

Золотухина Ирина Петровна

канд. пед. наук, доцент

Институт непрерывного

педагогического образования

ФГБОУ ВО «Хакасский государственный

университет им. Н.Ф. Катанова»

г. Абакан, Республика Хакасия

К ВОПРОСУ О ПЕДАГОГИЧЕСКОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ КАК ПРОБЛЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

***Аннотация:** статья посвящена основным аспектам педагогического менеджмента как проблемы управления дошкольной образовательной организацией. Раскрыты особенности личностно-ориентированного менеджмента, его закономерности в системе менеджмента в образовании. Показаны основные функции педагогического менеджмента и их взаимосвязь. Уделено внимание делегированию полномочий руководителя и контролю их выполнения.*

***Ключевые слова:** управление, менеджмент, планирование, инициатива, самоконтроль, конкурентоспособность, индивидуальные особенности, делегирование полномочий.*

В мировой практике менеджмент выступает как наука, искусство и деятельность по мобилизации интеллектуальных, материальных и финансовых ресурсов в целях эффективного и действенного функционирования организации. В менеджменте воедино соединяются как бы два направления: коммерческо-экономическое, или как его еще называют, организационно-техническое, и психолого-педагогическое, связанное с управлением людьми, с организацией коллектива для достижения конечной цели.

Внедрение педагогического менеджмента в практику деятельности современного образовательного учреждения вызвано необходимостью осуществления

адекватного управления в условиях реформирующегося российского образования, когда образовательные учреждения уходят от единообразия, предоставляют населению вариативные образовательные услуги, развиваются, на основе демократизации, участвуют в инновационных процессах. Но такое значительное изменение объекта управления – школы, дошкольной образовательной организации – требует изменения и субъекта управления.

Управление современной дошкольной организацией это целенаправленное взаимодействие управляющей и управляемой подсистем по достижению запланированного результата.

Учитывая, что дошкольное образование является первой ступенью общего образования, а само образовательное учреждение является самостоятельной социально-педагогической системой, отвечающей определенным свойствам, таким как: целенаправленность, целостность, управляемость, взаимосвязь и взаимодействие компонентов, открытость, связь со средой, то и направленность всей системы внутрисадовского управления на конечный результат предполагает не только особую мотивационно-целевую ориентацию руководителя дошкольной организации, но и новый подход к информационному обеспечению, педагогическому анализу, планированию, организации, контролю и регулированию всей деятельности. Именно освоение руководителем основ менеджмента в системе образования способствует обновлению внутрисадовского управления на практике:

- создание атмосферы уважения, доверия и успеха для каждого члена педагогического коллектива, добывающегося определенных результатов;
- переход от вертикальной командно-административной системы управления к горизонтальной системе профессионального сотрудничества;
- обеспечение возможностей развития каждой личности, совмещения мотивационной ориентации руководителя и педагогов, создающих условия для развивающейся дошкольной организации.

Для обеспечения эффективного менеджмента необходимы следующие организационно-педагогические условия:

- повышение педагогического мастерства и управленческой компетентности всех участников управления ДОО;

- демократическая возможность участия коллектива, каждого члена в подготовке, принятии и реализации управленческих решений.

Создание таких условий в полной мере обеспечит изменение в выполнении управленческих функций, определит принципиально новые формы взаимодействия всех участников педагогического процесса на основе принципа делегирования заведующим дошкольной организацией своих обязанностей.

Делегирование – квалифицированная передача полномочий подчиненным и создание позитивной обратной связи – необходимые составляющие деятельности современного руководителя.

С помощью делегирования руководители всех уровней распределяют среди своих сотрудников и в пределах своей компетентности многочисленные задачи, которые должны быть выполнены для достижения целей всей организации, а в условиях ДОО – целей обучения, воспитания, развития личности. Успешное решение проблем делегирования позволяет заведующему сосредоточиться на анализе, прогнозировании, планировании и реализации перспективных стратегических целей и задач; отсутствие же делегирования или неумение его осуществить обрекает руководителя на роль пленника так называемой «текучки», на управление по отклонениям.

При осуществлении делегирования заведующий руководствуется следующими правилами:

- умением адекватно осуществить самооценку своих возможностей, повышать научную и практическую компетентность, что позволяет разработать демократическую систему контроля выполнения подчиненными делегированных им заданий, быть уверенным в них и не бояться риска;

- учитывать профессиональную подготовленность подчиненного, его организаторские способности и культуру;

- ясно, четко обсудить, уточнить и формулировать цели и задачи подчиненного в выполнении делегированного задания и согласовать средства и сроки его выполнения;

- демонстрировать свое доверие подчиненному, уверенность в его способности успешно выполнить данное ему задание, что избавит его от неуверенности, сомнений и боязни критики;

- наряду с делегированием полномочий, подчиненному требуется предоставить всю необходимую для успешного их выполнения информацию и ресурсы;

- подчиненные должны обладать свободой выбора методов и форм выполнения полученного задания;

- в детском саду необходимо наличие эффективной системы стимулов делегирования.

Такая структура управления на основе современного менеджмента меняется с развитием дошкольной образовательной организации и может предопределять изменения в этом развитии.

Для успешного выполнения системой детского сада своих задач в рамках менеджмента управления будет результативен комплекс организационных структур:

- мониторинг;
- мотивация коллектива;
- планирование и прогнозирование;
- контроль;
- регулирование и коррекция.

Особая роль в системе мониторинга отводится информационному обеспечению управления, т.е. совокупности сведений, отражающих состояние системы.

Качество мотивационной среды может и должно быть оценено для того, чтобы руководитель мог обоснованно определить, какую отдачу он вправе ожидать от сотрудников при тех условиях, что созданы в организации. А планирова-

ние и прогнозирование в ДОО является основой управления и важнейшей стадией управленческого цикла на всех уровнях управления. Так как стратегический план работы выступает в качестве перспективного плана действий, то к планированию предъявляется и ряд требований:

- единство долгосрочного и краткосрочного планирования;
- осуществление принципа сочетаемости государственных и общественных начал;
- стабильность и гибкость планирования на основе прогнозов.

Определяются и несколько главных условий:

- объективная оценка уровня работы ДОО в момент планирования;
- четкое представление тех результатов, уровня работы, который к концу планируемого периода должен быть достигнут;
- выбор оптимальных путей, средств, методов, которые помогут добиться поставленных целей.

В условиях большей самостоятельности при делегировании многих прав и полномочий, контрольно-оценочная деятельность руководителя занимает особое место.

В настоящее время в практику работы детского сада входит самоконтроль, самоанализ и самооценка участников педагогического процесса.

В целом успешное достижение руководителем образовательной организации целей и задач управления зависит от ряда определенных субъективных и объективных обстоятельств, которые условно можно разделить на три группы:

- 1) фактор личности руководителя, важнейшими составляющими которого являются: степень его подготовленности и профессионализма, целевые установки и ценностные ориентации и потребности;
- 2) морально-психологический климат в коллективе: стиль взаимоотношений, степень заинтересованности членов коллектива в общении;
- 3) материально-техническое обеспечение, гигиенические и эстетические условия, в которых протекает деятельность.

Таким образом, педагогический менеджмент выступает как комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления образовательными системами, направленный на повышение их эффективности.

Список литературы

- 1) Захарчук Л.А. Экономика образовательных учреждений: Учебное пособие. – М.: Форум: Инфра-М, 2007. – С. 12.
- 2) Кроль В.М. TV-обучение: история и неизбежность взрывного» роста / В.М. Кроль, Е.Д. Сотникова, М.Ю. Сивергин // Образование и общество: научный, информационно-аналитический журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://education.rekom.ru/6_2007/51.html
- 3) Информационная среда науки и образования // Экономика и образование сегодня: Ежеквартальный журнал об образовании и науке [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eed.ru/about/>
- 4) Глиш А.А. Управление ДООУ компенсирующего вида [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/513157/> (дата обращения: 12.09.2016).