

Odina Khodjaeva,
Researcher,
Tashkent State Pedagogical University

Monitoring Manager's Professional and Personal Potential Development in Ruling Pre-School Educational Institution

Key words: *monitoring, head of preschool education, development, professional and personal potential, pre-school educational institution.*

Annotation: *this article discusses the importance of monitoring the development of the professional and personal potential of a manager when managing a pre-school educational institution.*

Процесс развития профессионально-личностного потенциала руководителя дошкольного образовательного учреждения необходимо предполагает проведение мониторинга в данном направлении.

В результате анализа психолого-педагогической литературы было выявлено, что личностно-профессиональная готовность личности к деятельности руководителя дошкольного образовательного учреждения включает три компонента:

- 1) мотивационно-ценностный компонент, связанный с осознанием цели деятельности, эмоционально положительным отношением к своей профессии;
- 2) когнитивно-волевой компонент, отражающий особенности развития профессионально важных качеств личности руководителей ДОУ;
- 3) операционально-действенный компонент, представляющий совокупность профессиональных знаний и умений, позволяющих реализовывать управленческие функции руководителя дошкольного образования.

Поскольку констатирующий этап эксперимента проводился в начале курсов повышения квалификации руководителей дошкольных образовательных учреждений, мы полагали, что у большинства участников недостаточный уровень знания теории управления и не в полной мере сформированы основные управленческие умения. Поэтому эксперимент был посвящен изучению потенциальной личностно-профессиональной готовности заместителей руководителей и методистов к деятельности руководителя ДОУ, т.е. представлений о будущей профессиональной деятельности, отношения к ней и особенностей развития профессионально важных качеств личности будущих руководителей дошкольного образования. Целью констатирующего этапа эксперимента являлось определение потенциальной личностно-профессиональной готовности заместителей руководителей и начинающих руководителей к деятельности руководителя дошкольного образовательного учреждения.

Исследователи (А.А. Галочкин, М.И. Дьяченко, А.А. Кандыбович, В.П. Кожокар, А.Т. Колденкова, Г.П. Колев, Н.В. Кузьмина, Т.А. Маркова, В.А. Слостенин, Н.Н. Рябуха В.А. Ядов, В.А. Якунин и др.) отмечают, что мотивационно-ценностное положительное отношение к осваиваемой профессии, интерес к ней являются основными критериями готовности

специалиста к профессиональной деятельности.

Самооценка развитости способностей к педагогической деятельности диагностировалась в нашем исследовании по методике В.А. Крутецкого, в которой педагоги должны оценить развитость своих педагогических способностей по параметрам: дидактические, академические, организационные, коммуникативные, перцептивные, прогностические, волевые, распределения внимания и речевые.

Можно предположить, что только благодаря своим развитым волевым, дидактическим способностям и развитой речи именно данная группа претендует на дальнейшее развитие своего профессионального статуса, почему она и была выбрана в качестве экспериментальной.

Развитость мотивации к профессиональной деятельности исследовалась методом тестирования по опроснику А.К. Марковой, в котором определялись компоненты профессиональной мотивации по следующим показателям:

- мотивация социального статуса,
- мотивация надежности профессиональной деятельности,
- мотивация по чувству принадлежности к определенной профессиональной группе,
- мотивация соперничества, мотивация признания, мотивация власти,
- мотивация по чувству независимости,
- мотивация достижения.

Мотивация чувства принадлежности, как особое чувство «Мы», развитое только в высокоразвитых коллективах, в данных группах выражена в средней степени (59,3% и 68,4%), что говорит о преобладании обособления над идентификацией у испытуемых на момент исследования.

Мотивация соперничества, личного признания и мотивация власти в группах выражены достаточно ярко (58,7% и 64,3%; 62,1% и 64,4%; 69,1% и 62,8%), что свидетельствует о развитости мотивационных качеств, необходимых для руководителя учреждения.

Мотивация личной независимости и мотивация личных достижений в экспериментальной группе выражены несколько ниже, чем в контрольной (58,7% и 62,1%; 56,9% и 66,7%), что говорит о недостаточной готовности проявлять свои идеи и инновации в профессиональной деятельности.

Вместе с тем, полученные результаты личностных качеств, затрудняющих педагогическую управленческую деятельность, выражены в обеих группах достаточно высоко: невротизм, как показатель повышенной реактивности на любые внешние проявления, в экспериментальной группе выражен на 61,8% (в контрольной - на 56,2%). Данный параметр говорит о том, что такие руководители могут проявлять чрезмерную, зачастую неадекватно яркую реакцию на бытовые события.

Будущие руководители экспериментальной группы достаточно расторможены (43,6%), психически недостаточно уравновешены (48,2%), чрезмерно погружены в свои проблемы и чувства (интроверсия 34,8%), а также недостаточно уверены в себе (робость - 37,9%).

Более того, тревожность выражена в группе на высоком уровне (60,5%), что свидетельствует о недостаточной личностной потенциальной готовности оптимально выполнять профессиональные обязанности руководителя дошкольного образовательного учреждения.

Для сбора информации развитости операционально-действенного компонента, представляющий совокупность профессиональных знаний и умений испытуемых, позволяющих реализовывать управленческие функции менеджеров дошкольного образования, мы использовали метод самоанализа соответствия своих знаний, умений и навыков в соответствии с педагогическими стандартами для педагогов и руководителей детского сада

Для этой цели нами был разработан опросник по умению планировать и оценивать педагогическую деятельность сотрудников Стандартами операционно-действенного компонента личностного потенциала руководителей ДОО выступили:

- умение разрабатывать планы на основе национальных стандартов, целей дошкольного учреждения и индивидуальных потребностей детей,
- использование систематического подхода при наблюдении и оценке деятельности воспитателей в содействии развития успехов каждого ребенка,
- профессиональное развитие в регулярной оценке и повышении качества и эффективности своей работы, активное сотрудничество со своими сотрудниками, стремление улучшить практику работы с детьми и их семьями.

Составными компонентами каждого стандарта явились показатели:

- Понимание важности и реализация вдумчивого, долгосрочного планирования деятельности дошкольного учреждения
- Разработка планов на основе национальных стандартов и предусматривающих использование активных методов обучения, различных способов измерения для определения успешности развития;
- Разработка планов с учетом всех областей развития детей всех возрастных групп. Подготовка тематических блоков и проектов, основанных на интересах детей;
- Определение базовых понятий, идей и умений, которым педагоги должны научить детей для достижения необходимых целей по программе.

References:

1. *Kuzmina NV. The concept of "pedagogical system" and the criteria for its evaluation: Methods of systemic pedagogical research. Leningrad, 1980.*
2. *Ryabuha NN. Formation of the basis of the readiness of future teachers to manage the pedagogical process: Thesis... cand. ped. sciences. Alma-Ata, 1990; 238.*
3. *Slastenin VA, Podymova LS. Pedagogy: innovation. Moscow, 2007; 65.*
4. *Yadova VA. Self-regulation and prediction of social behavior of the individual. Leningrad, 2001; 240.*