

## **Современные управленческие технологии**

### **(методические рекомендации для руководителей ДОУ)**

Управление дошкольной организацией может быть эффективным только тогда, когда все его элементы упорядочены и соответствуют современным требованиям. А последние, как известно, быстро меняются. Работа в инновационном режиме делает необходимым поиск новых решений в вопросах администрирования. Предлагаем вашему вниманию 7 подходов, которые способствуют развитию ДОУ.

**Подход №1 – системный.** Системный подход в развитии дошкольного образования является основой реализации программы ФГОС. Он предполагает акцент на процесс принятия управленческих решений на каждом уровне организации. Все системы, отделы и звенья в ДОУ связаны между собой коммуникационными каналами, которые позволяют избежать единоначалия в принятии управленческих решений и делать их более эффективными. Основная задача руководителя организации в рамках данного подхода – обеспечить открытость, адаптивность и развитие образовательной системы в соответствии с принципом системности.

**Подход №2 – процессный (функциональный).** Управление ДОУ – это система взаимосвязанных между собой функций, а каждая функция представляет собой серию из определенных действий. Их последовательное выполнение обеспечивает успех деятельности ДОУ. То есть управление представляет собой иерархическую структуру процессов, обеспечивающих функционирование организации.

Функции управления, в рамках этой концепции, следующие:

- планирование;
- организация; мотивация;
- делегирование;
- координация;
- коммуникация;
- принятие управленческих решений;
- формирование кадров; оценка и контроль.

Функциональный подход определяет основы для принятия управленческих решений и способы их реализации.

**Подход №3 – интегративный.** Его основу составляют знания, умения, навыки и компетенции руководителя, а также кадрового состава. Открытый стиль педагогической коммуникации, партнерское общение между членами коллектива, родителями и воспитанниками создает положительный микроклимат в ДОУ.

Одним из важных требований профессиональных стандартов к педагогическим сотрудникам является коммуникативная компетентность. Однако даже опытные воспитатели сталкиваются с трудностями в построении коммуникационного процесса. Основная из них связана с налаживанием контакта с детьми, имеющими ограниченные возможности.

Для эффективной организации коммуникаций в работе с детьми и родителями, воспитатели и руководители ДОУ проходят курсы повышения квалификации и переподготовки.

**Подход №4 – личностно-ориентированный.** Руководитель использует его как в организации образовательного процесса, так и в системе взаимодействия с кадрами.

1. Личностно-ориентированный подход в системе организации ДО.

До введения ФГОС дошкольное образование в большей степени было ориентировано на формирование у детей определенных знаний, умений и навыков. Новые стандарты направлены на преодоление учебно-дисциплинарного подхода. Воспитатель сквозь призму личностноориентированного подхода рассматривается как наставник, партнер и помощник ребенка. Его задачи – помогать, развивать инициативу воспитанника, что требует оснащения новыми педагогическими методами и технологиями.

2. Личностно-ориентированный подход в управлении кадрами.

Основан на учете «человеческого фактора» в дошкольной организации. Для обеспечения эффективной работы сотрудников организации руководитель должен знать о:

факторах мотивации сотрудников; удовлетворенности воспитателей условиями труда; сформировавшемся в ДОУ микроклимате; эффективных стилях руководства и т.п.

Выделяют три стиля руководства – либеральный (отсутствие инициативы со стороны руководителя), авторитарный (руководитель – абсолютный лидер) и демократический (управление при взаимодействии с коллегами). Заведующий должен уметь использовать каждый из них в соответствии с ситуацией.

**Подход №5 – деятельностный.** Рассматривает управление как вид деятельности, включающий следующие компоненты:

объект и субъект; мотивация; целеполагание;  
действия, способы и средства достижения цели;  
контроль и оценка результатов.

Говоря о категории деятельности, Л.С. Выготский выделяет два ее аспекта в педагогической деятельности: инструментальная структура деятельности и взаимоотношения с другими людьми.

**Подход №6 – ситуационный подход.** Основным принципом управления, согласно данному подходу, является ситуация. То есть управленческие решения руководителя должны опираться на конкретные обстоятельства.

Ситуационный подход в управлении ДОУ предполагает:

Анализ образовательной деятельности и определение дефектов ее реализации.

Оценка результатов деятельности.

Прогнозирование развития образовательной деятельности ДОУ

Прогнозирование осуществляется на основании конкретных воспитательных ситуаций с помощью методов педагогической диагностики.

**Подход №7 – управление по результатам.** Управление по результатам предполагает систему, при которой для каждого сотрудника или группы определены показатели результативности. Руководитель и подчиненные ставят цели и задачи деятельности и согласовывают их. Это помогает более осмысленно и целенаправленно подходить сотруднику к собственной деятельности, находить наиболее эффективные способы реализации поставленных целей.

Управление по результатам осуществляется на трех уровнях:

определение миссии; оценка качества и полноты услуг, оказываемых

ДОУ; диагностика удовлетворенности родителей результатами

деятельности.

В качестве результатов могут выступать такие целевые показатели, как здоровье, уровень социализации и формирование ценностных ориентиров, уровень развития в соответствии с индивидуальными способностями и возможностями и др.

Таким образом, современная система управления ДОУ требует от руководителя комбинированного использования как базовых, так и инновационных подходов в управлении. Применяя их, заведующий ДОУ опирается на принципы эффективной научно-методической деятельности, учета инновационных процессов в образовании, формирования кадрового потенциала, обеспечения условий для реализации ФГОС и др.

Технология формирования индивидуального стиля управленческой деятельности руководителя.

Развитию индивидуального стиля управленческой деятельности способствуют технологии:

- деловой игры,
- психолого-педагогические аутотренинги с сотрудниками,
- семинары - практикумы,
- семинары - брифинги,
- мозговые штурмы,
- устные журналы,
- интеллектуальное казино,
- тестовое задание,
- тренинги,
- педагогический педсовет,
- дискуссия,
- проектная деятельность педагога, - анализ конкретных ситуаций, - мастер-класс.

#### **Технология самовоспитания и самообразования педагога**

##### **Технология самовоспитания:**

- самодиагностика;
- самоанализ деятельности воспитателя;
- анализ состояния по проблеме;
- осознание необходимости самовоспитания;
- определение целей и задач;
- определение основных направлений;
- изучение литературы по проблеме;
- создание программы по самовоспитанию;
- разработка критериев качественных изменений;
- выбор форм и методов самосовершенствования;
- стимулирование;
- деятельность воспитателя по выполнению воспитательно-образовательных программ;
- подведение итогов самовоспитания и самосовершенствования.

##### **Технология самообразования педагогов:**

- самодиагностика педагога;
- анализ деятельности по проблеме;
- разработка программ самообразования;
- корректировка плана;
- итоговая диагностика;
- закрепление достигнутых результатов;
- определение более сложных задач на будущее.