

**АКТУАЛЬНЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ:
обобщение и распространение опыта**

Трофимова Лидия Сергеевна,
заведующий,
МБДОУ «Детский сад №127»,
г. Чебоксары, Чувашская Республика

**ФОРМИРОВАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕМ ДОУ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КАК СРЕДСТВО
ПОВЫШЕНИЯ СУБЪЕКТНОГО РЕСУРСА ПЕДАГОГОВ**

Аннотация. В данной статье рассматриваются этапы управленческой деятельности по формированию организационной культуры как средства повышения субъектного ресурса педагогов как одной из задач, в повышении эффективности образовательного учреждения.

Ключевые слова: субъективность, субъективный ресурс, самореализация, самовыражение, организационная культура.

Одной из задач, стоящих перед руководителем в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, является эффективное использование имеющихся организационных ресурсов, важнейшим из которых является субъективный ресурс педагогов.

Для определения возможностей управленческого воздействия на это феномен необходимо обратиться к существующим в науке представлениям о субъектном ресурсе личности.

Исследователями доказано, что субъектность, то есть внутренняя позиция человека по отношению к себе, является существенной характеристикой человека в профессии и имеет определяющее влияние на ее эффективность.

Субъектность связывается с различными личными характеристиками: индивидуальностью, самостоятельным творческим мышлением, его характером, активностью, волей, чувством личной социальной и нравственной ответственностью.

АКТУАЛЬНЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ: обобщение и распространение опыта

Субъектный ресурс субъекта профессиональной деятельности имеет свою специфику, которая определяется системами, в которые включен субъект и понимается как психологическая система, содержательно представленная комплексом знаний человека о мире, а процессуально - рефлексией.

Субъектный ресурс выполняет ряд функций:

- обеспечение возможности осуществления преобразующей активности, благодаря чему человек способен изменять и преобразовывать среду, ставить цели и активно реализовывать их.
- образование ценностно-смыслового отношения человека к собственной психике - субъектность направляет и организует ее развитие.
- возможность осуществлять самодетерминацию.

Для психологии труда субъектность проявляется в самостоятельном и осознанном построении перспектив своего развития в определенной трудовой деятельности и поиске пути совершенствования себя в этой деятельности.

Самопонимание, самоопределение, самопереживание своего «Я» человека является, по мнению Э.В. Сайко, часто решающим при оценке человека в качестве субъекта.

Субъектность как система взаимодействует с другими системами, благодаря чему формируется, изменяется и развивается. Одной из таких систем на институциональном уровне является организационная культура как характеристика организационная среда.

Под организационной культурой понимают совокупность норм, правил, обычаев и традиций, которые поддерживаются субъектом организационной власти и задают общие рамки поведения работников, согласующиеся со стратегией организации; ценности и представления, которые определяют содержание отношений организации с окружающей средой; совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой

АКТУАЛЬНЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ: обобщение и распространение опыта

по мере того, как она учится решать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценными, а потому передаваться новым членам в качестве правильного восприятия.

Таким образом, в функциональном плане субъектный ресурс обеспечивает разработку ценностей, целей, программ и средств самой деятельности, обеспечивая активность субъекта, формирует его ценностно-смысловые отношения.

Исследователями установлено, что руководитель при определенных условиях может повышать субъектный ресурс педагогического персонала, придавая организационной среде определенные характеристики. Деятельность руководителя при этом представляет собой реализацию психотехнологического воздействия в мотивационно-информационном, диагностическом, проектировочном и направляющем планах.

Мотивационно-информационный план включает формирование представлений руководителя о концепции организации, в том числе об образе идеального и реального состояния организации; норм и правил поведения в организации, принципов деятельности, соотносимых с принципами субъектогенеза.

Диагностический план включает изучение особенностей объекта управления в ресурсном подходе, механизмом формирования эталонного образа организации, оценку профиля организационной культуры образовательного учреждения и характеристик коллектива.

Проектирование преобразований включает внесение изменений в требования к взаимодействию руководителя ДОО с подчиненными в типичных организационных ситуациях: оценку организационной среды ДОО по критериям жизненных интересов педагога, определение наиболее значимых компонентов среды, требующих оптимизации, конкретизацию проблем, требующих решения, к определению способов решения проблем, определение программы организационных изме-

АКТУАЛЬНЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ: обобщение и распространение опыта

нений в образовательном учреждении, определение организационного обеспечения реализации разработанной программы.

Направляющий план включает оперативные мероприятия по оздоровлению кадровой ситуации. Рассмотрим этот план:

- Проведение управленческого анализа кадровой ситуации в ДОУ.
- Формулировка предложений в план мероприятий по улучшению кадровой ситуации в ДОУ.

Моральные нормы, регулирующие поведение руководителя в области нравственности и морали как условия формирования организационной культуры. К таким нормам относятся: организационные нормы, устанавливающие структуру организации, состав и порядок деятельности функциональных подразделений, правила внутреннего распорядка и другие нормы организационного плана, принятые в организации, экономические нормы, регулирующие экономическую деятельность образовательной организации. Закрепление организационных норм административными мерами.

Таким образом, субъектность, то есть внутренняя позиция человека по отношению к себе, является существенной характеристикой человека в профессии, имеющей определяющее влияние на ее эффективность. Повышение субъектного ресурса педагогов является средством повышения эффективности деятельности педагогов и образовательного учреждения в целом. Руководитель при определенных условиях может повышать субъектный ресурс педагогического персонала, придавая организационной среде определенные характеристики. Средством формирования субъектного ресурса педагогов является формирование организационной культуры с заданными свойствами, которые в целом сводятся к построению в организации смыслового многообразия.

Список литературы

**АКТУАЛЬНЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ:
обобщение и распространение опыта**

1. Белоусова, С. А. Формирование рефлексивных структур объекта управления как функция субъектно-образующего менеджмента / С. А. Белоусова // Образование и наука. - 2008. - N 4. - С. 28-35.
2. Волкова, Е.Н. Субъектность педагога: Теория и практика. – М., 2006. – 427 с.
3. Виханский, О.С. Наумов, А.И. Управление персоналом. – 2008. – 670 с.
4. Занковский, А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». — 2-е изд. — М.: Флинта: МПСИ, 2002. — 648 с.