

Саморазвитие руководителя ДОУ как важное условие эффективного управления



Баландина А.А.,

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

Сегодня руководителю любого образовательного учреждения приходится быть организатором и психологом, экономистом и юристом, хозяйственником и методистом, менеджером и педагогом. В связи с этим он должен быть в курсе не только современных законов, требований и нормативов, но и владеть определёнными управленческими, коммуникативными и информационными знаниями.

Реализация ФГОС ДО требует от дошкольной организации изменения образовательных функций, повышения социального статуса дошколь-

ного образования, предоставления воспитанникам качественных услуг, обеспечения информационной открытости учреждения. Это налагает на его руководителя особые полномочия, требует активности в процессе управления ДОУ, наличия его профессиональной компетентности в построении развивающейся образовательной системы, создании комфортных условий для реализации творческих способностей педагогического персонала и воспитанников. Иными словами, руководителем дошкольной организации должен быть человек с гибким прогностическим мышлением, умею-

щий создать для всего педагогического персонала, в том числе и для себя, систему повышения профессионально-личностного потенциала, в которой мы делаем упор на саморазвитие.

Теоретический анализ литературных источников показал, что в своих исследованиях Л.А. Савинков, М.В. Кондрух, Л.В. Васильева, И.Б. Едакова, И.Д. Белоусова, В.П. Вишневецкая и другие выявляют условия эффективного управления педагогическим процессом в образовательных учреждениях, в том числе и дошкольных, за счёт организационно-педагогических обстоятельств. Однако практически остаётся не исследованным направление эффективности управленческой деятельности руководителя в зависимости от его уровня саморазвития.

В настоящее время руководитель ДООУ вынужден ежедневно решать множество производственных и педагогических задач. Его деятельность связана напрямую с людьми разного возраста, пола, национальности, социального статуса, образования и темперамента. А потому саморазвитие руководителя ДООУ должно рассматриваться как профессионально-личностное.

В.И. Андреев утверждает, что человек, достигший высокого уровня культуры, как бы запускает в себе процесс самопознания, он актуализирует проблемы, которые ему интересны,

кажутся наиболее перспективными и значимыми; он всё более эффективно управляет собой, ориентирован на саморазвитие, стремится к творческой самореализации в любых видах деятельности [1, С. 51]

К сожалению, объективность такова, что далеко не все руководители готовы посвятить личное время повышению собственной компетенции. Курсы повышения квалификации, обязательные для всех педагогических работников, не дают гарантии подготовки высокого уровня. В настоящее время такие курсы можно пройти дистанционно, через тестирование, что не исключает безответственного к ним отношения со стороны слушателей.

По мнению И.Д. Чечель, в РФ полностью отсутствует научный подход к решению проблемы методологии, теории и практики формирования подготовки и обновления кадрового резерва в системе образования. Она считает, что в работе с действующими руководителями и резервом управленческих кадров представлен традиционный менеджмент, не адаптированный к образовательной отрасли. Отсутствуют чёткие концептуальные подходы к процессу формирования кадрового резерва, что ставит под сомнение легитимность отбора; не ведётся индивидуализированная работа по профес-

сиональному развитию претендентов, не фиксируется личный и профессиональный прогресс или регресс потенциальных руководителей; совершенно не учитываются индивидуальные личностные качества будущих потенциальных лидеров и т.п. [3].

С нашей точки зрения, данное утверждение не совсем справедливо. Следует отметить, что в последние годы проблеме подготовки управленческих кадров стало уделяться гораздо больше внимания, чем даже десять лет назад. Во многих вузах страны открыты направления менеджмента в дошкольном образовании, где идёт подготовка будущих управленцев. Функционирующим руководителям предъявляются требования к прохождению профессиональной переподготовки по специализации «Менеджмент в образовании» или «Управление персоналом».

Тем не менее проблема саморазвития остаётся актуальной всегда. В управленческой деятельности руководителя встречаются «подводные камни», которые невозможно предугадать и нельзя научить преодолевать их ни на каких курсах повышения квалификации. Именно поэтому руководитель должен использовать всевозможные современные ресурсы для ознакомления с научными и практическими исследованиями в разных областях:

психолого-педагогической, управленческой деятельности, правовых отношений.

Безусловно, стремление к профессионально-личностному саморазвитию зависит от нескольких факторов. Саморазвитие происходит только у тех, кто обладает необходимыми качествами, главными из которых являются внутренняя мотивация на достижение высоких результатов и способность к саморазвитию.

Одним из сильнейших внутренних мотивов, побуждающих человека к саморазвитию, является его стремление к признанию, желанию понравиться другим, равным по положению или стоящим выше.

Ещё один из важных мотивов – самоутверждение. При наличии данных мотивов руководитель целеустремлённо работает над собой, чтобы, выполняя свои профессиональные обязанности, реализовать свой потенциал и занять определённое место в обществе.

Безусловно, для саморазвития необходимо также создание определённых условий, к которым мы относим внутренние и внешние факторы. К внутренним факторам следует отнести, во-первых, отношение к работе – желание эффективно и качественно выполнять свои управленческие функции. Во-вторых, способности к саморазвитию – умение видеть свои

недостатки и критически оценивать результаты своей деятельности, как отрицательные, так и положительные.

Внешние факторы зависят в первую очередь от вышестоящего руководства, которое должно стимулировать руководителя ДОО своим примером саморазвития, создавать условия для повышения квалификации. Причём при предоставлении возможности обучаться на курсах (семинарах, обучающих мероприятиях) желательно опираться не на экономический фактор, а на выбор самого руководителя ДОО, его интерес и желание получить знания в недостаточно изученной им области.

Руководитель, в процессе своего саморазвития научившийся ставить перед собой цель, добиваться определённых результатов, критически относиться к своей деятельности, контролировать свои действия, имеет все шансы стать эффективным и успешным.

Помимо того, что саморазвитие повышает управленческую квалификацию самого руководителя, существует ещё один немаловажный аспект. Развиваясь, руководитель являет собой достойный пример своим подчинённым.

Таким образом, в основе успешной управленческой деятельности лежит не только непрерывное совершенствование знаний руководителя ДОО в областях психолого-педагогической, правовой и финансово-экономической грамотности, но и владение аналитическими, прогностическими и организаторскими способностями, быть в курсе стратегических направлений государства и запросов общества.

Литература

1. *Андреев В.И.* Педагогика. Учебный курс для творческого саморазвития / В.И. Андреев. – 3-е изд. – Казань: ЦИТ, 2012 — 608 с.
2. *Маралов В.Г.* Основы самопознания и саморазвития: Учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений. – 2-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. — 256 с.
3. *Чечель И.Д.* Профессиональное развитие руководителей образовательного учреждения // Управление образованием: теория и практика. — 2013. — № 1 (9). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-razvitie-rukovoditeley-obrazovatel'nogo-uchrezhdeniya>