

А.В. Млечко

**АКТУАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

Рассматриваются актуальные вопросы управления современной дошкольной образовательной организацией. Отмечено, что изменяющиеся социально-экономические условия влекут за собой перемены в управлении дошкольной образовательной организацией, в частности, вскрываются новые проблемы в руководстве. В качестве решения предлагаются ведение грамотного руководства в учреждении, создание благоприятного микроклимата для сотрудников, организация социального партнерства с родителями и учреждениями дополнительного образования.

Ключевые слова: социально-психологические проблемы, управление, современный руководитель, дошкольная образовательная организация, профессиональная адаптация, профессиональное становление.

A.V. Mlechko

**SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL PROBLEMS OF MANAGEMENT
OF MODERN PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION**

Actual issues of modern pre-school educational organization management are considered. It is noted that the changing socio-economic conditions entail changes in the management of pre-school educational organization, in particular, new problems in leadership are revealed. As a solution, it is proposed to maintain competent leadership in the institution, create a favorable microclimate for employees, and organize social partnership with parents and institutions of additional education.

Keywords: social and psychological problems, management, modern leader, preschool educational organization, professional adaptation, professional development.

Социально-экономические перемены общественной и политической жизни в стране внесли соответствующие изменения и в российскую систему дошкольного образования. Достижение нового современного качества дошкольного образования в каждом из образовательных учреждений во многом зависит от системы управления, но самое главное – от определенного набора индивидуально-психологических особенностей личности руководителя, от способности адаптироваться к изменяю-

щимся социально-психологическим и педагогическим требованиям управленческой деятельности, с одной стороны, и, с другой стороны, от умения активно действовать, самосовершенствоваться в управленческой деятельности и преобразовывать ее [1].

Социально-психологические проблемы управления современной дошкольной образовательной организацией (ДОО) функционально усложняют требования к руководителю и вносят корректировку

в должностную инструкцию, тем самым расширяя профессиональные возможности управленческой деятельности. Именно поэтому особое внимание в содержании профессиональной деятельности современного руководителя ДОО заслуживает выполнение социально-психологических функций управления. Руководитель несет ответственность за обеспечение благоприятного микроклимата в коллективе, обеспечение личностной и профессиональной самореализации всех специалистов, организацию и создание условий для сплоченной работы коллектива в учреждении, успешное взаимодействие с родителями воспитанников [3].

Другими словами, решение социально-психологических проблем управления является для руководителя залогом успешного функционирования дошкольной образовательной организации в инновационном режиме. Именно создание благоприятного социально-психологического климата служит хорошей профилактикой эмоционального выгорания педагогов [7].

Последствием эмоционального выгорания могут стать проблемы в семье, нарушение взаимоотношений с родными, в первую очередь с детьми. Под воздействием эмоционального выгорания усиливаются тревожность, раздражительность, появляется агрессивность, изменяется стиль общения педагога с детьми [5; 6]. Чаще стиль общения становится авторитарным или либерально-попустительским, что приводит к нарушению благоприятной психологической обстановки в группе [8].

Руководителю необходимо так структурировать работу и организовать рабочие места, чтобы дело стало более значимым для работника. Необходимо ввести систему поощрений педагогов: премии по итогам года и за участие в методической работе; объявление благодарности; вру-

чение ценных подарков; направление на престижные курсы переподготовки и повышения квалификации; представление к награждению. Удовлетворению потребности в признании, самоутверждении, самовыражении служат такие формы работы, как участие в педагогических чтениях, обобщение опыта работы педагога, просмотр педагогических достижений, ежегодный конкурс «Воспитатель года» и др.

Главным профессиональным умением руководителя ДОО является умение работать с людьми. Умелое владение средствами и способами общения – необходимое профессионально-личностное качество современного руководителя. От него зависят не только эффективность взаимодействия с другими людьми, конструктивность принимаемых решений, но и стабильное развитие всей организации, а также профессиональный имидж руководителя [4].

Дошкольная образовательная организация – социальный институт, система управления которого заключается в целенаправленном процессе взаимодействия субъектов, реализующих разнообразные задачи. В дошкольной организации постоянно происходят различные формы взаимодействия всех субъектов образовательного процесса для реализации управленческих задач, организационная структура рассматривается руководителем с позиции социально-психологической теории управления.

Усиленное внимание к управленческим проблемам, связанным с выполнением социально-психологической функции управления современной ДОО, заключается в профессиональной адаптации и профессиональном становлении. В рамках решения данного вопроса установлена система повышения квалификации руководителей. Стремление управленцев совершенствовать свою профессиональную деятельность,

тренировка определенных управленческих действий развивают автоматизированные навыки и привычки. И если для навыков в похожих ситуациях может срабатывать стереотип механического выполнения определенного действия, то умения проявляются в критическом осмыслении поставленных задач и способности творчески подходить к их решению.

Особое внимание необходимо уделять взаимодействию образовательных организаций с различными социальными партнерами, которое обеспечивает построение более гибкой системы образования и реагирует на запросы потребителей: общества, родителей, педагогов, детей.

Одним из стратегических направлений социального партнерства является взаимодействие с семьями воспитанников, цель которого – поиск новых форм взаимодействия, наполнение их актуальным содержанием и реализация с использованием современных компетентностных технологий. Ограничиваются только пропагандой педагогических знаний сегодня неэффективно, поэтому в качестве одного из основных способов взаимодействия с семьями выступает психолого-педагогическое сопровождение [2]. Другой важнейший вектор социального партнерства – это взаимодействие ДОО со школами, способствующее повышению качества образовательного процесса в организации.

Для обеспечения качества образовательной деятельности в ДОО целесообразно организовывать процесс социального взаимодействия на основе специально выстроенной системы управления. Важным является взаимодействие с музеями, домами культуры, детскими библиотеками, учреждениями науки, здравоохранения, культуры и досуга, внутренних дел, социальной защиты населения, физической культуры и спорта и другими общественными организациями.

Наиболее эффективными формами установления социального партнерства являются: организация экскурсий, выставок детских работ, совместных концертов; проведение мастер-классов с педагогами; организация и проведение детских праздников, конкурсов для жителей, проведение встреч с интересными людьми и др.

Рассмотрев составляющие социально-психологической организации образовательного процесса в ДОО, можно сделать вывод о том, что залогом стабильности и успешного функционирования ДОО в режиме развития является решение социально-психологических проблем управления, а именно: ведение грамотного руководства в организации, создание благоприятного климата для сотрудников, организация социального партнерства с родителями и другими образовательными организациями.

Литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений. 5-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2002. 364 с.
2. Батарин А.В. Психодиагностика способности к общению, или Как определить организационные и коммуникативные качества. М.: ВЛАДОС, 1999. 174 с.
3. Бороздина Г.В. Психология делового общения: учебник. М.: ИНФРА-М, 2006. 294 с. (Высшее образование).
4. Макарова Л.В. Развитие профессиональной компетентности руководителя в управлении ДОУ // Практика управления ДОУ. 2011. № 2. С. 39–42.
5. Реан А.А. Психология личности. Социализация. Поведение. Общение: современное учебно-практическое пособие. СПб.: Прайм-ЕвроЗнак, 2007. 407 с.

6. Рождественская Н. Управленческая коммуникация // Народное образование. 2001. № 1. С. 94–105.
7. Руденко А.М. Управленческая психология. Ростов н/Д.: Феникс, 2010. 345 с.
8. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образование: управление по результатам. М., 2001.

Literatura

1. Andreeva G.M. Sotsial'naya psikhologiya: uchebnik dlya vysshikh uchebnykh zavedenij. 5-e izd., ispr. i dop. M.: Aspekt Press, 2002. 364 s.
2. Batarshev A.V. Psikhodiagnostika sposobnosti k obshcheniyu, ili Kak opredelit' organizatsionnye i kommunikativnye kachestva. M.: VLADOS, 1999. 174 s.
3. Borozdina G.V. Psikhologiya delovogo obshcheniya: uchebnik. M.: INFRA-M, 2006. 294 s. (Vysshee obrazovanie).
4. Makarova L.V. Razvitie professional'noj kompetentnosti rukovoditelya v upravlenii DOU // Praktika upravleniya DOU. 2011. № 2. S. 39–42.
5. Rean A.A. Psikhologiya lichnosti. Sotsializatsiya. Povedenie. Obshchenie: sovremennoe uchebno-prakticheskoe posobie. SPb.: Prajm-Evroznak, 2007. 407 s.
6. Rozhdestvenskaya N. Upravlencheskaya kommunikatsiya // Narodnoe obrazovanie. 2001. № 1. S. 94–105.
7. Rudenko A.M. Upravlencheskaya psikhologiya. Rostov n/D.: Feniks, 2010. 345 s.
8. Tret'yakov P.I., Belya K.Yu. Doshkol'noe obrazovanie: upravlenie po rezul'tatam. M., 2001.