

Ю.В. Атемаскина, Н.В. Бондаренко

ВОСПРИЯТИЕ РУКОВОДИТЕЛЯМИ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОЗИЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Авторы провели исследование, направленное на изучение самовосприятия профессиональным сообществом руководителей дошкольных образовательных организаций. В статье указана совокупность знаний, в которых руководители дошкольного учреждения нуждаются прежде всего. Отмечены наиболее значимые для них аспекты социально-производственной ситуации, то есть те, которые вызывают наибольшее внимание, требуют детального планирования и пристального контроля. Все полученные данные были интерпретированы авторами статьи.

Ключевые слова: управление ДОУ, руководитель дошкольной образовательной организации, профессиональная позиция руководителя, управленческая деятельность.

Y.V. Atemaskina, N.V. Bondarenko

PERCEPTION OF PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS HEADS THEIR ACTIVITIES AND PROFESSIONAL POSITION AT THE PRESENT STAGE OF DEVELOPMENT OF EDUCATION

The authors conducted a scientific research aimed at the study of the self-perception by the professional community of the heads of preschool educational organizations. The article contains the body of knowledge in which the pre-school leaders need first and foremost. The most important aspects of their social and work situations are noted, i.e. which attract the most attention, require detailed planning and close monitoring. All findings were interpreted by the authors.

Key words: management, head of the preschool educational organization, professional position of the head, management activity.

Управленческая культура – это культура профессионального сообщества менеджеров, руководителей. Она регулирует поведение людей, задает им «ориентиры надежности принятых решений» [1, с. 52].

В.И. Максакова отмечает, что любая культура характеризуется особым набором ценностей, традиций, шаблонов, правил поведения и т. д. тех, кто к ней принадлежит [1, с. 54].

Следуя взглядам В.И. Максаковой на структуру культуры, в том числе и как профессионального образования, в управленческой культуре можно выделить такие составляющие, как знания, базовые для руководителя; совокупность умений и навыков, которые обеспечивают качество его деятельности и соответствие ее результатов требованиям, предъявляемым обществом; профессиональные ценности.

Меняющиеся условия жизни социума, в том числе и профессионального, обуславливают необходимость адаптации профессиональной культуры к ним, формирования новых ценностей, ов-

ладения новыми механизмами взаимодействия с другими культурами.

Наше исследование было направлено на изучение особенностей восприятия своей деятельности и профессиональной позиции руководителями дошкольных образовательных организаций на современном этапе развития образования. В опросе приняли участие 40 заведующих дошкольными образовательными учреждениями г. Барнаула и г. Алейска Алтайского края.

Рефлексия респондентами своих профессиональных установок и позиций, качеств личности, которые позволяют им эффективно выполнять должностные обязанности, осуществлялась в процессе составления синквейна на тему «Руководитель».

Анализ «стихотворений» позволил заключить, что наиболее важными профессиональными качествами являются ответственность (27,5 %), компетентность и справедливость (25 %), творчество (17,5 %), требовательность и коммуникабельность (15 %). Полагают, что руководи-

тель должен быть современным, уравновешенным, понимающим, целеустремленным 12,5 % опрошенных; наставляющим, дипломатичным, опытным, умным – 7,5 %, активным, креативным, порядочным, уверенным, тактичным, властным, толерантным, развивающимся – 5 %.

Занимающий должность руководителя управляет (35 %); организует и контролирует (25 %); руководит, решает (15 %); координирует, защищает, поддерживает, планирует, направляет, развивает (12,5 %); следит, заботится, обеспечивает, помогает, учит, практикует, создает, возглавляет (10 %); понимает, оценивает, убеждает, наставляет, уравнивает, расписывает, вникает (7,5 %); сотрудничает, анализирует, регулирует, предполагает, консультирует, добывает, подталкивает, экспериментирует, выслушивает, побуждает (5 %). Единичным было указание на то, что руководитель проверяет, прогнозирует, мониторит, отвечает, выполняет, поощряет, делегирует, уравнивает, лидирует, не отдыхает.

Резюмируя, респонденты в большинстве своем интерпретируют слово «руководитель» как «организатор» (47,5 %), «глава организации, все контролирующая» (22,5 %), «поднимающий престиж учреждения» (17 %).

Таким образом, мы можем заключить, что самовосприятие профессионального сообщества руководителей остается практически неизменным. Несмотря на провозглашение на высших уровнях управления системой образования необходимости ухода от директивного стиля руководства, перехода к коллегиальности управления, к разделенному лидерству, раскрытию потенциала сотрудников, де-факто руководители дошкольных учреждений по-прежнему склонны к единоначалию и принятию на себя абсолютной личной ответственности за все, что происходит с организацией и внутри нее.

Существует немало подходов, отражающих разнообразие отношений к управлению. Мы можем констатировать, что суть управленческой деятельности – в запланированном, целенаправленном и непрерывном воздействии на процессы внутри организации с целью достижения необходимых результатов. При этом руководитель должен быть не только организатором, но и исполнять множество других ролей. Ранжирование данных, полученных в ходе опроса заведующих, позволило расположить роли следующим образом в порядке убывания их значимости: лидер, личность, лицо организации, управляющий, ди-

пломат, предприниматель, новатор, добытчик, защитник, эксперт, учитель персонала организации, арбитр (судья), воспитатель персонала организации.

Такой результат вполне объясним динамическими изменениями, происходящими в системе дошкольного образования. Функционирование и позитивное развитие современного дошкольного образовательного учреждения во многом определяется изобретательностью и гибкой реакцией руководителя на возникающую ситуацию, его способностью выдвигать перспективные идеи и стимулировать свой коллектив к профессиональному продвижению, позиционировать свое учреждение на различных уровнях и различным ролевым группам социальной среды (учредитель, конкуренты, заказчики и др.) и т. д. Прежде чем определять приоритеты и устремления своих сотрудников, создавать команду единомышленников, руководителю следует прояснить свои личные убеждения и ценности. При этом в силу распределения должностных полномочий обязанность оказывать педагогам помощь в решении педагогических задач, следить за соблюдением с их стороны норм профессиональной этики и т. п. ложится в первую очередь на старшего воспитателя (методиста).

Степень значимости выполняемых ролей обуславливает совокупность знаний, в которых руководитель дошкольного учреждения нуждается прежде всего. Наибольшее количество выборов получили знания из области права (административное, уголовное, финансовое и др.) – 85 % опрошенных и законодательства о труде – 42,5 %, а также из области подбора и развития персонала – 32,5 % от общего числа респондентов. Делопроизводство указали 30 % руководителей, потребность в знаниях из области управления инновационными процессами испытывают 27,5 %, из области продвижения своего учреждения на рынке образовательных услуг – 20 %, из сферы командообразования и имиджологии – по 12,5 %. Наименее востребованными оказались знания по стимулированию (мотивации) деятельности коллектива – 10 % руководителей, а также из области управления собственным временем и конфликтологии – по 2,5 %.

Полагаем, что такое распределение объясняется изменениями правового регулирования в сфере образования Российской Федерации: принятие нового основополагающего нормативного правового акта – Федерального закона «Об обра-

зовании в Российской Федерации», утверждение федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, нового порядка проведения аттестации педагогических работников, разработка профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и др. Это вызывает необходимость привести в соответствие с ними локальную нормативную базу, выстроить кадровую политику образовательных организаций и т. д. При этом ненадлежащее исполнение или несоблюдение требований вновь принятых законодательных и иных нормативных правовых актов влечет наложение определенных санкций.

Подтверждение своим выводам мы находим в ответах руководителей дошкольных образовательных учреждений о наиболее значимых для них аспектах социально-производственной ситуации, то есть тех, которые вызывают наибольшее внимание, требуют детального планирования и пристального контроля. Среди них организация труда (самостоятельность, упорядоченность и согласованность действий и т. д.) – 42 % опрошенных, содержание труда (работа, которую приходится выполнять заведующему и персоналу организации; возможность проявить творчество, внедрять новшества и т. д.) – 37 %, заработная плата – 37 %, условия труда – 31 %, возможность привлечения в организацию дополнительных источников финансирования – 30 %, повышение квалификации и профессиональная переподготовка педагогического персонала – 30 %.

Заведующие отмечают, что за последние два года состояние некоторых аспектов в целом улучшилось. Так, расширилась возможность привлекать в учреждение дополнительные источники

финансирования за счет участия в различных проектах, грантах, оказания платных услуг; установилось стабильное социальное партнёрство с иными образовательными, культурными и медицинскими учреждениями; улучшились отношения в коллективе, стали уважительнее, появилось сотрудничество; повысилась степень удовлетворенности родителей качеством услуг учреждения и др.

Наряду с этим руководители отмечают и ряд ухудшений, которые не могут не вызывать тревогу. Среди основных – увеличение степени ответственности и нагрузки на руководителя, увеличение документооборота и при этом отсутствие должной юридической и методической поддержки; несоответствие вознаграждения за труд руководителя в сравнении с зарплатой педагогов и степенью ответственности руководителя; снижение в 2016 году размера заработной платы педагогов, увеличившийся риск оттока кадров, не имеющих профильного дошкольного образования и нежелающих проходить профессиональную переподготовку из-за предпенсионного возраста и т. д.

Проведенное исследование позволяет нам заключить, что ответственность, организаторские способности и требовательность продолжают оставаться наиболее значимыми профессиональными качествами личности руководителя. При этом заведующие осознают необходимость развития в себе качеств и умений лидера, видят необходимость в обеспечении коллегиальности управления и стимулировании инновационных процессов. Наряду с безусловными достижениями, руководители испытывают и ряд профессиональных затруднений, разрешить которые в силах муниципальных и региональных органов управления образованием.

Библиографический список

1. Максакова, В. И. Педагогическая антропология : учебное пособие для студентов высш. учеб. заведений / В. И. Максакова. – Москва : Академия, 2006. – 208 с.