

Котенёва Олеся Николаевна

ТЕХНОЛОГИЯ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДОО В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье рассматриваются процесс адаптации начинающих руководителей детских садов к управленческой деятельности, возможности проектирования методического сопровождения, направленного на создание условий успешной интеграции молодого руководителя в профессию, на основе объективных трудностей и проблем, связанных с решением управленческих задач. Описана технология методического сопровождения процесса адаптации молодых руководителей ДОО.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2016/2/15.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2016. № 2 (104). С. 71-73. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2016/2/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

УДК 37.082

Педагогические науки

В статье рассматриваются процесс адаптации начинающих руководителей детских садов к управленческой деятельности, возможности проектирования методического сопровождения, направленного на создание условий успешной интеграции молодого руководителя в профессию, на основе объективных трудностей и проблем, связанных с решением управленческих задач. Описана технология методического сопровождения процесса адаптации молодых руководителей ДОО.

Ключевые слова и фразы: процесс адаптации; профессиональная интеграция; управленческая деятельность; методическое сопровождение; молодой руководитель ДОО.

Котенёва Олеся Николаевна*Российский государственный педагогический университет имени А. И. Герцена**Arhis2006@yandex.ru***ТЕХНОЛОГИЯ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДОО
В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В современной системе российского образования происходят существенные инновационные изменения, которые направлены на повышение конкурентоспособности образования и на развитие социально-инновационного потенциала общества в целом. В связи с новым курсом образовательной политики нашего государства особые требования предъявляются к профессиональной компетентности не только педагога, но и руководителя ДОО, а также его заместителей.

Осуществление социально-экономических и политических реформ в стране кардинальным образом изменило смысл и содержание управленческой деятельности в сфере образования, привело к необычайному усложнению задач, стоящих перед администрацией ДОО, способствовало росту социальной значимости этой деятельности. В детском саду руководитель является ключевым звеном эффективного функционирования и результативности образовательного процесса.

В современных условиях, когда перемены в жизни общества и образовательных организаций происходят значительно быстрее, особая роль отводится управленческому мастерству. От профессиональной компетентности руководителя, его способности оперативно принимать управленческие решения, нацеливать коллектив педагогов на непрерывное развитие, творческий рост зависят успешность развития организации, а также его социальный статус. Как показывают исследования Ю. А. Конаржевского, Р. Л. Кричевского, Е. П. Тонконогой, Г. Н. Подчалимовой, П. И. Третьякова, Т. И. Шамовой, руководитель образовательного учреждения – это не просто должность, но и профессия, требующая специального управленческого образования.

Еще в апреле 2007 года А. А. Фурсенко обозначил проблему повышения уровня профессиональной компетентности руководителя образовательного учреждения как менеджера [12]. Также в Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы одной из основных задач является повышение квалификации руководителей образовательных учреждений [6].

С 2010 года наличие высшего профессионального образования в области государственного и муниципального управления, менеджмента является квалификационным требованием, предъявляемым к должности заместителя руководителя любого образовательного учреждения. Данное образование, как показывает практика, в основном руководители получают дистанционно, и оно является формальным, не давая практических навыков управленческой деятельности.

Также эта проблема решается путем удовлетворения запросов и профессиональных потребностей руководителя ДОО в различных формах повышения квалификации, организации школ резерва и путем самообразования. Однако, как показывает анализ качества работы данных структурных подразделений, зачастую этих форм оказывается не достаточно для успешной адаптации молодых руководителей, вся работа носит формальный характер, и не всегда при подготовке руководителей учитываются андрагогические принципы [1, с. 50], что не позволяет оперативно решать возникающие трудности и проблемы.

Таким образом, складывается противоречие между необходимостью оказания своевременной помощи начинающему руководителю ДОО в период процесса адаптации к управленческой деятельности и неготовностью городских методических служб решать данную проблему.

В статье применительно к вновь назначенному на должность руководителю ДОО термин «адаптация» используется в отношении той ситуации, когда происходит назначение педагога (своего или принятого «со стороны») на руководящую должность, т.е. управленческая адаптация [8]. В работах С. Г. Вершловского [3], Е. А. Климова и др. процесс адаптации к профессии рассматривается как первый этап интеграции молодого специалиста в профессиональную деятельность, длительность протекания данного процесса – до одного года. В этот период происходят знакомство с новой социальной ролью, развитие профессиональной умелости, наращивание опыта самостоятельного решения управленческих задач, привыкание и приспособление к профессиональным требованиям и т.д. [4, с. 195].

Многие авторы подчеркивают, что успешность процесса адаптации как специалиста, так и руководителя зависит от своевременного и оперативного оказания ему помощи в решении профессиональных задач [10, с. 103].

По данным исследований, наибольшие трудности в интеграции в профессию и выработке собственной системы управления начинающие руководители испытывают на двух этапах профессионального развития: на начальном этапе адаптации (1 год работы) и на этапе активного включения в управленческую деятельность (2-3-й годы работы). Особенностью труда молодых руководителей является то, что они с первого дня испытывают большую ответственность, а родители, администрация и общество в целом ожидают от молодых специалистов высоких результатов работы [8].

Таким образом, молодой руководитель нуждается в своевременной помощи и поддержке в решении трудностей, с которыми он сталкивается. Систематическим механизмом профессиональной поддержки молодого руководителя может стать методическое сопровождение – взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего, направленное на разрешение актуальных проблем профессиональной деятельности, осуществляемое в процессах актуализации и диагностики существа проблемы, информационного поиска возможного пути решения проблемы, консультаций на этапе формирования индивидуальных маршрутов, конструирования плана действий и первичной реализации плана.

Действенность и результативность технологии методического сопровождения во многом определены ожиданиями и потребностями начинающих управленцев. Поэтому на первом этапе необходимо конкретизировать затруднения, с которыми сталкивается молодой руководитель в процессе адаптации к управленческой деятельности. Анализ полученных данных позволяет говорить, что молодые руководители испытывают следующие сложности:

- неготовность решать управленческие задачи в правовом поле, низкая компетентность в финансовых и кадровых вопросах;
- слабая осведомленность о профессиональном имидже руководителя, о стратегиях карьерного роста;
- затруднения в управлении педагогическим коллективом, в решении конфликтных ситуаций;
- неудовлетворенность системой сопровождения молодых руководителей, форматами взаимодействия с опытными коллегами. По мнению начинающих специалистов, лекции и уроки, которые предлагают в рамках школ кадрового резерва, не позволяют нарастить опыт решения управленческих задач;
- отсутствие опыта решения нестандартных ситуаций, которые могут возникнуть в условиях реальной управленческой деятельности и к которым совершенно не готов молодой руководитель.

Для преодоления обозначенных трудностей предлагается использовать специально разработанную технологию методического сопровождения адаптации молодых руководителей. Базовой идеей, которая лежит в ее основе, является идея ситуации, понимаемая как некая конфигурация компонентов системы (человека, среды, организации) в данный момент их взаимодействия, что является источником развития личности, изменения ее взглядов, установок, ценностей и норм, создания единого профессионального пространства для молодых руководителей. Это пространство необходимо для определения задач, которые стоят перед управленцем системы образования в его профессиональной деятельности. Именно во взаимодействии с другими руководителями он может определить, какие цели являются для него приоритетными, как и с помощью каких ресурсов он может их достичь, на кого он может опираться в своей управленческой деятельности.

Еще одной важной составляющей технологии выступает перенесение акцента с заполнения памяти молодого руководителя профессиональными знаниями на развитие его управленческого мышления, волевых и лидерских качеств. Именно поэтому принципиально изменен подход к использованию методов и форм сотрудничества с молодыми руководителями.

Следует подчеркнуть: для того чтобы личность молодого руководителя развивалась, должны быть изменены его социальные связи, именно поэтому важными ресурсами выступают включение руководителя ДОО в профессиональную среду, развитие профессиональных связей, внешняя супервизия и профессиональная поддержка молодых специалистов с целью выработки адекватного самовосприятия и самооценки в управленческой деятельности.

Принципиально важным становится создание условий для возможности выбора молодым руководителем способов сотрудничества с представителями методической службы. Технология построена по модульному принципу и позволяет содержательно разделить ее на несколько самостоятельных разделов, которые возможно реализовывать как отдельно друг от друга, так и целостно, обеспечив успешную адаптацию начинающего руководителя ДОО к управленческой деятельности.

По данным проведенного нами исследования, большинство респондентов испытывают проблемы, связанные с понятием образа современного руководителя, и решить данные трудности позволяет первый инвариантный модуль «Секреты карьеры». Участие в данном модуле дает возможность молодому руководителю узнать о секретах формирования карьерной лестницы, о специфике формирования имиджа руководителя, а также обогатить опыт публичных выступлений, получить помощь и поддержку в решении возникающих управленческих задач. С этой целью организована работа в формате имидж-студии с различными формами работы: лекции, семинары, мастер-классы, посвященные созданию положительного профессионального имиджа руководителя.

Модуль «Правовой путеводитель» позволяет повысить правовую компетентность молодого руководителя, получить правовую помощь и поддержку со стороны юристов, обсудить варианты решения трудовых споров и разногласий, вопросы, связанные с охраной труда и безопасностью.

Модуль «Свободное общение» обеспечивает возможность принять участие в обсуждении наиболее актуальных проблем адаптации молодых руководителей, осуществлять обмен опытом и идеями. Для этого организована работа «Управленческой лаборатории», где создаются новые, интересные проекты, предложенные молодыми руководителями, и решаются актуальные проблемы в сфере управления дошкольной организацией. Для создания и обсуждения проектов проводятся ярмарки инновационных идей. Участвуя в данном модуле, молодые руководители знакомятся с руководителями-новаторами, руководителями-экспертами, которые делятся опытом решения педагогических, методических и управленческих задач.

Модуль «Цейтнот» позволяет молодому руководителю нарастить опыт решения нестандартных ситуаций, которые могут возникнуть в условиях реальной управленческой деятельности. С этой целью создан банк ситуаций, с которыми уже столкнулись молодые руководители и к решению которых не были подготовлены в условиях получения профессионального образования. Активное обсуждение вариантов решения ситуаций готовит молодого руководителя к реальным условиям управленческой деятельности. Основными формами сотрудничества молодых специалистов являются работа в дискуссионных площадках, работа фокус-групп, имитационные и организационно-деловые игры.

Модуль «Ресpekt» предполагает психологическое сопровождение молодого руководителя. В первую очередь, учитывая недостаточную подготовленность начинающих руководителей детского сада к конструктивному сотрудничеству с взрослыми субъектами образовательного процесса (родителями, коллегами по работе, вышестоящим руководством, социальными партнерами), предлагается развивать коммуникативные умения, осваивать различные стратегии выхода из конфликтных ситуаций. С этой целью предлагается реализовывать тренинги, игры и другие формы интерактивного взаимодействия молодых руководителей и коучеров модуля.

Модуль «Методическая мастерская» позволяет решать вопросы, связанные со стратегическим планированием, также в данном направлении рассматриваются проблемы методической работы руководителя ДОО в интерактивных формах взаимодействия (круглые столы, деловые игры, мастер-классы, стажировки: обмен идеями и опытом методической работы, посещение мероприятий в других ДОУ и т.д.).

Указанные модули взаимодополняют друг друга и могут пересекаться по некоторым темам, тем самым объединяя молодых руководителей из разных направлений.

Таким образом, разработанная технология методического сопровождения процесса адаптации молодых руководителей к управленческой деятельности позволяет:

- создать единое профессиональное пространство для молодых руководителей ДОО;
- организовать условия для развития профессионального имиджа молодого управленца;
- поддерживать и стимулировать развитие управленческой карьеры начинающего руководителя.

Список литературы

1. **Андрагогика постдипломного педагогического образования:** научно-методическое пособие / под ред. С. Г. Вершловского, Г. С. Сухобской. СПб.: СПбАППО, 2007. 196 с.
2. **Басева О. Н.** Обучение руководителей образовательных учреждений // Известия ИГЭА. 2011. № 6. С. 229-233.
3. **Вершловский С. Г.** Непрерывное образование как фактор социализации // Новые знания. 2001. № 1. С. 1-5.
4. **Климов Е. А.** Психология профессионала. М.: Изд-во ИПП; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. 400 с.
5. **Конаржевский Ю. А.** Внутришкольный менеджмент. М., 1993. 140 с.
6. **Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы** [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2014 г. № 2765-р. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
7. **Кричевский Р. Л.** Если Вы – руководитель... М.: Дело, 1993. 168 с.
8. **Кудашев Р. А.** Управленческая адаптация: личностно-ролевой подход: дисс. ... к. пед. н. СПб., 1999. 329 с.
9. **Подчалимова Г. Н.** Проектирование содержания дополнительного профессионального образования руководителей школ: теория и практика. М. – Курск, 2001. 494 с.
10. **Тонконогая Е. П.** Дидактические основы обучения руководителей школ в системе повышения квалификации: научный доклад ... д. пед. н. СПб., 1992. 142 с.
11. **Третьяков П. И., Белая К. Ю.** Дошкольное образовательное учреждение: управление педагогическим процессом по результатам. Изд. 3-е, перераб. и доп. М.: УЦ «Перспектива», 2010. 312 с.
12. **Фурсенко А.** Директор школы: старший учитель или профессиональный менеджер? // Вестник образования. 2007. № 10. С. 4-7.

TECHNOLOGY OF METHODOLOGICAL SUPPORT OF YOUNG DIRECTORS OF PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTIONS WHILE ADAPTING TO ADMINISTRATIVE ACTIVITY

Koteneva Olesya Nikolaevna

Herzen State Pedagogical University of Russia

Arhis2006@yandex.ru

The article deals with the adaptation process of the directors-beginners of kindergartens to administrative activity, the possibilities of designing methodological support aimed at creating conditions for the successful integration of the young director into the profession on the basis of objective difficulties and problems associated with the solution of administrative problems. The technology of the methodological support of the adaptation process of the young directors of preschool educational institutions is described.

Key words and phrases: adaptation process; professional integration; administrative activity; methodological support; young director of preschool educational institution.