

ДОШКОЛЬНАЯ ПЕДАГОГИКА

Вершинина Ольга Сергеевна

воспитатель

МБДОУ «Д/С №43 ОВ»

магистрант

ФГБОУ ВО «Красноярский государственный
педагогический университет им. В.П. Астафьева»

Красноярск, Красноярский край

СОВРЕМЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ НА ПУТИ К ПОВЫШЕНИЮ

ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ДОУ

Аннотация: автор статьи отмечает, что в последние 10–15 лет произошли радикальные перемены в системе общественного дошкольного воспитания и управления. На смену типовой программе пришли вариативные, детские сады, которые приобрели разные типы и виды, а управление ДОУ привело к появлению нового типа руководителя: от руководителя-исполнителя к руководителю-инициатору, обладающему высокой управленческой компетентностью, способному создать условия, обеспечивающие развитие личности педагога и ребенка в соответствии с его собственными потребностями, а также, потребностями развивающегося общества.

Ключевые слова: новая система, оплата труда, педагогические работники, показатели эффективной деятельности, образовательное учреждение, стимулирующие выплаты, рейтинг педагогов, Попечительский Совет ДОУ.

Ключевыми перспективами дошкольного образования выступают, по мнению Майер А.А. [9]:

- повышение культуры управления ДОУ, усиление ее научной составляющей;
- развитие системы менеджмента качества (подразумевает создание региональной модели совершенствования деятельности системы дошкольного образования) в соответствии с возможностями государства и интересами общества;

– реализация требований субъектов формирования должна предполагать необходимость широкого включения в деятельность ДОУ родителей (законных представителей).

Введение новой системы оплаты труда (далее НСОТ) должно было помочь современному руководителю достичь показателей эффективной деятельности в ДОУ через стимулирование педагогов к новым побудительным мотивам в их педагогической деятельности: повышение творческой активности, внедрение педагогами своих авторских программ, занятие научной деятельностью по интересующему направлению и другие. А также, как следствие, повышение заработной платы педагогов.

Но анализируя различные источники, встречается все больше отзывов отрицательного характера, которые можно сформулировать через следующие проблемы, как проблемы и современного руководителя в том числе:

1. Внедрение НСОТ в жизнь показало, что доходы педагогов могут не только вырасти, но и снизиться. И зависит это вовсе не от того, насколько честно и добросовестно работает педагог, а зачастую от того, в каких отношениях он с руководством образовательного учреждения. Как пишет Светлана Маковская – министр образования Красноярского края в одном из номеров «АИФ на Енисее» [10], – «Эксперимент по переходу на НСОТ завершился, система заработала. Но осталось много вопросов, которые ставят сами педагоги. С установлением оклада, персональных выплат учителя уже разобрались, а с частью стимулирующих выплат ещё не всем всё ясно. Вопросов нет в школах, где положение об оплате принималось при общем обсуждении. Они возникают в школах, где больше задействован административный ресурс, – например всё замыкается на директоре. К сожалению, такие факты встречаются – чаще всего в удалённых территориях. С последним утверждением, впрочем, можно не согласиться. Даже в Красноярске случаются локальные конфликты, когда «особо приближённые» учителя зарабатывают в разы больше своих коллег».

2. Внедрение бальной системы стимулирующих выплат спровоцировало у педагогических работников больше вопросов, чем ответов.

Марк Денисов, уполномоченный по правам человека в Красноярском крае в газете «АИФ на Енисее» [10], отмечает: «У сотрудников бюджетных учреждений другая проблема: начисление стимулирующих надбавок и премий, из которых состоит часть их зарплаты. С тех пор как бюджетников перевели на стимулирующий коэффициент, вопросов и недовольств по этому поводу стало значительно больше. Это говорит о том, что характер трудовых споров изменился, но проблемы остались».

3. Возникновение трудовых споров, в основе которых лежит возможность достичь показателей эффективной деятельности.

Так, к примеру, пункты «внедрение авторских программ», «публикации», к которым предъявляются чрезвычайно высокие требования и их реализация доступна лишь некоторым педагогам, занимающимся научной деятельностью.

4. Остается неоцененной, по мнению педагогов, ежедневная «рутинная» работа с воспитанниками и учениками, а также их родителями, которую не опишешь в рамках официального документа.

Поэтому, современному руководителю необходимо, как говорилось выше, привлекать в деятельность дошкольного учреждения родителей (законных представителей) в форме работы Попечительского Совета МБДОУ, которые избираются на общем родительском собрании или родительских собраниях групп.

В нашем МБДОУ Советского района г. Красноярска, такой Попечительский Совет родителей функционирует с 2008 года. В соответствии с основными направлениями деятельности Попечительского совета осуществляется комплекс мер, направленных на (из Положения О Попечительском Совете МБДОУ, выдержки из п.2 Полномочия Попечительского совета):

– содействие организации и совершенствование образовательного процесса, привлечение внебюджетных средств для его обеспечения и развития;

- проведение акций, компаний, мероприятий, по привлечению к благотворительной деятельности граждан и юридических лиц, по привлечению благотворительных пожертвований;
- организацию поступлений и определение направлений, форм, размера и порядка использования благотворительных средств МБДОУ, в том числе на оказание помощи социально незащищенным семьям;
- осуществление контроля за целевым использованием внебюджетных средств, полученных МБДОУ;
- разработка и предложение для обсуждения и утверждения Сметы о расходовании внебюджетных средств, согласование с руководителем МБДОУ приоритетов в расходовании внебюджетных средств;
- совершенствование материально-технической базы МБДОУ, благоустройство его помещений и территории;
- получение информации о состоянии педагогической деятельности от руководителя МБДОУ.

По итогам года педагогические работники нашего МБДОУ получают материальное поощрение (Гранты) на основе разработанного администрацией и педагогами ДОУ рейтинга. В нем учитывается следующие критерии:

- участие воспитанников педагога в выставках, конкурсах, фестивалях, соревнованиях, интеллектуальных конкурсах (уровень: ДОУ, район, город, край, Федерация);
- участие педагога в профессиональных конкурсах среди педагогов, предметно-средовых смотрах-конкурсах (уровень: ДОУ, район, город, край, Федерация);
- участие педагогов в деятельности методических объединений, базовых (стажерских) площадок;
- руководство районным/окружным методическим объединением;
- участие педагогов в работе комиссий и творческих групп;
- участие в конференциях, марафонах, семинарах, круглых столах;
- публикации, подготовка методических сборников;

Воспитание и обучение: теория, методика и практика

- взаимодействие с социумом (с кризисным центром «Верба», Красноярским краеведческим музеем, Управлением культуры г. Красноярска, МБОУ СОШ, СМИ);
- участие педагогов в творческих конкурсах, соревнованиях, инициируемых профсоюзной организацией.

Ежегодно, наблюдается тенденция роста активности педагогических работников. Материальное стимулирование через внебюджетный фонд является сильным побудительным мотивом для педагогов, оказавшихся в новой системе оплаты труда. Если в 2008 г. лишь 10% коллектива в рейтинге получили материальные поощрения, то в 2014 г. – 45% коллектива получили денежные поощрения из внебюджетных средств, а также были размещены на доске почета в ДОУ, под лозунгом «Победители районных и краевых конкурсов».

Список литературы

1. Колодяжная Т.П. Управление современным ДОУ: практическое пособие для руководителей ДОУ, студентов пед. учебных заведений. Ч. 1. / Т.П. Колодяжная. – Ростов н/Д: Учитель, 2002. – 128 с.
2. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ как средство повышения эффективности его развития: Монография / П.Н. Лосев. – Красноярск: РИО КГПУ, 2004. – 756 с.
3. Тесленко В.И. Современные средства оценивания результатов обучения: учебное пособие к спецкурсу / В.И. Тесленко. – Красноярск: РИО КГПУ, 2004. – 195 с.
4. Управление эффективностью и качеством. Ч. 1. Повышение эффективности и качества: концепции, процессы и методы / Под ред. И. Прокопенко, К. Норта. – М.: Дело, 2001. – 800 с.
5. Вавилов А.И. Изменения в оплате труда работников сферы образования // Справочник руководителя ДОУ. – 2013. – №6.
6. Мониторинг заработной платы работников дошкольного образования // Справочник руководителя Дошкольного учреждения. – №11. – 2014.

7. Назначение стимулирующих выплат педагогическим работникам // Справочник руководителя Дошкольного учреждения. – №4. – 2015.
8. Готовимся к применению профстандарта педагога // Справочник руководителя Дошкольного учреждения. – №6. – 2015.
9. Перспективы развития дошкольного образования в Алтайском крае // Управление Дошкольным Образовательным Учреждением. – №1. – 2013.
10. Кто жульничает с зарплатами? У Красноярских учителей «накипело» // Аргументы и Факты на Енисее. – №17. – 23.04.2014.