

Изучение профессиональных характеристик руководителей дошкольных образовательных организаций Самарской области

Госзадание МОиН Самарской области (п.6.1.1.)

Краткие результаты за 2017 год

I. По итогам изучения стилей руководства в ДОО была выявлена проблема несоответствия в оценках коллегиального стиля руководства у руководителей и в восприятии этого стиля руководства воспитателями.

Причины:

1) у части руководителей можно предположить недостаточно адекватную самооценку стиля руководства, либо неискренность в ответах в ходе тестирования; 2) некоторая часть педагогических работников ДОО имеет поверхностное представление о деятельности руководителя, что снижает объективность их оценок.

Возможные последствия – несоответствие деятельности руководителя ожиданиям педагогических работников (и наоборот), что может приводить к недопониманию и конфликтным ситуациям между руководителем и сотрудниками в коллективах, где присутствует такое несоответствие;

В качестве профилактики и коррекции рекомендуется: 1) гибко подходить к выбору стиля руководства в зависимости от конкретной ситуации; 2) повышать открытость обмена информацией в ДОО между руководителем и сотрудниками, в том числе при принятии управленческих решений.

II. По результатам изучения профессионально-деятельностных ограничений, у руководителей ДОО Самарской области в целом были выявлены следующие профессиональные ограничения (в порядке снижения выраженности): «Неумение управлять собой», «Неспособность творчески решать проблемы», «Отсутствие четких личных ценностей»;

- руководители ДОО у которых выражено ограничение «Неумение управлять собой» умение управлять собой не могут эффективно организовать и использовать свое профессиональное и/или личное время; часто имеют

хроническое переутомление; возникающие неудачи способны надолго лишить уверенности в своих силах;

- выраженность «неумения управлять собой» способна поставить под сомнение реализацию всех отмеченных выше сильных сторон руководителей.

- ограничение «Неспособность творчески решать проблемы» проявляется в нежелании руководителей искать новые пути преодоления проблемных, конфликтных ситуаций; игнорировании возможных альтернативных вариантов решения проблем; нежелании внедрять новое в деятельность учреждения (программы, технологии, методики и т.п.); неспособности добиться применения творческого подхода в работе от своих подчиненных.

- руководители ДОО, у которых выражено «Отсутствие четких личных целей», при решении проблем недооценивают альтернативные варианты их решения и поэтому упускают важные возможности, а на незначительные вопросы тратят основное время и силы.

Рекомендовано:

1. Повышение квалификации руководителей (тренинги/курсы), для обучения планированию своей деятельности, грамотному распределению времени, умению четко, разграничивать рабочее и личное время, что приведет к увеличению их личной продуктивности.

2. Повышение квалификации руководителей для обучения новым педагогическим, воспитательным, управленческим технологиям, внедрение которых в деятельность позволит руководителям искать новые пути разрешения проблемных, конфликтных ситуаций.

3. Развитие навыков самоанализа и целеполагания способно повысить эффективность профессиональной деятельности руководителя.

Отчетный документ:

Аналитический отчет предоставлен в МОиН Самарской области.

Эстерле А.Е., начальник лаборатории социальной психологии
ГБУ ДПО «Региональный социопсихологический центр»