

*Волкова Луиза Минигуловна,
заведующий МАДОУ г. Нижневартовска ДС №86 «Былинушка»*

ЭССЕ «СТРАТЕГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА РУКОВОДИТЕЛЯ»

Существует ли прямая зависимость между профессиональным ростом руководителя и эффективным функционированием и развитием дошкольной образовательной организации?.. Готов ли руководитель детского сада к современным вызовам в новой реальности? На мой взгляд, над этими вопросами должен задуматься каждый руководитель. Попробуем в этом разобраться.

Современная образовательная политика нацелена на то, чтобы сделать управление образованием более эффективным, стремится к достижению высоких образовательных результатов, ставит перед руководителями образовательных организаций ответственные задачи – улучшить качество дошкольного образования. Все эти важные задачи невозможно решить, находясь в процессе стагнации.

Для эффективного управления необходимо понимать своё место в настоящем и будущем потоке событий, обладать стратегическим видением, которое способно усилить возможности личностного роста, самоорганизации и самоактуализации, четко представлять комплекс действий для устойчивых преимуществ, чтобы возглавляемая образовательная организация приобрела уникальные черты и имела широкий диапазон возможностей.

По моему мнению, руководитель должен знать, какую цель преследует, то есть понимать миссию; иметь комплекс взглядов, то есть понимать стратегию; постоянно задавать себе вопросы: «кто я?», «чего я хочу?», «я этого хочу, чтобы что?», «куда я хочу прийти?». Ответы на эти вопросы помогут определить направления своего профессионального роста на протяжении всей профессиональной деятельности, которая будет соответствовать

инновационному развитию сферы образования как города и региона, так и страны в целом.

Сама по себе идея о связи между уровнем развития человеческого капитала, который был определен как «совокупность способностей, знаний, компетенций, приобретенных индивидом в ходе формального обучения и/или практической деятельности на рабочем месте», и такими параметрами, как уровень развития любой отрасли, не нова. Но именно на темпы развития сферы образования человеческий капитал оказывает главенствующее влияние.

Развитие или застой дошкольной образовательной организации определяется тем, насколько правильны собственные представления руководителя. Именно они задают выбор стратегии собственного профессионального роста, помогают наметить этапы развития себя как руководителя. Необходимо «измерять себя, анализировать себя, корректировать себя».

Руководитель – лидер, которому тоже нужны знания. Только с помощью непрерывного образования решаются задачи развития учреждения. Дошкольная образовательная организация не может развиваться, если его руководитель не придерживается современных взглядов и ценностей. Сегодня в условиях новых вызовов и постоянно меняющейся среды руководитель должен уметь принимать быстрые и правильные решения, мыслить творчески, а не шаблонно. Профессиональный рост приводит к изменению мировоззрения человека. Логическим следствием этого процесса становится повышение производительности труда, эффективность всех рабочих механизмов, успешное решение реальных жизненных задач и проблем, а значит, и достижение желаемого результата.

Непрерывное образование включает три формы – формальное образование (первое профессиональное образование), дополнительное образование и самообразование. Две последние формы непрерывного образования, по мнению Г.В. Семеко, ведущего научного сотрудника Института научной информации по общественным наукам РАН, менее развиты.

Это негативно сказывается на перспективах конкурентоспособной сферы образования в соответствии с актуальными современными потребностями общества, в условиях которого важным фактором «прорыва» становится опора на человеческий капитал. Поэтому только правильная стратегия непрерывного образования руководителя будет способствовать достижению стратегических целей современной образовательной политики.

С моей точки зрения, спрос на конкурентоспособный кадровый потенциал со стороны образовательной среды не является независимой переменной, а неразрывно связан с потребностями общества и его институтов, в разной степени влияющими друг на друга.

Поэтому важно знать пути повышения эффективности своей работы как руководителя, а следствием будет являться эффективность деятельности и развития дошкольной образовательной организации в целом.

Работая в современных условиях, ни одна дошкольная образовательная организация не сможет оставаться конкурентоспособной без роста эффективности ее деятельности. Реальной движущей силой этого роста является человеческий капитал, в данном контексте – руководитель. Чем выше образование и квалификация человека, тем больше он способен создать, тем больше задач он может решить и тем полезнее он для общества. Это еще раз подчеркивает, что только хорошо образованные руководители-практики смогут внедрять новшества, которые позволяют идти вперед.

Для осуществления большой и ясной цели, которую сейчас понимает не только первое лицо, но и весь коллектив учреждения, изменена философия управленческой деятельности, внутренние установки концепции деятельности дошкольной образовательной организации. Переход к новой системе управления, а соответственно и действий – от ручного управления к регулярному менеджменту – постепенно изменил также философию работы каждого сотрудника. Реализуется комплекс мер развития, которые определены в русле современных трендов, используются системообразующие документы стратегического и тактического планирования, применяется проектный подход

в реализации мероприятий в сфере образования, сбалансированных по срокам, ожидаемым результатам и параметрам ресурсного обеспечения. Осуществлен переход от краткосрочного фокуса к более долгосрочному, требующему принципиальных изменений.

Моя цель и моя миссия – сделать детский сад № 86 «Былинушка» лучшим местом для получения качественного дошкольного образования и развивать его как учреждение-локомотив сферы образования города Нижневартовска, основанное на принципах инноваций и здоровой конкуренции.