

Система управления дошкольным учреждением

Акиньшина Людмила Борисовна,
заведующая МБДОУ «Центр
развития ребенка – детский сад
№82»

Сегодня к современному ДОУ предъявляются требования, при которых повышение уровня управления становится объективной необходимостью. Руководитель должен гибко и быстро реагировать на запросы общества и в постоянно меняющейся экономической ситуации находить способы выживания, стабилизации и развития. ДОУ представляет собой подсистему общества, которая несет перед ним ответственность за свою деятельность, выполняет его социальный заказ и поэтому должна работать в режиме развития, опережая время, постоянно повышая свой статус.

Проблема этического развития, или формирования нравственных качеств личности дошкольников, стояла перед педагогами всегда. Как показывают социологические исследования, проведенные среди родителей и воспитателей, самыми ценными качествами детей, несмотря на увлечение ранним интеллектуальным развитием, и те и другие считают доброту и отзывчивость. Практически все образовательные программы для детей дошкольного возраста содержат раздел, который специально посвящен воспитанию нравственных качеств личности, хотя называться предмет такого воспитания может по-разному: «социально-эмоциональное» воспитание, или «нравственное» воспитание, или формирование гуманного отношения к другим людям и пр. Важность этой задачи очевидна. Именно в дошкольном возрасте складываются основные этические инстанции, оформляются и укрепляются основы личности и отношение к другим людям. Вместе с тем методы такого воспитания далеко не столь очевидны и представляют серьезную педагогическую проблему.

Обучая детей добродетелям, учим их размышлять, отражать и применять духовные законы в личной жизни, жизни детского сада.

Большое внимание уделяется развитию духовных качеств и таким убеждениям и моделям поведения, которые определяют основные черты человека, как духовного существа.

Необходимо, чтобы воспитатели представляли детям возможность формулировать проблемы и их решения своими собственными словами, анализировать трудные ситуации, искать примеры, обобщать и проводить аналогии и взаимосвязи. Это позволит детям активно накапливать опыт нравственной концепции, и есть больше шансов

вносить ясность в собственные мысли. Мы являемся путеводителями в мир нравственных концепций. От нашей мудрости зависит нравственная личность ребенка, чтобы не получилось так, как в этой истории. «Учитель поймал ученика на лжи.»

В рамках данной проблема был разработан проект по духовно-нравственному воспитанию детей дошкольного возраста «Дом, в котором мы живем». В рамках реализации данного проекта встала задача об изменении управленческого аспекта в работе ДОО. Одним из факторов, определяющих характер управления образовательным учреждением, является режим его жизнедеятельности. Основными режимами жизнедеятельности считаются режим стабильного функционирования и режим развития.

Особенностями ДОО, функционирующего в режиме развития являются:

1. Удовлетворение изменяющихся образовательных потребностей населения:

- превышение государственных стандартов образования (по направлениям инновационной деятельности);
- обеспечение развития ребенка за счет реализации базового и локального компонентов содержания образования и дополнительных образовательных услуг.

2. Непрерывность инновационной деятельности и поисковый характер деятельности педагогов.

3. Периодическое обновление целей образовательного учреждения как системы.

Анализ деятельности ДОО показывает, что наш детский сад с функционирует в режиме развития. Это делает необходимым определение подходы в управлении ДОО.

Цель:

Создание модели управления дошкольным учреждением в режиме инновационной деятельности

Задачи управления:

1. Создание эффективной модели управления ДОО, обеспечивающей его развитие в соответствии с современными требованиями.

2. Формирование коллектива, способного эффективно осуществлять цели, стоящие перед ДОО.

3. Создание и обеспечение успешного функционирования информационно-аналитической системы ДОО как основы развития и принятия обоснованных управленческих решений.

4. Создание такой системы контроля, при которой центр тяжести перемещается с административного на коллективные формы контроля и самоконтроль.

Создана структура управления ДООУ, в которой каждый субъект знает свои функциональные обязанности и имеет конкретные цели.

В новых условиях сформирована эффективно действующая управленческая команда, члены которой берут на себя часть полномочий. Важное значение придается делегированию полномочий и созданию обратной связи как основным составляющим деятельности современного руководителя.

Основополагающими принципами при создании новой модели управления являются:

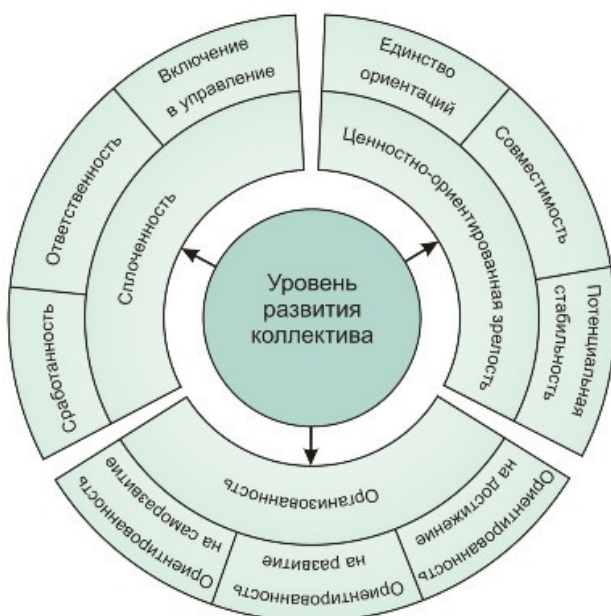
1. Расширение общественного участия в управлении ДООУ всеми участниками образовательного процесса. Результатом общественного участия в управлении являются: рост эффективности управления ДООУ; независимость и объективность в решении вопросов материально-технического обеспечения, стимулирования и оплаты труда.

2. Командный менеджмент (управление с помощью инициативных и творческих групп). Результатом использования командного менеджмента должны стать: повышение качества и эффективности работы коллектива в целом; быстрая адаптация системы управления ДООУ к изменениям внешней среды и улучшению качества образования; повышение эффективности управления на основе умения руководителя ДООУ работать не с отдельными людьми, а с группой; модернизация организационной структуры управления

3. Информационно-аналитическая система ДООУ как основа для управления. Результатом внедрения информационно-аналитической системы должны стать: рост профессиональной и методической компетентности педагогов; повышение эффективности воспитательно-образовательного и коррекционно-оздоровительного процесса;

повышение рейтинга ДООУ в городе.

Нами представлена матричная модель управления дошкольным учреждением. Где созданы временные группы и структурные подразделения для реализации управленческой деятельности.



Для достижения целей, стоящих перед ДООУ требуется коллектив с высоким уровнем развития.

Таким в ДООУ будет создана модель лично-развивающей профессиональной среды, т.е. такой, в которой обеспечивается комплекс возможностей для профессионально-личностного развития всех субъектов профессиональной деятельности. Она содержит и постоянно наращивает образовательный потенциал, обеспечивающий рост психолого-педагогической грамотности специалистов, повышает их профессиональную компетентность, создает условия для самопознания, саморазвития.

Лично-развивающая профессиональная среда ДООУ выполняет следующие функции:

1. *Информационно-обучающая*: постоянное расширение и углубление знаний в области теории и методики лично-ориентированной педагогической деятельности; получение оперативной информации на совещаниях, семинарах, практикумах, конференциях.

2. *Консультационная*: помощь методической службы, научного руководителя или консультанта.

3. *Организационно-коммуникативная*: создание постоянно действующего психолого-педагогического семинара, удовлетворяющего потребности членов коллектива в профессиональном общении, обмене опытом.

4. *Мотивационно-стимулирующая*: активизация самообразования, самосовершенствования, самореализации, личностного роста воспитателей, а также развитие потребности в психолого-педагогической компетентности

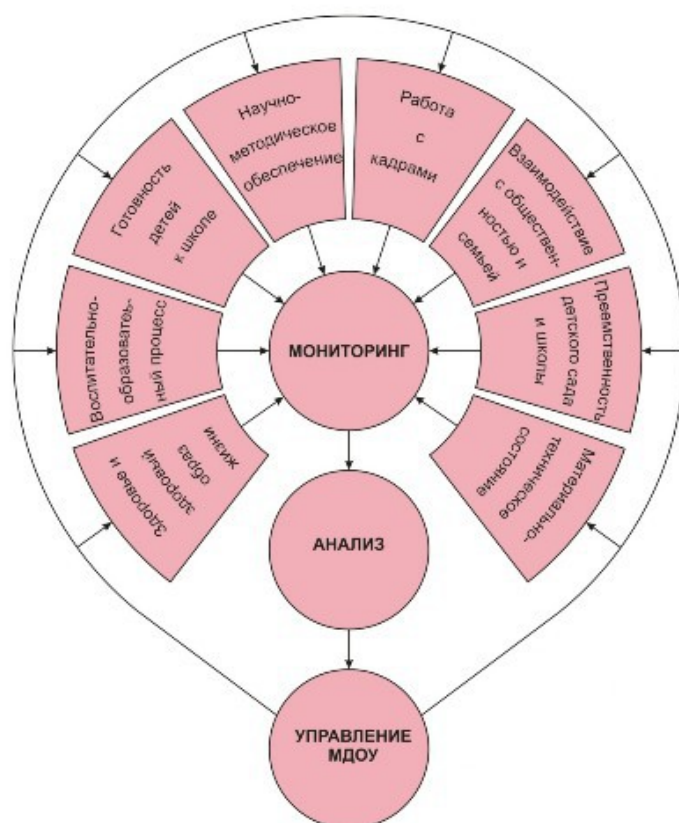
5. *Ценностно-организационная* (концептуально-мировоззренческая): актуализация ценностных и концептуальных основ деятельности, осмысление социальной миссии ДООУ и перспектив его развития.

6. *Развивающая*: ориентированность форм и методов самообразования членов коллектива на развитие всех сторон лично-мотивационной сферы, ценностных ориентаций, концептуального мышления, операционно-технологических компонентов педагогической деятельности, способности и готовности к самообразованию.

7. *Общекультурная*: расширение общекультурного кругозора коллектива ДООУ, содействие развитию гуманитарной культуры, способности к творческой самореализации в профессиональной деятельности.

Одной из самых актуальных задач управления коллективом реализация *личностно-ориентированного подхода* в работе с кадрами, опирающегося на следующие принципы:

- *принцип самостоятельности* (максимальное участие и активность каждого на всех основных этапах деятельности – от планирования до контроля и коррекции);
- *принцип кооперативности* (широкое применение совместной деятельности);
- *принцип элективности* (создание условий для свободы выбора целей, содержания, форм, методов работы и т.п.);
- *принцип опоры на опыт* (использование разнообразного опыта педагогов ДОУ – социального, профессионального, житейского – в качестве одного из ресурсов повышения уровня развития коллектива);
- *принцип индивидуализации обучения* (ориентация на конкретные образовательные потребности, уровень подготовки и др. особенности);
- *принцип инновационности* (поиск, изучение и оперативная информация о новых технологиях, методиках и т.п.);



- *принцип актуализации* (предоставление возможности безотлагательного применения на практике приобретенных знаний, умений, навыков и качеств, обеспечивающих повышение качества воспитательно-образовательного процесса);

- *принцип рефлексивности* (постоянное осмысление членами коллектива основных процессов, происходящих в ДОУ, уровня результативности личной работы и работы коллектива по выполнению поставленных задач).

Основная функция информационно-аналитической службы – организация непрерывного

мониторинга, отслеживания результатов деятельности ДООУ, анализа полученных результатов с целью повышения эффективности воспитательно-образовательного, оздоровительного и др. процессов в детском саду, через выявление и устранение проблем; поиск, изучение и внедрение инновационных технологий, методик, программ.

Модель информационно-аналитической службы

В связи стоят следующих задач:

1. Решение вопроса о научном руководстве.
2. Создание экспертной группы из числа педагогов, постановка перед ними задачи, организация их обучения и повышения квалификации.
3. Разработка соответствующих локальных актов.
4. Создание механизма стимулирования деятельности данной службы.

Схема функционирования информационно-аналитической службы

Создана новая системы контроля

Основная цель контроля состояния воспитательно-образовательной работы состоит в совершенствовании педагогического процесса во всех возрастных группах и оказании каждому воспитателю конкретной помощи.

Дифференциация педагогов по уровню мастерства осуществляется по 4-м группам, в соответствии с которыми проводится контроль и определяется форма методической работы:

Группы педагогов	Форма методической работы и контроля
I – группа педагогов высокого педагогического мастерства, работающих творчески, в инновационном режиме	Создание условий для полноценной работы, саморазвития, самосовершенствования: педагогическая мастерская, мастер-класс, конкурс профессионального мастерства, школа передового педагогического опыта, наставничество, творческий отчёт, презентация авторской педагогической технологии. Работа на доверии, самоконтроле.
II – группа педагогов со сложившейся системой работы	Индивидуальная работа по совершенствованию профессионального мастерства: конкурс профессионального мастерства; творческие группы, творческие отчеты, ролевая игра, интервьюирование. Контроль с целью оказания помощи по развитию педагогического мастерства.

III – группы педагогов-стажеров	Работа с наставниками, психологом, методической службой: собеседование, временная творческая группа, педагогический практикум, консультация, лист обратной связи. Контроль в целях выявления затруднений и оказания помощи молодым специалистам.
IV – группы особого контроля	Персональный преобразующий, постоянный контроль с целью оказания методической помощи, развития педагогического мастерства, наставничество, побуждающие педагога к постоянной самооценке своей профессиональной деятельности.

Контроль в таких условиях приобретает такие особенности:

1. Центр тяжести перемещается с административного контроля на коллективные формы;
2. Расширяется доверительность контроля за счет использования само- и взаимоконтроля;
3. Повышается гласность контроля;
4. Повышается профессиональная компетенция субъектов контроля.

Модель формирования эмоционально-оценочного отношения педагогов к профессиональной деятельности

ЦЕЛЬ – повышение степени эмоционально-оценочного отношения педагога к профессиональной деятельности

ЗАДАЧИ

1. Определение эмоционально-оценочного отношения педагогов к труду
2. Создание оптимальных социально-педагогических условий ОУ
3. Определение механизма эмоционально-оценочного отношения педагогов и удовлетворение профессионально-значимых потребностей
4. Разработка программы формирования эмоционально-оценочного отношения и ее реализация

ЗАКОНОМЕРНОСТИ

Активность; совокупность объективных и субъективных условий, факторов; единство профессионально - педагогической деятельности и педагогического общения; взаимосвязь мотивационной системы личности педагога, профессионального отношения к деятельности и ее эффективности

ПРИНЦИПЫ

Научность; активность; системность; детерминизм; гуманизм организации и управления педагогическим процессом; управление профессиональным поведением

Фигуранты модели

Педагог – субъект деятельности

Деятельность субъекта

Условия

Социально – педагогические

Профессионально-значимые потребности

Содержание программы

Определение условий организации деятельности ДОУ

Определение способов мотивационного управления

Создание социально-педагогических условий в ДОУ

Мотивационно – потребностный механизм

Формы работы

Методы и приемы работы

Средства

Методические семинары, деловые игры, практикумы де

Мозговой штурм, упражнения, игры, игровые задания, приемы активного слушания, рефлексия

Вербальные, графически, предметные



РЕЗУЛЬТАТ

Высокий уровень сформированности эмоционально-оценочного отношения педагогов к профессиональной деятельности

Структура управления ДОУ:

