

UDC 378

The Ways to Develop National Educational Qualifications Framework (Branch – Training of Infant Schools Headmasters)

Marina P. Gerasimova

AFS RK UGSO named GAOU I.A. Kuratova, Russia
PhD (Pedagogy)

Abstract. The article considers ways to develop national educational qualifications framework in terms of training of infant schools headmasters. It can be achieved through the development of professional-qualification model of headmaster as an indicator of professionalism and branch framework acquisition. Branch framework characterizes the requirements for headmaster competences and determines readiness for work activities conduct on different levels of continuing education.

Keywords: National Qualifications Framework of the Russian Federation; Sectoral Qualifications Framework; Headmaster of Pre-school Educational Institution; competence; management education; professional-qualification model.

Введение. Задача сопряжения сферы труда и образования сегодня одна из ведущих. Для ее решения необходимы особые инструменты, обеспечивающие единство требований, предъявляемых к специалисту разных уровней квалификации со стороны работодателей и со стороны образования. Таким инструментом, в современной России, может стать сопряженная с европейской Национальная рамка квалификаций Российской Федерации (НРК РФ), разработка которой ведется в составе Федеральной целевой программы развития образования.

Концептуальной основой разработки НРК РФ является компетентностный подход, где описание уровней квалификации строится на описании различий в результатах обучения, выраженных в терминологии ответственности, самостоятельности и степени сложности рабочей ситуации.

Обобщенно, НРК РФ будет являться основой системы стандартизации профессиональной деятельности и образования, а также составляющей частью дальнейшей разработки системы квалификаций, в которую помимо нее должны войти Общероссийский классификатор образовательных программ, система оценки качества результатов образования, единая система накопления зачетных единиц, национальная система сертификации и присвоения квалификаций, комплект совместимых с Europass документов образовательного паспорта и др.

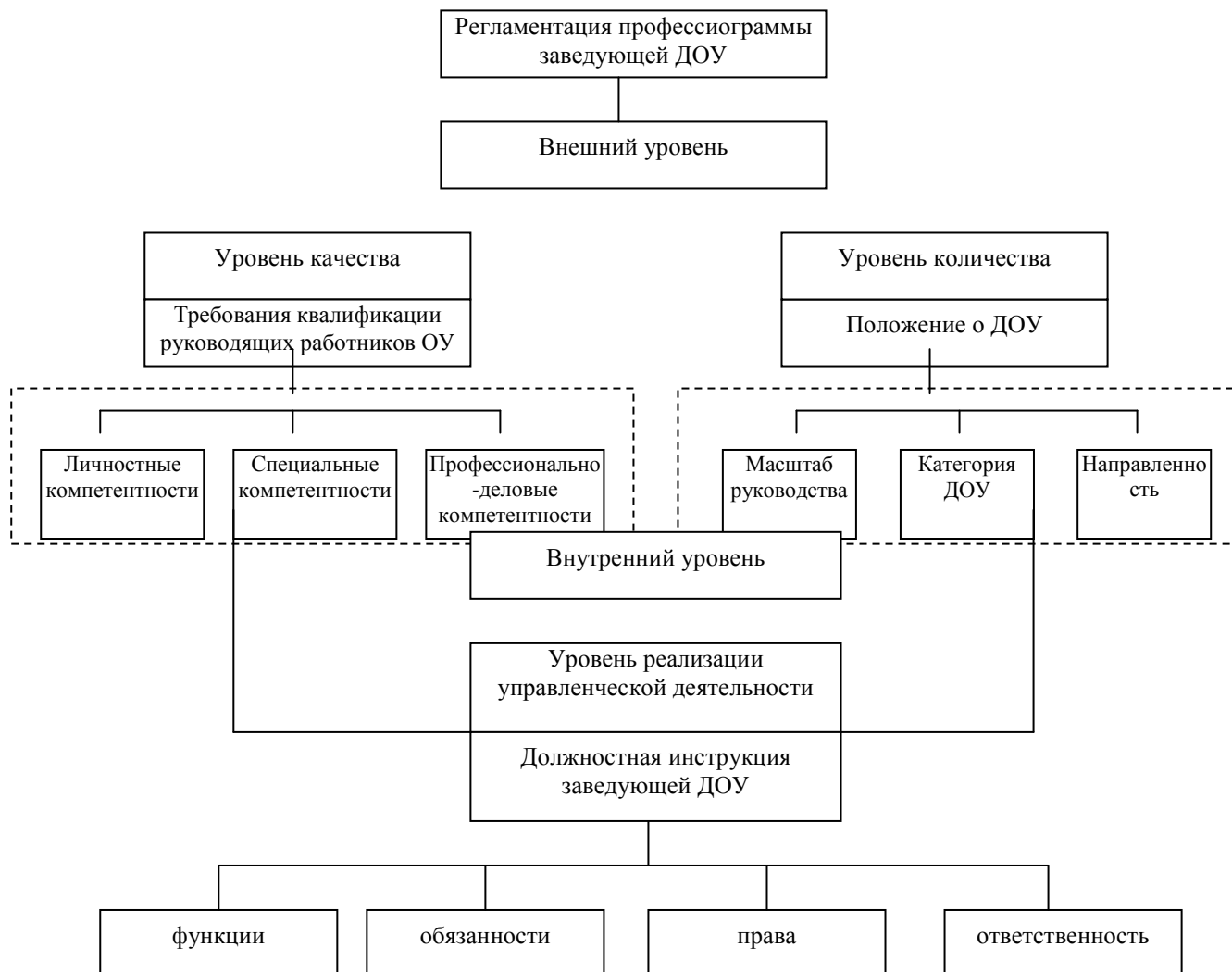
Для разработки НРК РФ в отрасли образования в направлении подготовки руководителей дошкольных образовательных учреждений (ДОУ), необходимо, в первую очередь, проанализировать их деятельность, отражающую трудовые управленческие характеристики (компетентности), выявить профессионально обусловленные ансамбли (кластеры) и критерии их оценки в виде знаний и умений, которые обеспечат качество признания управленческого образования.

Методологической основой профессиографии является концепция профессионального становления личности, суть которой заключается в том, что, выбирая профессию, осваивая ее, профессионально совершенствуясь, личность изменяется, обогащается, нарабатывается опыт, развиваются профессионально важные качества, т.е. формируются компетентности, имеющие значение для определения уровня квалификации в контексте его социокультурного и функционально-ролевого развития.

Поэтому, опираясь на функциональный подход к пониманию природы управленческой деятельности, мы разработали профессионально-квалификационную модель, определяющую основные функции управления, требования к личностным качествам, знаниям и умениям, необходимым для осуществления профессиональных функций, с учётом специфики управления дошкольным учреждением, что обеспечит общественно приемлемое качество труда (Схема 1).

Схема 1

Профессионально-квалификационная модель руководителя ДОУ



В основе требований к руководителю лежит изучение, анализ и описание его профессиональной деятельности. Объединение профессиональных и, что важно, личностных качеств руководителя в профессиографическую характеристику станет основой определения его статусности как человека и значимости этой должности для функционирования дошкольного учреждения, а также полно и адекватно отразят требования к руководителю-профессионалу.

Сегодня некоторые профессиографические характеристики руководителя ДОУ отражены в действующих в России нормативно-правовых документах по кадровому обеспечению ДОУ.

В частности, критерии оценки деятельности руководителя ДОУ представлены общими требованиями, а его квалификация устанавливается в соответствии с уровнем деятельности образовательного учреждения в целом (характера взаимодействия персонала с детьми, образовательной программы, среды развития ребенка, кадрового обеспечения педагогического процесса и др.), которая определяется на основе комплексной экспертизы деятельности ДОУ в процессе аттестации и аккредитации. Очевидно, что квалификационная категория руководящих работников, т.е. соответствие его нормативным критериям уровня квалификации, профессионализма и продуктивности управленческого труда, тесно связана с категорией ДОУ.

Рассматривая и анализируя объемные показатели образовательного учреждения, мы видим, что к ним относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением (численность работников и количество обучающихся, наличие дополнительных объектов, сменность работы и т.д.). Качественные показатели, характеризующие уровень квалификации руководителей (профессиональная компетентность и эффективность работы, знания, умения и продуктивность управленческой деятельности) в виде разряда или категории, раскрыты в «Требованиях к квалификации руководящих работников учреждений образования», действовавших до 2009 года. В примечании к «Требованиям» указано, что «они являются основными и могут дополняться и конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности учреждения образования и отрасли хозяйства». В качестве необходимого условия выдвижения на руководящую должность в системе образования является наличие высшего педагогического образования и стаж педагогической работы. В ДОУ эту должность занимает заведующая, которая осуществляет всю полноту административного руководства. Она несет полную ответственность за работу вверенного ей учреждения, руководит всей его деятельностью, несет персональную ответственность за подбор, расстановку и воспитание кадров, за результаты организационно-педагогической, финансово-хозяйственной и другой деятельности учреждения. При этом она подчиняется вышестоящим органам образования и опирается на демократические формы управления. Обладая реальной властью, заведующая воздействует на трудовой коллектив, а через него на характер и результаты работы ДОУ, весь педагогический процесс. Её главенствующее положение основано на принципе единоначалия и закреплено юридически в «Положении о дошкольном учреждении». Являясь руководителем, непосредственное управление ДОУ, – как подчеркивается в «Положении о дошкольном образовательном учреждении», – осуществляет прошедшая соответствующую аттестацию заведующая во всей своей полноте выполняющая функции управления.

Квалификационная характеристика, как показатель профессионального уровня руководителя (опыта, знаний, навыков), по мнению многих исследователей, не может считаться более или менее адекватной моделью специалиста-управленца ДОУ, потому что не содержит такого важного параметра, как перечень психофизических качеств, которыми должен обладать руководитель для успеха в своей профессиональной деятельности. Общеизвестно, что именно специфический набор таких компетенций не только лимитирует успешность, эффективность и продуктивность профессиональной деятельности, но и определяет профессиональное долголетие специалиста. Данный тезис подтверждается анализом развития системы дошкольного образования и динамикой требований к структуре знаний, умений и деятельности профессиональных менеджеров на современном этапе социокультурного развития общества. Уровень управления определяется способностью решать проблемы различной сложности и выполнять функциональные обязанности на основе имеющихся знаний и, главное, умений.

В «Рекомендациях по аттестации руководящих и педагогических работников дошкольных образовательных учреждений» даны общие требования к должности руководителя. В частности, руководитель ДОУ должен выполнять ряд обязанностей: руководить и управлять учреждением, создавать условия для работы, организовать методическое и материально-техническое оснащение образовательного процесса, учитывать потребности семьи, обеспечить ведение делопроизводства, а также должен знать различные нормативно-правовые документы и отчитываться за работу по всем направлениям деятельности.

Типовое положение об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций образования РФ, утвержденное приказом МО РФ от 17.06.93 г. № 256, определяет, что при аттестации руководящих работников учитывается знание основ теории управленческой деятельности, тенденция развития содержания образования, новых педагогических технологий, уровень управленческих навыков и умений, знание нормативных документов, регулирующих работу учреждения образования. Экспертная оценка практической деятельности руководящих работников может осуществляться путем использования различных форм психолого-педагогической диагностики и изучения результативности профессиональной деятельности.

Должностная инструкция заведующей дошкольным образовательным учреждением определяет квалификационные требования руководителя, ее функции, обязанности и права.

С 2009 года действует Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом № 593 Министерства здравоохранения и социального развития РФ. Этот документ не только всесторонне описывает должность руководителя образовательным учреждением, его деятельность, определяет объем знаний, выдвигает требования к квалификации, основными из которых являются высшее профессиональное управленческое образование и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет, но и определяет компетентности, к которым относятся: профессиональная, коммуникативная, инновационная, правовая. Однако это обобщенные компетенции руководителя, не отражающие особых условий функционирования ДОУ.

Таким образом, ряд документов характеризуют работу руководителя ДОУ и, тем самым, позволяют видеть конечный результат ее деятельности.

Вместе с тем, профессиональная управленческая деятельность руководителя ДОУ — это социально значимая деятельность по организации воспитательно-образовательного процесса, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности. Относясь к профессиям типа «человек-человек», она предъявляет высокие требования к таким качествам как умение устанавливать и поддерживать деловые контакты, понимать состояние людей, оказывать влияние на других, проявлять выдержку, спокойствие и доброжелательность, речевые способности. Содержание деятельности по управлению педагогическим процессом в дошкольном учреждении предъявляет определенные требования к профессионально-деловым качествам руководителя ДОУ. Это качества личности, характеризующие его как специалиста и организатора, а также характеризующее её отношение к людям.

Очевидно, что для создания условий эффективного функционирования дошкольного образовательного учреждения, руководитель должен обладать определенной структурой личности и профессиональных компетенций, основанных на понимании его как субъекта социальных отношений и активной деятельности. В этом случае руководитель ДОУ будет отвечать требованиям социального заказа общества, овладеет способами поведения и ролевыми моделями жизни дошкольного учреждения, произойдет процесс его социализации.

Объединение профессиональных и личностных качеств руководителя в профессионально-квалификационную модель станет основой определения его статусности как человека и значимости этой должности для функционирования ДОУ, а также полно и адекватно отразит требования к руководителю-профессионалу.

В результате всестороннего анализа деятельности руководителей ДОУ мы составили следующую профессионально-квалификационную модель (Таблица 1).

Таблица 1

Профессионально-квалификационная модель руководителя ДОУ

Компетентности	Профессионально обусловленные ансамбли компонентов компетентностей (кластеры)	Характеристики компетентностей	Критерии оценки компетентности
Специальные знания и умения (специальная компетентность)	Реализация стратегических ориентиров в работе	Означает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает умение организовать образовательный процесс. Компетенция обеспечивает эффективное функционирование ОУ,	<ul style="list-style-type: none"> ❖ умение выбрать программу воспитания и обучения детей; ❖ умение определять цели и задачи дошкольного учреждения; ❖ умение планировать деятельность дошкольного учреждения; ❖ умение реализовать региональный компонент в

		служит условием развития ОУ	образовании детей.
	Обеспечение нормативно-правовой базы	Является базовыми в системе профессиональных компетенций. Обеспечивает безопасность жизнедеятельности детей и качество организации образовательного процесса.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ знание правил охраны жизни и здоровья детей; ❖ умение разработать Устав и положение о дошкольном учреждении, договоры; ❖ умение вести документацию; ❖ знание основ трудового законодательства.
	Обеспечение функционирования учреждения	Означает всестороннее владение информацией, необходимой для организации педагогического процесса. Обеспечивает эффективность образовательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> ❖ знание принципов, методов, форм и средств работы с персоналом и детьми; ❖ знание программ воспитания и обучения детей; ❖ знание потребности общества и семьи в воспитании и обучении детей; ❖ умение подбирать кадры для работы с детьми.
Профессионально-деловая компетентность	Организация процесса руководства	Позволяет судить о готовности к управленческой деятельности. Означает глубокое знание основ управления, сочетающееся с особенностями ОУ. Обеспечивает возможность успешного развития детей, постоянный профессиональный рост и творческий подход к педагогической деятельности педагогов.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ выполнение общих функций управления в соответствии с особенностями дошкольного возраста; ❖ использование в работе базовых принципов, лежащих в основе управления коллективом; ❖ организация работы Педагогического и Административного советов; ❖ повышение уровня профессионализма педагогов и специалистов детского сада; ❖ использование принципов научной организации труда; ❖ принятие управленческих решений; ❖ использование стимулирующих, мотивирующих факторов в управлении; ❖ организация работы технического персонала.
	Организация педагогического процесса	Обеспечивает процесс функционирования и развития ОУ, стимулирует педагогический коллектив, создает условия для развития педагогического мышления, осознания собственной значимости в развитии детей.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ведение исследований с целью повышения эффективности работы с детьми; ❖ планирование педагогического процесса; ❖ умение тактично и своевременно проводить контроль за выполнением программы развития детей; ❖ регулирование работы воспитателей по выполнению программы.

Личностные качества	Профессиональные качества личности	Данная компетентность означает открытость к принятию позиций других, неидеологизированность мышления, готовность гибко реагировать на окружающее, способность взаимодействовать со всеми субъектами образовательного процесса. Определяет эффективность владения коллективом.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ умение находить компромисс; ❖ умение управлять коллективом; ❖ умение быстро принимать решения, четко излагать мысли. ❖ умение взаимодействовать с руководящими органами, общественными органами, родителями, воспитателями, детьми.
	Индивидуальные черты личности (психологические особенности)	Определяет характер и стиль управленческой деятельности, характер отношений в коллективе, успешность общения, позицию руководителя в глазах педагогов.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ стрессоустойчивость, умение контролировать свое поведение и эмоции, крепкая нервная система; ❖ коммуникативность, умение общаться, внимательность, ответственность, хорошо поставленный голос. ❖ гражданская ответственность, скромность, эмпатийность, отзывчивость. чуткость, логическое мышление, тактичность, общительность, терпеливость, хорошая память, внимание, эмоциональная устойчивость, высокие коммуникативные способности, общая культура и эрудированность, грамотная и внятная речь и т.д.

Представленную профессионально-квалификационную модель можно положить в основу НРК РФ как индикатор достижения профессионализма или результата образования, т.к. она представляет своего рода стандарт руководителя, с учетом требований которого и должна формироваться норма качества управленческого образования руководителя ДОУ.

Функции использования критериев:

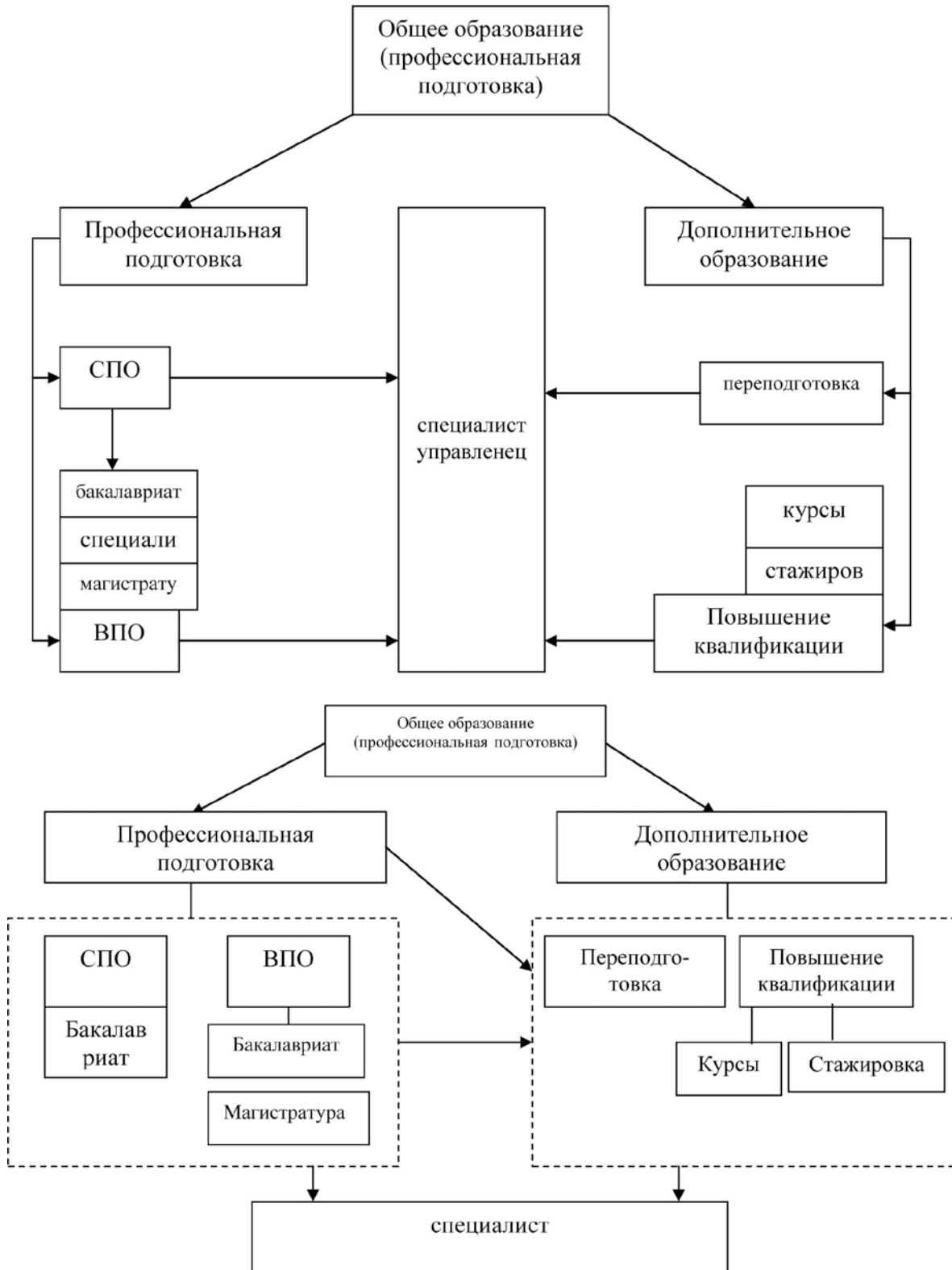
- проверка реализации поставленной цели (знания и умения);
- оценка степени реализации поставленной цели (качество);
- диагностика (установление отклонений от принятого образца);
- прогнозирование (предсказание возможных результатов);
- планирование (обеспечение достижения конкретных целей).

Таким образом, руководствуясь критериями профессионально-квалификационной модели можно оценить управленческую деятельность руководителя ДОУ как на любом этапе его деятельности, так и при назначении на должность. Критерии могут лечь в основу контрольно-измерительных материалов на этапе обучения и в момент итоговой аттестации обучающихся.

Вместе с тем, НРК РФ должна планировать различные траектории образования в системе непрерывного управленческого образования, ведущие к получению конкретной квалификации, повышению квалификационного уровня, карьерному росту.

Учитывая одну из специфических особенностей непрерывного образования — ее дискретность (прерывность — непрерывность), к структуре профессиональной системы непрерывного управленческого образования, по нашему мнению, относятся ссузы, вузы, учреждения дополнительного профессионального образования, профильная школа, сущность деятельности которых будет рассматриваться нами ниже. В структурном плане система может выглядеть следующим образом:

Структурно-логическая схема реализации идеи непрерывного управленческого образования



Получению непрерывного профессионального образования способствует Отраслевая рамка квалификации (ОРК), являющаяся составной частью НРК РФ, которая представляет собой обобщенное описание квалификационных уровней и видов трудовой деятельности в рамках отрасли, характеризует требования к компетенциям, умениям и знаниям, предъявляемых к работнику, и, в результате, определяет готовность к выполнению определенного вида трудовой деятельности.

Сегодня в России Национальным агентством развития квалификаций (НАРКом) выполняются пилотные проекты по созданию 5 отраслевых рамок квалификаций (ОРК), которые отражают особенности применения НРК РФ в каждой конкретной отрасли, когда могут быть задействованы не все уровни образования, могут иметься профессиональные подуровни, могут быть изменения в отдельных дескрипторах по уровням образования и т.д.

Рассматривая ОРК для профессиональной деятельности руководителя ДОУ, возможно:

1. задействовать лишь некоторые уровни управленческого образования российской системы и соотнести их с квалификационными уровнями рамки;
2. разбить ОРК на 5 блоков (Таблица 2);
3. описать результаты обучения в виде дескрипторов, того, что должен знать и уметь управленец на каждом уровне образования.

Таблица 2

Отраслевая рамка квалификаций

Квалификационные уровни	Уровни управленческого образования	Учреждения	Блок подготовки	Результаты обучения (дескрипторы)
1 уровень	Допрофессиональная подготовка	Профильные образовательные учреждения - школы	Общественной	Представления о профессии руководителя в области образования; основные умения и навыки, требуемые для выполнения простых задач
2 уровень	Профессиональная подготовка	Средние профессиональные учреждения (базовое педагогическое образование – 1 курс)	Общепрофессиональный	Основное фактическое знание в области педагогики, психологии и методик; основные познавательные и практические навыки, требуемые для выполнения задач и решения педагогических проблем, опираясь на достоверную информацию и используя простые правила и инструменты в области образования
3 уровень		Средние профессиональные учреждения (базовое управленческое образование – 2 курс)	Профессиональный	Знание фактов, принципов, процессов и общих понятий в области управления; диапазон познавательных и практических навыков, требуемых для выполнения задач и решения управленческих проблем, выбирая и применяя основные методы, инструменты, материалы и информацию в области менеджмента
4 уровень		Средние профессиональные учреждения (бакалавриат в области управления – 3 курс)	Специальный	Фактическое и теоретическое знание в широких контекстах в области управления дошкольным учреждением; диапазон познавательных и практических навыков, требуемых для решения определенных проблем в области управления ОУ
5 уровень		Высшее профессиональное	Профессиональный	Всестороннее, специализированное, фактическое и теоретическое знание в

		ное образование (базовое педагогическое образование – 3,4 курс)		области педагогики и понимание границ этого знания; всесторонний диапазон познавательных и практических навыков, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем
6 уровень		Высшее профессиональное образование (магистратура в области управления – 5 курс)	Специализированный	Продвинутое знание в области управления ДОУ, опираясь на критическое понимание теорий и принципов; продвинутые навыки, демонстрирующие мастерство и новшество, требуемые для решения сложных и непредсказуемых проблем в специализированной области управления ДОУ
7 уровень	Послепрофессиональное образование	Система дополнительного образования	Дополнительный	специализированное знание в области управления, служащее основанием перестройки деятельности ДОУ и/или деятельности самого человека; критическое понимание проблем в области управления образованием; специализированные решающие проблемы навыки, требуемые в управлении и/или новшестве, чтобы развить новое знание и процедуры и объединить знание из различных областей

Рассматривая структуру блоков профессиональной управленческой подготовки руководителей дошкольных образовательных учреждений, можно выделить:

1. Общеотраслевой блок, набор дисциплин (курсов) модуля образовательной программы которого соответствует допрофессиональной подготовке управленческих кадров и включает учебный материал, раскрывающий общепедагогические и общетехнологические основы отрасли, место профессии педагога в системе разделения труда, краткое знакомство с ведущими трудовыми функциями педагога, руководителя в отрасли и др.

В рамках данного блока присутствуют лишь дисциплины общие для управления элементы содержания деятельности, знаний и навыков, а также основ психолого-педагогических знаний, необходимых для работы в системе образования. Блок представляет собой небольшую (20–30 %) часть общей подготовки в рамках полного среднего образования школьников, которые не могут быть использованы в образовательных учреждениях, но которые могут стать основой развития способностей, лидерских качеств, будущих профессиональных интересов школьников. Дисциплины модульной образовательной программы этого блока должны быть составной частью следующего.

2. Общепрофессиональный блок включает теоретические и практические дисциплины, являющиеся интеграционной основой для группы родственных профессий (педагог, методист, руководитель детского сада или школы, менеджер, маркетолог, психолог, делопроизводитель, администратор и др.), выделенных в рамках отрасли «образование» или на межотраслевом уровне. Блок соответствует получению среднего профессионального образования на первых курсах обучения и является общим для педагогических кадров образовательных учреждений, отражая их специфику.

3. Профессиональный блок является основным в обучении руководителя. Это касается как объема содержания дисциплин этого блока, так и его значения. В рамках профессионального блока дается учебный материал, лежащий в основе освоения управленческой профессиональной деятельности на требуемом уровне бакалавриата. Содержание этого блока должно представлять собой составную часть государственного

образовательного стандарта и обеспечивать необходимый уровень подготовки для быстрого включения обучаемых в практическую профессиональную управленческую деятельность в любом образовательном учреждении с минимальными затратами на адаптацию. В зависимости от ступени образования они имеют целый набор дисциплин, дающих знания и навыки для выполнения управленческих функций в образовательном учреждении.

4. Специальный блок содержит дисциплины теоретической и практической направленности, необходимых для освоения специальности «Руководитель дошкольным образовательным учреждением», относящейся к профессии «Заведующая детским садом», с выходом на требуемый уровень квалификации - магистр.

В модульные образовательные программы специального блока мы включим дополнительные модульные образовательные программы с обучающими дисциплинами:

4.1 перепрофилирования, который позволяет на основе имеющейся профессии получить новую, даже с переходом в другую сферу экономики. Этот модуль может быть важен для системы обучения безработных граждан, незанятого населения и высвобождаемых работников. Их изучение обеспечивает благоприятные условия для вхождения людей в рынок, так как педагогическая профессия предполагает возможность как работы по найму, так и организации самостоятельного дела. Модульная образовательная программа разработана с учетом прогнозов. Сюда мы поместим следующие дисциплины: «Социальная психология», «Бухучет», «Особенности управления начальной школы», «Организация процесса обучения в начальной школе-саду», «Предпринимательская деятельность в ДОУ».

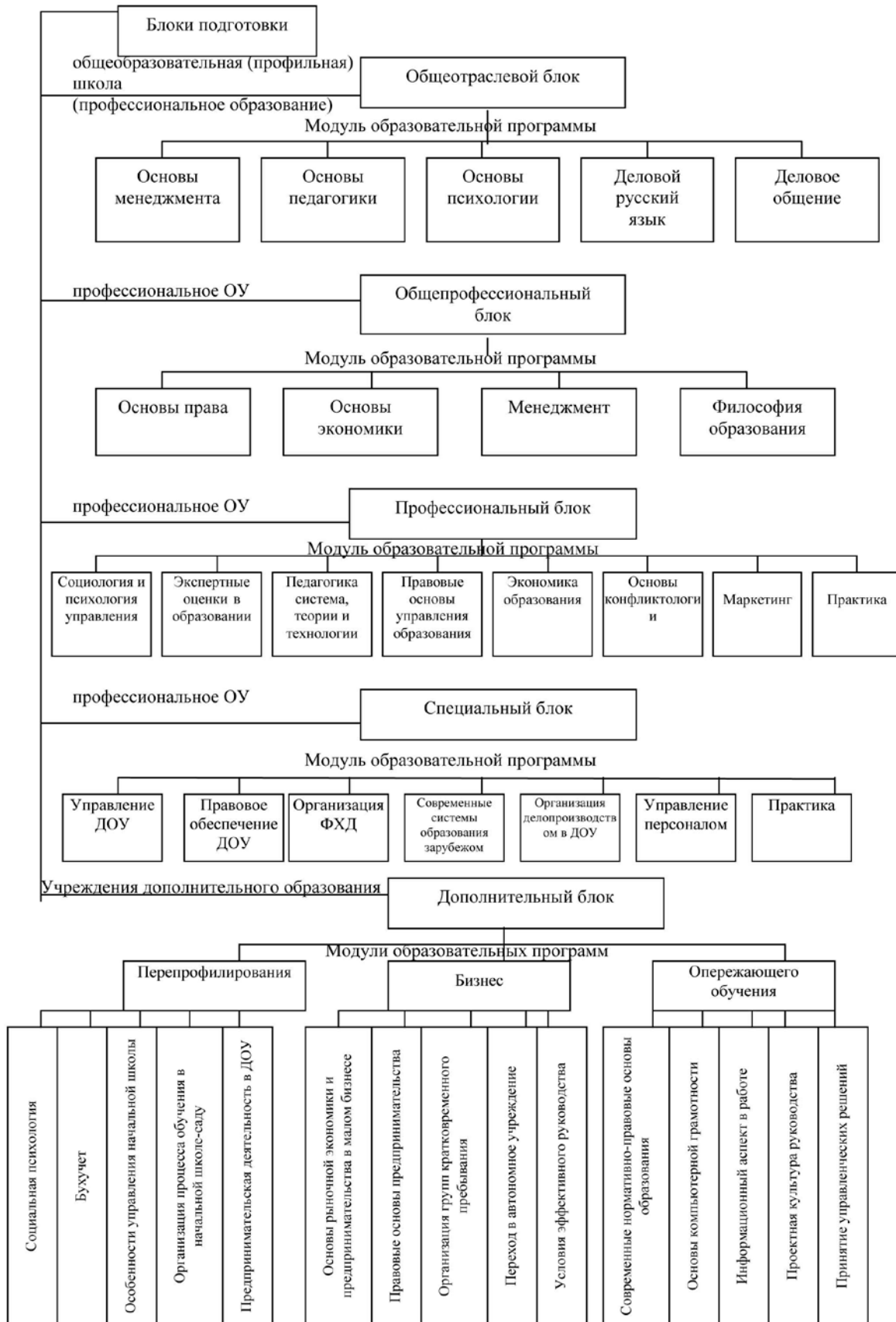
4.2 бизнес-блок, который обеспечит благоприятные условия для вхождения образовательного учреждения в рынок. Этот модуль разработан с учетом особенностей дошкольного образовательного учреждения и профессиональной управленческой деятельности в нем, дисциплины, входящие в модуль обеспечивают подготовку к участию в деловой жизни - экономической, правовой, финансовой, управленческой, психологической и маркетинговой подготовки. Сюда поместим дисциплины: «Основы рыночной экономики и предпринимательства в малом бизнесе», «Правовые основы предпринимательства», «Организация групп кратковременного пребывания», «Переход в автономное учреждение», «Условия эффективного руководства».

4.3 модуль опережающей профессиональной подготовки позволит освоить новейшие достижения современного образования. Особенностью его является то, что он может служить основой для подготовки профессионально мобильных руководителей, способных ориентироваться в новейшей образовательной среде. Освоение его важно для повышения квалификации руководителей. В блок мы внесли следующие модульные программы: «Современные нормативно-правовые основы образования», «Основы компьютерной грамотности», «Информационный аспект в работе руководителя», «Проектная культура руководства», «Принятие управленческих решений».

Описанные результаты (дескрипторы) представляют возможный консенсус в области оценки результатов обучения на каждом уровне обучения и в России используются в разрабатываемых государственных образовательных стандартах разных ступеней образования в контексте компетентностного подхода в образовании. Профессионально-квалификационная модель руководителя, описанная выше, включает компетентностную характеристику, которая представляет собой описание того, какими кластерами (набором) компетенций должен овладеть специалист, к выполнению каких профессиональных управленческих функций он должен быть подготовлен в конце своего обучения. Каждая из компетенций включает профессионально обусловленные ансамбли компонентов (кластеров), имеющих характеристики и критерии оценки.

Схема 3

Блоки профессиональной образовательной программы подготовки управленческих кадров



Заключение. Таким образом, Национальная рамка квалификаций в Российской Федерации является основным документом, обеспечивающим, в конкретном случае, соответствие подготовки руководителей ДОО предъявляемым требованиям и условиям рынка образовательных услуг. Пути ее разработки соответствуют стратегии формирования национальной системы квалификаций через анализ профессиональной деятельности, планирование индивидуальных траекторий управленческого образования и оценку их квалификации в момент итоговой аттестации на разных уровнях непрерывного образования.

УДК 378

**Пути разработки Национальной рамки квалификаций в отрасли образования
(направление – подготовка руководителей дошкольных образовательных учреждений)**

Марина Петровна Герасимова

ГАОУ СПО РК СГПК имени И.А. Куратова, Россия
Кандидат педагогических наук

Аннотация. В статье рассматриваются пути разработки Национальной рамки квалификаций в отрасли образования в направлении подготовки руководителей дошкольных образовательных учреждений через разработку профессионально-квалификационной модели руководителя как индикатора достижения профессионализма и отраслевой рамки квалификации, которая характеризует требования к компетенциям, предъявляемых к руководителю и определяет готовность к выполнению трудовой деятельности на разных уровнях непрерывного образования.

Ключевые слова: Национальная рамка квалификаций Российской Федерации; Отраслевая рамка квалификаций; руководитель дошкольного образовательного учреждения; компетентность; управленческое образование; профессионально-квалификационная модель.