

дагога через призму его направленности на ребенка.

Важно осознание самим педагогом, какими профессиональными компетенциями (кругом задач) он должен овладеть, какие составляющие его профессиональной компетентности развиты у него в достаточной степени и над чем ему предстоит работать.

Современные тенденции и изменения в образовании требуют от педагогов большей мобильности в усвоении информации, наличия профессиональных интег-

рированных знаний и надпредметных умений как средств преобразования педагогической ситуации, а также ряда профессионально значимых качеств личности. Именно наличие у педагога профессиональной психолого-педагогической компетентности поможет ему в эпоху универсализации и стандартизации отечественного образования осознать смыслы своей профессии и себя в ней, создать свой неповторимый «профессиональный портрет» и определить перспективы своего профессионального пути.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дедова, О. Ю. Психологические условия и механизмы развития профессиональной компетентности педагога непрерывного образования (дошкольного и начального) : дис. ... канд. психол. наук / О. Ю. Дедова. — Н. Новгород, 2012. — 230 с.
2. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. — М., 1996.
3. Митина, Л. М. Психологические аспекты труда учителя / Л. М. Митина. — Тула, 1991. — 178 с.
4. Митина, Л. М. Учитель как личность и профессионал (психологические проблемы) / Л. М. Митина. — М. : Дело, 1994. — 216 с.
5. Сорокина, Т. М. Развитие профессиональной компетенции будущих учителей начальной школы : монография / Т. М. Сорокина ; Нижегородский государственный педагогический университет. — Н. Новгород : НГПУ, 2002. — 168 с.



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГОТОВНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОО К ВВЕДЕНИЮ ФГОС ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Р. Ю. БЕЛОУСОВА,
кандидат педагогических наук,
доцент, заведующая кафедрой управления
дошкольным образованием НИРО
belousova_58@mail.ru

В статье рассматривается проблема профессиональной готовности руководителя дошкольной образовательной организации к введению федерального государственного стандарта дошкольного образования, дается характеристика компонентов готовности, предложен инструментарий для определения ее уровня, приводятся результаты научного исследования кафедры.

The author of the article reveals the problem of professional readiness of the head of the preschool educational organization for the introducing the federal state standard of preschool education. The author gives the characteristic of components the readiness, the tools for determination of its level, describes the results of scientific research of the chair.

Ключевые слова: *федеральный государственный стандарт дошкольного образования, дошкольная образовательная организация, управление, профессиональная готовность руководителя к введению ФГОС ДО*

Key words: *federal state standard of preschool education, preschool educational organization, management, professional readiness of leader to introduction of federal state educational standard of preschool education*

После принятия Закона «Об образовании в Российской Федерации», введения федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) управленческая деятельность руководителя дошкольной образовательной организации (ДОО) приобретает новую специфику.

На первом, аналитическом этапе введения ФГОС ДО (январь — июнь 2014 года) деятельность кафедры управления дошкольным образованием НИРО была направлена на изучение и анализ законодательной и нормативно-правовой базы дошкольного образования, проводился сравнительный анализ ФГТ, ФГОС ДО, ФГОС начального общего образования, SWOT-анализ проблем кафедры, проблем руководителя ДОО.

В данной статье автор акцентирует внимание на одном из направлений анализа, связанном с изучением проблемы профессиональной готовности руководителя к введению ФГОС ДО.

Какова сущность и структура понятия «профессиональная готовность руководителя ДОО к введению ФГОС ДО»? Можно ли определить степень (уровень) профессиональной готовности руководителя ДОО к введению ФГОС ДО? Каким должен быть инструментарий для измерения компонентов готовности? Каково мнение руководителей о введении стандарта? В чем состоят проблемы управления в

связи с введением ФГОС ДО в дошкольных образовательных организациях? Какими будут направления и перспективы научной и организационно-методической работы кафедры по вопросам введения ФГОС ДО? Как организовать и содержательно наполнить процесс дополнительного профессионального образования заведующих ДОО в условиях изменений? Все эти вопросы определяют ситуацию как проблемную.

Проблемой, анализируемой в данной статье, является отсутствие у руководителей ДОО необходимых знаний и операционально-технологических умений по управлению ДОО в условиях изменений, связанных с введением ФГОС ДО. Особенно актуальной эта проблема становится в связи с кардинальными изменениями в законодательной и нормативно-правовой базе [1; 2; 3].

Предметом исследования является профессиональная готовность руководителя ДОО к введению ФГОС ДО. Необходимо выявить потребности руководителей и проблемы, возникающие в условиях введения ФГОС в дошкольной образовательной организации.

Объектом исследования стали заведующие ДОО Нижегородской области.

Проблемой, анализируемой в данной статье, является отсутствие у руководителей ДОО необходимых знаний и операционально-технологических умений по управлению ДОО в условиях изменений, связанных с введением ФГОС ДО.

Нами были определены следующие гипотетические позиции:

✓ определение сущности и структуры профессиональной готовности руководителя ДОО к введению ФГОС ДО, критериев и показателей ее оценки поможет определить актуальный уровень профессиональной готовности руководителя ДОО к введению ФГОС ДО;

✓ изучение динамики профессиональной готовности руководителя к введению ФГОС ДО в условиях дополнительного профессионального образования является целесообразным;

✓ выявление проблем профессиональной готовности руководителя позволит определить стратегические направления деятельности кафедры по научному и организационно-методическому сопровождению введения ФГОС ДО.

Целями проводимого исследования явились:

✓ анализ теории профессиональной готовности педагога;

✓ изучение и выявление актуального состояния профессиональной готовности руководителей ДОО к введению ФГОС дошкольного образования.

Задачами исследования стали:

✓ изучение материалов научных исследований проблемы профессиональной готовности;

✓ определение сущности и структуры профессиональной готовности руководителя ДОО к введению ФГОС ДО;

✓ разработка содержания процедуры исследования профессиональной

готовности руководителя ДОО в условиях введения ФГОС ДО;

✓ организация проведения процедур: — анкетирование заведующих ДОО;

— интернет-опрос заведующих ДОО Нижегородской области на официальном сайте ГБОУ ДПО НИРО;

✓ анализ полученных результатов.

На основе анализа подходов к определению сущности и структуры профессиональной готовности, ее изменению, установлению динамики формирования компонентов профессиональной готовности в процессе профессионального образования, особенностей образования взрослых в современных социально-экономических условиях (Б. Г. Ананьев, Н. Ю. Бармин, С. Г. Вершловский, В. А. Глуздов, Л. А. Зеленев, Г. А. Игнатьева, М. М. Поташик, В. Т. Чичикин) нами было предложено определение профессиональной готовности руководителя ДОО к введению ФГОС дошкольного образования как объекта, обладающего качествами сложной развивающейся системы в условиях изменений, связанных с требованиями ФГОС ДО в дошкольной образовательной организации.

Представим описание основной идеи научного исследования.

В качестве основных компонентов профессиональной готовности руководителя рассматривались мотивационный, информационный и операционно-технологический компоненты.

По нашему предположению, *мотивационный* компонент определяет отношение руководителя ДОО к изменениям, связанным с введением стандарта. В этой связи мотивационная установка у руководителей дошкольного образования может быть различной. Одни принимают ФГОС ДО как важное и значимое событие, другие — как неизбежное, третьи принимают ситуацию, но сопротивляются изменениям, четвертые занимают выжидательную позицию. Выполнение руководителем требований ФГОС ДО, установка на создание в коллективе благоприятного мотивационного климата, на достижение профессионализма в управлении ДОО в период введения ФГОС — важные показатели мотивационного компонента готовности.

Информационный компонент готовности руководителя определяется приобре-

Одни принимают ФГОС ДО как важное и значимое событие, другие — как неизбежное, третьи принимают ситуацию, но сопротивляются изменениям, четвертые занимают выжидательную позицию.

тением необходимых знаний по содержанию и структуре федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. Показателями информационного компонента готовности являются знания о требованиях к условиям, которые необходимо создать в детском саду в соответствии с требованиями ФГОС (психолого-педагогическими, кадровыми, материально-техническими, финансовыми, к развивающей предметно-пространственной среде). Знание руководителем теории менеджмента для управления организацией в условиях изменений поможет обеспечить конкурентоспособность ДОО.

Операционально-технологический компонент готовности руководителя к введению ФГОС ДО включает следующие показатели:

✓ умение руководителя принимать управленческие решения в условиях введения ФГОС ДО;

✓ обеспечение координации участников образовательных отношений ДОО по введению стандарта;

✓ умение осуществлять мониторинг и контроль за реализацией плана действий по введению ФГОС;

✓ владение технологиями (способами) обеспечения конкурентоспособности ДОО.

Рассмотрим содержание и результаты исследования.

Для проведения анализа был разработан инструментарий в виде показателей и критериев уровней готовности ру-

ководителей к введению ФГОС по обозначенным компонентам.

Мотивационный компонент готовности руководителя определялся нами с помощью следующих показателей:

✓ принятие руководителем ситуации изменений в ДОО в условиях введения ФГОС ДО;

✓ выполнение взятых обязательств по созданию условий введения ФГОС ДО в ДОО (психолого-педагогические, кадровые, материально-технические, финансовые, развивающая предметно-пространственная среда);

✓ создание в коллективе ДОО благоприятного мотивационного климата в условиях изменений, связанных с введением ФГОС ДО;

✓ установка на достижение профессионализма в управлении ДОО.

Нами были подготовлены вопросы, по которым можно было выявить отношение руководителя к изменениям в управлении образовательной организацией.

Так, мы предложили определить личное отношение руководителя к введению ФГОС ДО:

✓ принимаю как важное, значимое событие;

✓ принимаю как неизбежное;

✓ принимаю, но внутренне сопротивляюсь;

✓ не принимаю.

На каждый показатель руководитель ДОО определял свой уровень по компонентам готовности (см. таблицу 1).

Таблица 1

Уровни и критерии оценки мотивационного компонента готовности

Уровни	Критерии
<i>Оптимальный</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Принимает введение ФГОС ДО как значимое событие; ✓ активен в выполнении взятых обязательств; ✓ создает благоприятный мотивационный климат в коллективе; ✓ хочет стать успешным руководителем
<i>Достаточный</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Принимает ФГОС ДО как неизбежный факт; ✓ выполняет взятые обязательства по разработке и реализации плана действий; ✓ мотивирован на достижение профессионализма в управлении ДОО

Окончание табл. 1

Уровни	Критерии
<i>Критический</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Принимает ситуацию, но сопротивляется изменениям: — не проявляет активности в выполнении взятых обязательств, — не способствует созданию благоприятного мотивационного климата в коллективе; ✓ не мотивирован на достижение профессионализма в управлении ДОО
<i>Недопустимый</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Не принимает введение ФГОС ДО; ✓ пассивен в условиях изменений; ✓ занимает выжидательную позицию

Информационный компонент готовности определялся следующими показателями:

- ✓ знания руководителя о структуре и содержании ФГОС ДО, порядке организации и осуществления образовательной деятельности по ОП ДО;

- ✓ знания об организации образовательной деятельности ДОО в условиях социального партнерства;

- ✓ представление о противоречиях и

трудностях (рисках) введения ФГОС ДО и способах их разрешения;

- ✓ знания теории менеджмента для обеспечения конкурентоспособности ДОО в условиях введения ФГОС ДО.

По каждому показателю для руководителей были подготовлены специальные вопросы.

Уровневая шкала для информационного компонента была представлена следующим образом (см. таблицу 2).

Таблица 2

Уровни и критерии информационного компонента готовности

Уровни	Критерии
<i>Оптимальный</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Обладает полными и системными знаниями о содержании и структуре ФГОС ДО, порядке организации и осуществлении образовательной деятельности, требованиях стандарта к созданию необходимых условий в ДОО; ✓ знает теорию менеджмента и современные информационные технологии
<i>Достаточный</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Знает содержание и структуру ФГОС ДО, порядок организации и осуществления образовательной деятельности, требования ФГОС ДО к созданию необходимых условий в ДОО; ✓ знает теорию менеджмента; ✓ активен в работе с информацией
<i>Критический</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Имеет общее представление о содержании и структуре ФГОС ДО, порядке организации и осуществления образовательной деятельности, требованиях ФГОС ДО к созданию необходимых условий в ДОО; ✓ не имеет знаний по теории менеджмента; ✓ пассивен в работе с информацией
<i>Недопустимый</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Не знает содержание и структуру основных документов; ✓ не работает с информацией

Операционально-технологический компонент готовности руководителя ДОО определялся с помощью следующих показателей:

- ✓ умение принимать управленческие решения в условиях введения ФГОС ДО;

- ✓ обеспечение координации деятельности участников образовательных от-

ношений ДОО по введению ФГОС ДО;

- ✓ организация мониторинга и контроля введения ФГОС ДО в ДОО;

- ✓ владение технологиями (способами) обеспечения конкурентоспособности ДОО.

Руководители смогли сделать выбор по критериям относительно четырех уровней (см. таблицу на с. 87).

Таблица 3

Уровни и критерии операционально-технологического компонента готовности

Уровни	Критерии
<i>Оптимальный</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Разрабатывает и принимает целесообразные управленческие решения по введению ФГОС ДО; ✓ не испытывает затруднений при разработке локальной нормативно-правовой документации; ✓ регулярно обеспечивает координацию участников образовательных отношений; ✓ владеет технологиями обеспечения конкурентоспособности ДОО
<i>Достаточный</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Самостоятельно принимает управленческие решения по введению ФГОС ДО; ✓ испытывает незначительные затруднения при разработке локальной нормативно-правовой документации; ✓ обеспечивает координацию участников образовательных отношений; ✓ применяет современные технологии управления ДОО
<i>Критический</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Требуется помощь в принятии управленческих решений по введению ФГОС ДО; ✓ испытывает серьезные затруднения при разработке локальной нормативно-правовой документации; ✓ эпизодически обеспечивает координацию участников образовательных отношений; ✓ не применяет современные технологии управления ДОО
<i>Недопустимый</i>	Не принимает управленческих решений по введению ФГОС ДО

Данный инструментарий использовался профессорско-преподавательским составом кафедры при обработке анкет. В анкетировании, которое проводилось в феврале 2014 года, приняли участие 72 заведующих ДОО Нижегородской области. Его итоги отражены в диаграммах 1, 2, 3.

Кроме того, на сайте ГБОУ ДПО НИРО кафедрой управления дошкольным образованием с 10 апреля этого года по 30 апреля этого года проводился интерактивный опрос заведующих ДОО Нижегородской области. Общее количество участников опроса составило 158 человек.

Рассмотрим его результаты.

На вопрос, готовы ли руководители к изменениям, связанным с кадровым обеспечением ДОО в соответствии с требованиями ФГОС ДО, 73,4 % заведующих дали положительный ответ, 3,2 % ответили отрицательно, 23,4 % затруднились ответить.

Выявляя знания руководителей ДОО о соотношении объема обязательной части образовательной программы дошкольного образования и части, формируемой участниками образовательных отношений, согласно ФГОС ДО, положительно отве-

Диаграмма 1

Распределение итоговых данных по уровням мотивационного компонента готовности руководителей ДОО к введению ФГОС ДО

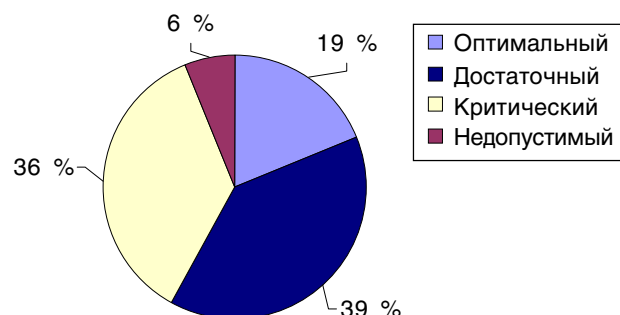


Диаграмма 2

Распределение итоговых данных по уровням информационного компонента готовности руководителей ДОО к введению ФГОС ДО

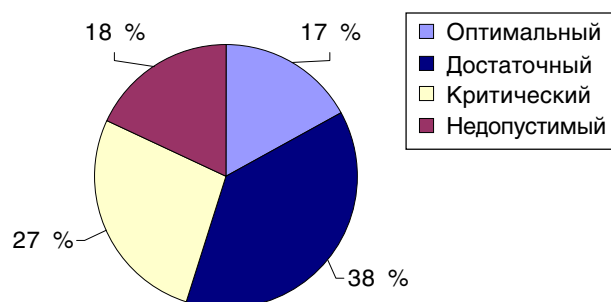


Диаграмма 3

Распределение итоговых данных по уровням операционально-технологического компонента готовности руководителей ДОО к введению ФГОС ДО

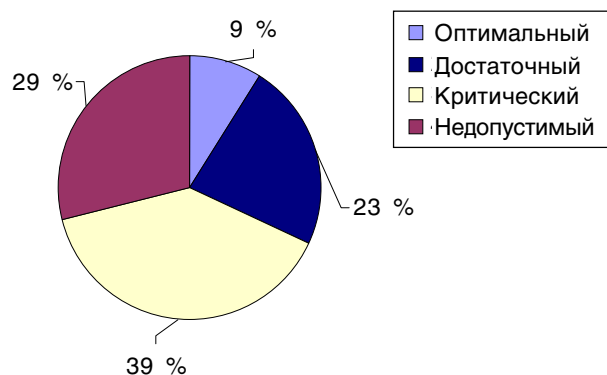
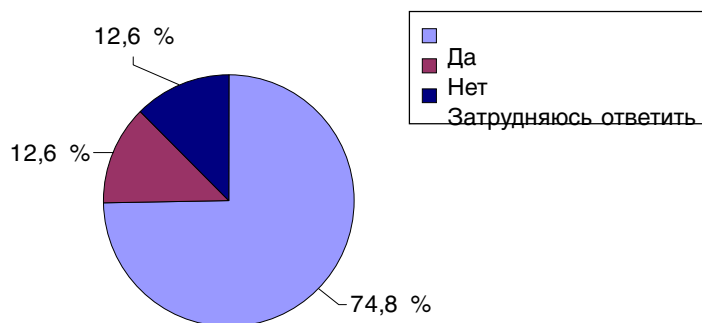


Диаграмма 4

Потребность руководителей ДОО в специальных курсах «Деятельность руководителя в условиях введения ФГОС ДО»



тили 61,1 % опрошиваемых, 22,2 % руководителей затруднились ответить, 16,7 % дали отрицательный ответ. Более 30 % заведующих признались, что испытывают затруднения при разработке образовательной программы ДОО.

На вопрос о том, могут ли целевые ориентиры ФГОС ДО служить основанием для решения управленческих задач, связанных с оценкой качества деятельности ДОО, затруднились ответить около 60 % респондентов.

Выявление предпочтений об отношении руководителей ДОО к введению ФГОС ДО показало, что только 50 % принимают это событие как важное и значимое, 30,6 % принимают ФГОС ДО как неизбежный факт, 33,9 % заведующих принимают, но внутренне сопротивляются соответствующим изменениям, 5,6 % затруднились с ответом.

При ответе заведующих на вопрос, какую из задач (проблем) на начальном этапе введения ФГОС ДО следует решать первоначально, мнения о кадровом обеспечении и разработке локальной нормативной документации распределились примерно поровну.

Значимым результатом опроса явился факт выявления потребности в специально организованном обучении руководителей ДОО (см. диаграмму 4).

Итак, качественный анализ результатов социологического исследования позволил выявить потребности руководителей ДОО в:

- ✓ разработке специально организованных курсов по проблеме введения ФГОС ДО;
- ✓ рекомендациях по разработке локальной документации ДОО;
- ✓ информации по структуре и содержанию образовательной программы ДОО и др.

Кроме того, был выявлен ряд проблем профессиональной готовности руководителей ДОО к введению ФГОС ДО на начальном этапе.

Относительно *мотивационного компонента* готовности можно констатировать факт недостаточной сформированности у руководителей ДОО осознанного позитивного отношения к изменениям, происходящим в системе дошкольного образования.

Анализ *информационного компонента* готовности показал недостаточный уровень знания руководителями законодательных и нормативно-правовых основ введения ФГОС ДО, теоретико-методологи-

ческих основ управления и современных технологий управления ДОО в условиях введения ФГОС ДО. Следует отметить также недостаточный уровень компетентности руководителей в вопросах развития вариативных форм дошкольного образования, моделей образовательной деятельности и востребованность научно-методического сопровождения перехода ДОО к ФГОС ДО.

По части *операционально-технологического компонента* готовности следует отметить отсутствие у руководителей необходимых компетенций для:

- ✓ анализа готовности ДОО к введению ФГОС ДО;
- ✓ разработки плана-графика введения ФГОС ДО;
- ✓ принятия управленческих решений;
- ✓ проектирования образовательной программы ДО;
- ✓ создания условий реализации ФГОС ДО;
- ✓ обеспечения координации субъектов образовательного процесса ДОО по введению ФГОС ДО;

✓ мониторинга и контроля введения ФГОС в ДОО.

Таким образом, поставленная на аналитическом этапе исследования цель была достигнута, поскольку:

✓ определены сущность и содержание профессиональной готовности руководителя ДОО к введению ФГОС ДО;

✓ разработан инструментарий для определения степени (уровня) профессиональной готовности;

✓ изучено и выявлено актуальное состояние профессиональной готовности руководителей ДОО к введению ФГОС дошкольного образования на начальном этапе.

Материалы анализа профессиональной готовности руководителя к введению ФГОС ДО в дошкольной образовательной организации использованы при разработке стратегии деятельности кафедры по сопровождению введения ФГОС дошкольного образования с 2014 по 2016 год.

Следует отметить также недостаточный уровень компетентности руководителей в вопросах развития вариативных форм дошкольного образования, моделей образовательной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».
2. Приказ Минобрнауки России от 25 августа 2012 г. № 851 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по общеобразовательным программам дошкольного образования».
3. Приказ Минобрнауки России от 17.10.13 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».
4. Бармин, Н. Ю. Образование взрослых в условиях новой экономики: социально-философский анализ : монография / Н. Ю. Бармин. — Н. Новгород : Нижегородский институт развития образования, 2010.
5. Белоусова, Р. Ю. Управление инновационными процессами в дошкольном образовании Нижегородской области: маркетинговый подход : монография / Р. Ю. Белоусова. — Н. Новгород : НИРО, 2011.
6. Чичикин, В. Т. Структура и регуляция профессиональной готовности педагога физической культуры : монография / В. Т. Чичикин. — Н. Новгород : НИРО, 2011.

В 2014 году в издательском центре учебной и учебно-методической литературы Нижегородского института развития образования вышло в свет издание:

Формирование основ гражданской идентичности у младших школьников: Монография / Под ред. Н. Н. Деменевой, С. К. Тивиковой. 230 с.

Коллективная монография посвящена одной из наиболее актуальных проблем современной школы — проблеме становления гражданской идентичности учащихся.

Издание адресовано специалистам в области начального образования, а также студентам педагогических вузов и колледжей.