

Мещерякова Любовь Александровна

магистрант

Ерёмина Анастасия Павловна

канд. пед. наук, старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный

педагогический университет»

г.Оренбург, Оренбургская область

DOI 10.21661/r-552909

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Аннотация: современные требования общества, перемены системы образования России объективно выдвигают новые требования к качеству профессиональной подготовки руководителей, одним из главных показателей которого выступает такое личностное качество, как профессиональная компетентность. В статье представлены результаты исследования проблемы развития профессиональной компетентности. Подробно раскрывается сущность и содержание технологии развития профессиональной компетентности руководителя дошкольного образовательного учреждения, в основе которой лежит тайм-менеджмент.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, менеджер образования, тайм-менеджмент, самоменеджмент.

Современные предпосылки социально-экономического развития общества актуализируют необходимость развития профессиональной компетентности руководителя дошкольного образовательного учреждения.

Анализ психолого-педагогической литературы [1;2;3;4;5;6;7;8;9;10] позволил нам сделать вывод, что в современных исследованиях профессиональная компетентность руководителя дошкольной образовательной организации рассматривается как психолого-педагогическая проблема.

В рамках проводимого исследования было определено, что профессиональную компетентность руководителя можно определить, как готовность к эффективному выполнению профессиональной деятельности, определяемую должностными требованиями, базирующимиися на фундаментальном научном образовании и эмоционально-ценостном отношении к педагогической деятельности. Она предполагает владение профессионально значимыми установками и личностными качествами, теоретическими знаниями, профессиональными умениями и навыками.

Содержание и структура в развитии профессиональной компетентности руководителя включают в себя следующие компоненты: мотивационный (система ценностей и наклонностей, наличие стремления к саморазвитию, профессиональному и карьерному росту), организационно-управленческий (умение применять знания и опыт для нахождения оптимального решения в нестандартных ситуациях), личностный (креативность, выраженная личная активность), коммуникативный (умение выстраивать субъект-объектные отношения, способность ориентироваться в потоке информации); деонтологический (нравственные качества и профессиональная этика).

Для устранения факторов, препятствующих оптимизации процесса развития профессиональной компетентности руководителя дошкольной образовательной организации, была разработана система инновационных методов, в основе которых лежит технология управления временем или технология тайм-менеджмента.

Тайм-менеджмент позволяет:

- повысить способность к анализу информации и определения проблем;
- развить умение находить ресурсы для решения проблем;
- вырабатывать правильную стратегию достижения целей;
- развить умение планировать конкретные действия;

- развить способность аргументировано убеждать и принимать коллегиальные решения;
- создать установки на саморазвитие и самореализацию.

Данная технология по развитию профессиональной компетентности, строится на основе теории управления и деятельностного подхода, выдвинутых в управленческой науке требований и критериев, которые мы объединили в принципы ее использования и охватывает все ключевые аспекты тайм-менеджмента.

Реализация процесса развития профессиональной компетентности руководителя включает *три этапа: подготовительный, основной и результативный*.

На подготовительном этапе основная цель – способствовать формированию устойчивого интереса руководителей к развитию профессиональной компетентности. Реализуются следующие инновационные способы: проведение обучающего тренинга для развития профессиональной компетентности руководителя; обучение приемам самоменеджмента; использование инновационных форм работы в рабочем процессе.

Действия руководителей на начальном этапе направлены на формирование интереса к профессиональной компетентности:

- начало тренинга – обзор событий в области руководства: одна группа представляет обзор международных управленческих событий, вторая – управленческие события страны, третья – Оренбургской области;
- работа с текстом, используя нестандартные приемы: метод кластерного анализа; стратегия «Бортовой журнал», метод самоменеджмента;
- проведение презентации по теме тренинга «Я сделал вклад в историю своей организации», с использованием видео, фото, онлайн экскурсий по сайту своей образовательной организации;
- подготовка руководителей к научному сообщению в рамках использования приемов и методов самоменеджмента.

Рассматривая профессиональную компетентность как процесс и результат выбора руководителем собственных позиций, целей и средств самоосуществления, можно представить самоменеджмент в аспекте последовательного выполнения конкретных функций: самоопределения; самодиагностики; целеполагания; самопрогнозирования, самопланирования; самоорганизации; самоконтроля, саморегуляции; самоанализа, самооценки.

Цель основного этапа по развитию профессиональной компетентности руководителя – совершенствование структуры организации, материальное обеспечение образовательного процесса, социальное развитие коллектива, т. е. повышение эффективности, как собственной профессиональной деятельности, так и деятельности сотрудников. Механизмом формирования эффективности в данном случае может стать применение современных инструментов управления временем.

Для реализации данного этапа предусмотрено участие в вебинарах по целеполаганию, тайм-менеджменту. Данное направление предполагает участие в бесплатных вебинарах, подкастах по тематике управления собственным временем. Коммуникативными средствами развития профессиональной компетентности руководителями на данном этапе становятся платформы Zoom, Google meet, Skype, Microsoft Teams. Важная роль в развитии профессиональной компетентности руководителя принадлежит профессиональным сетевым сообществам (Дошкольник.РФ, Образовательный портал «Мой университет», Социальная сеть работников образования).

Второй составляющей технологического обеспечения развития профессиональной компетентности руководителя ДОУ становятся приемы и методы технологии тайм-менеджмента, таких методов как: «Ощущение времени», «Ассоциации», «Мозговой штурм», «Поглотители времени».

Результативный этап развития профессиональной компетентности руководителя ДОУ направлен на овладение руководителями детального ознакомле-

ния с системой эффективного управления временем и внедрение ее в свою деятельность, как одно из условий развития в профессиональной компетентности.

Одной из наиболее часто применяемых технологий тайм-менеджмента, на данном этапе, является матрица Эйзенхауэра. Техника получила свое название в честь Президента США Д. Эйзенхауэра, который все задачи, которые перед ним стояли, делил на 4 категории, руководствуясь их срочностью и важностью.

1. Категория А – срочные и важные, которые должны быть решены незамедлительно.

2. Категория Б – решение их можно отложить на некоторый срок, но затягивать с ними не стоит.

3. Категория В – задачи, исполнение которых вполне можно делегировать третьим лицам.

4. Категория Г – дела, которые лучше сразу отправить в корзину, поскольку они не стоят потраченного времени и усилий.

Личная эффективность руководителя, максимально результативное использование его времени – только на 30% вопрос личной организованности, и на 70% – вопрос грамотного делегирования задач. Для руководителя использование матрицы Эйзенхауэра является одним из незаменимых способов классификации профессиональных действий ввиду необходимости осуществления работы в режиме многозадачности.

Главная цель метода Эйзенхауэра – перспективное развитие дошкольной образовательной организации с внедрением инноваций, обеспечивающих не только количественные, но и качественные изменения в функционировании своей организации.

Когда тайм-менеджмент становится частью рабочего процесса организации, абсолютно по-новому налаживается система взаимодействия персонала, детей и родителей.

Таким образом, в рамках исследования было установлено, что развитие профессиональной компетентности руководителя – специально организованный, планомерный, целенаправленный и поэтапный процесс присвоения личностью производимой компетентностью идеальной предметности в контексте ее становления и в соответствии с требованиями, предъявляемыми к будущему специалисту. По нашему мнению, развитие профессиональной компетентности в условиях управления дошкольной образовательной организацией, будет осуществляется более продуктивно, если в компетентности руководителя используются инновационные технологии, в данном случае технология тайм-менеджмента.

Список литературы

1. Аюпов Р.Г. Профессиональная компетентность руководителя как основа качества управленческой деятельности / Р.Г. Аюпов // Интеллект. Инновации. Инвестиции – 2012. – №4. – С. 112–114
2. Зеер Э.Ф. Практика формирования компетенций: методологический аспект / Э.Ф. Зеер, Д.П. Заводчиков // Сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции (г. Екатеринбург-Березовский: Филиал Российского государственного профессионально-педагогического университета в г. Березовском 5 мая 2011 г.). – 2011.
3. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – №5. – С. 34–42.
4. Калинина Т.В. Управление ДОУ / Т.В. Калинина. – М. – 2008. – 47 с.
5. Красовский Ю.Д. Если я руководитель. Основные компетенции / Ю.Д. Красовский. – М.: Московский рабочий, 2013. – 191 с.
6. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. М.: Знание, 2014. – 308 с.

7. Петровская Л.А. Диагностика и развитие профессиональной компетентности / Л.А. Петровская, П.В. Растворников. – М.: Изд-во МГУ, 2003. – С. 88–112.
8. Суняйкина Т.В. Проблема уровня сформированности профессиональной компетентности современных руководителей образовательных организаций / Т.В. Суняйкина, И.Ф. Шелкоплясова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – № S3. – С. 96–100.
9. Тонгоногая Е.П. Проблемы повышения квалификации руководителей ДОУ / Е.П. Тонконогая. – М.: Зерцало. – 2014. – 127 с.
10. Чошанов М.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / М.А. Чошанов // Высшее образование сегодня. – 2009 г. – №5. – С. 13–22