in the design of the content of the master's education program. The authors used a method of theoretical analysis, comparing the actual requests of practice in general and the tasks of training future managers. As a result, the professional competences and indicators of their achievements, demanded by the employer, are marked. The authors' conclusions and proposals are interesting in theory and application, and can be applied in the development and implementation of training programs for highly qualified, socially active pre-school education.

Keywords: *preschool education, management preparation, professional standard, labor market, professional competence.*