

Мартынова Оксана Александровна

заведующая

МБДОУ «Д/С №5»

г. Белгород, Белгородская область

СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КАК ФАКТОР ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ

***Аннотация:** стиль управления дошкольной организацией руководителя и межличностных взаимоотношения педагогического коллектива и администрации дошкольной организации.*

***Ключевые слова:** стиль управления, межличностные отношения, педагогический коллектив, психологический климат в коллективе, отношения.*

Руководитель ДОУ рассматривается в качестве инструмента для принятия управленческих решений, и обязанность руководителя – нести ответственность за конечный результат деятельности учреждения, но, вместе с тем, не говорится о том, как поступать руководителю в определенных ситуациях, и какие принимать решения.

Эффективное управление дошкольным образовательным учреждением предполагает создание здоровой творческой обстановки в коллективе с высокими результатами труда и находится в прямой зависимости от того, какой стиль управления выбран руководителем. Степень профессионализма руководителя дошкольного образовательного учреждения определяется стилем его управленческой деятельности. В управленческой деятельности каждый руководитель выполняет служебные обязанности в определенном, который свойственен только ему, стиле.

Стиль руководства выражается в том, какими приемами руководитель побуждает коллектив к инициативному и творческому выполнению возложенных на него обязанностей, как контролирует результаты деятельности подчиненных.

Таким образом, приятный стиль может быть характеристикой качества деятельности руководителя и руководящего органа, их способности обеспечивать эффективную управленческую деятельность, а также создавать и воспроизводить в коллективе особую атмосферу, которая порождает определенные нормы взаимоотношений и поведения. Поэтому в стиле управления выделяют два компонента – это способы, с помощью которых оказывается воздействие на подчиненных, и взаимоотношения с ними, а также с вышестоящими руководителями и коллегами.

Как правило, стиль управления отличается той устойчивостью, которая обнаруживается в частом повторении приемов руководства.

Руководитель с авторитарным стилем решение всегда принимает сам, не советуется с подчиненными, навязывает им свою волю и не дает возможности проявить инициативу. Для него идеальны такие отношения с подчиненными, при которых они принимают безоговорочно к исполнению все его решения.

Содержательная сторона авторитарного стиля характеризуется следующим:

- предстоящую деятельность всегда четко планирует, того же требует от подчиненных. Любит планировать все до мелочей в письменной форме.
- склонен к бюрократизму, так как признает только бумаги;
- свое мнение считает единственно правильным. Проявляет разумную инициативу, но пресекает инициативу подчиненных;
- имеет трудности в общении с людьми. Часто бывает инициатором конфликтной ситуации.

Руководитель с демократическим (коллегиальным) стилем принимает решения сам и вырабатывает их совместно с подчиненными, предпочитает влиять на них при помощи убеждения, избегая административными методами навязывать свою волю подчиненным, обращается к групповой дискуссии и стимулирует их активность при принятии решений.

Содержательная сторона демократического стиля характеризуется следующим:

- всегда имеет четкий перспективный план своих действий и действий подчиненных, не склонен к бюрократизму;
- способен к самокритике, не пресекает критику, способен критически осмысливать свои действия и действия подчиненных;
- никогда не бывает инициатором конфликтных ситуаций, умеет уловить зарождающийся конфликт и «погасить» его;
- пользуется неформальным авторитетом.

Руководитель с либеральным стилем полностью доверяет выработку и принятие решений подчиненным, предоставляет им полную свободу, оставляет за собой только представительскую функцию. В вопросах внутренней жизни полностью полагается на коллектив, в то время как сам занимается внешними связями. Он может принять решение, которое предложил коллектив, даже если оно не будет совпадать с его собственным. Со своими подчиненными у либерального руководителя налажены хорошие творческие отношения.

Содержательная сторона либерального стиля характеризуется следующим:

- четкого плана действий никогда не имеет;
- рабочая инициатива отсутствует полностью, избегает любой ответственности;
- легок в общении с людьми. Открыто не критикует, чтобы не потерять отношения с коллективом.

Как показывает опыт, во многих отношениях стиль работы складывается постепенно, пока не сформируется определенная совокупность приемов общения с подчиненными и воздействия на них для решения задач управления. Становление стиля является сложным трудоемким процессом, который протекает на протяжении достаточно долгого периода времени.

Стиль деятельности управления руководителя в дошкольном образовательном учреждении влияет на создание психологического климата в коллективе. При выполнении своих функций руководитель дошкольного образовательного

учреждения реализует свои личностные качества через стиль управленческой деятельности, а именно в стиле управления проявляется его взаимоотношение с сотрудниками.

Структура социально-психологического климата определяется как систему сложившихся в коллективе отношений между ее членами, основными факторами которого являются:

- система социальных отношений;
- культура управления в ДОУ;
- культура межличностных отношений и общения;
- синдром профессионального «выгорания».

В качестве основных характеристик психологического климата в педагогическом коллективе выделяются следующие показатели:

- удовлетворенность членов коллектива взаимоотношениями, процессом труда, руководством;
- преобладающее настроение;
- психологическая совместимость членов коллектива;
- взаимопонимание и авторитетность руководителя и подчиненных;
- степень участия членов коллектива в управлении и самоуправлении коллектива;
- сплоченность и сознательная дисциплина;
- мастерство педагогического общения;
- особенность стиля руководителя коллектива;
- оценка и самооценка членов коллектива.

Невозможно создать климат, не управляя коллективом. В это управление входят: поддержка определенных ценностных ориентаций через регулирование взаимоотношений и создание действенного самоуправления, и формирование доброжелательной атмосферы и индивидуальный подход к каждой личности в коллективе. Среди слагаемых успеха, которого добиваются многие педагогические коллективы в воспитании дошкольников, важную роль играет как высокий профессионализм воспитателей, так и слаженность их действий в достижении

поставленных целей, а также использование воспитательных возможностей, заложенных в самом педагогическом коллективе.

Профессиональная компетентность воспитателя по-разному проявляется и реализуется в зависимости от его ближайшего окружения, прежде всего от психологического климата в детском саду. Благоприятный социально-психологический климат педагогического коллектива – есть основа для эффективной деятельности воспитателей и повышения их творческой активности. Существенное влияние климат оказывает на удовлетворенность трудом педагогов. Одним из самых сильных мотивирующих факторов эффективной трудовой деятельности является интерес к своей работе.

В коллективе так же проявляется ряд социальных закономерностей, которые качественно отличаются от закономерностей в других группах. Так, с увеличением коллектива, не уменьшается вклад, который вносится его членами в общее дело, не ослабевает мотивация совместной деятельности, отсутствуют резкие противоречия между индивидуальными и групповыми интересами, не снижается уровень действенной эмоциональной групповой идентификации.

Руководство всей жизнью и трудом воспитанников должно осуществляться и заведующим детским садом, и всем педагогическим коллективом. Педагогический коллектив начинает жить творческой жизнью только в том случае, когда он является единым и объединен едиными целями и требованиями.

Необходимо внимательное, чуткое, заботливое, доброжелательное отношение со стороны руководства и педагогического коллектива к каждому педагогу во всех сторонах его жизни: в обеспечении материальных условий, которые требуются для успешного труда, в достижении успехов в учебно-воспитательной работе, в повышении его общей и педагогической культуры.

Эффективное управление дошкольным образовательным учреждением предполагает создание здоровой творческой обстановки в коллективе с высокими результатами труда и находится в прямой зависимости от того, какой стиль управления выбран руководителем. Каждый руководитель в управленческой деятельности выполняет служебные обязанности в определенном, свойственном

только ему стиле. Стиль руководства выражается в том, какими приемами руководитель побуждает коллектив к инициативному и творческому выполнению возложенных на него обязанностей, как контролирует результаты деятельности подчиненных. Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод, что благодаря коллегиальному стилю управления наблюдается достаточно высокий уровень группового развития, члены его в основном действуют сообща, удовлетворены принадлежностью к данному коллективу, что создаёт благополучный социально-психологический климат.

Стиль руководства – один из субъективных факторов, способный в определенных условиях определять формирование социально-психологического климата. Таким образом, модель руководителя дошкольного учреждения, предполагает демократический стиль управления, что в свою очередь ведет к благоприятному климату в коллективе, тем самым повышая его эффективность и продуктивность его работы, и удовлетворенность педагогов своим трудом. Данный материал может быть использован для моделирования определения стиля управления руководителя.

Список литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник для ВУЗов / Г.М. Андреева. – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2006.
2. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе. – М.: Просвещение, 2019.
3. Журавлев А.А. Стиль в современной психологии управления – М., 1996.
4. Кудряшова Л.Д. Каким быть руководителю. – Л., 2016.
5. Поздняк Л.В. Управление дошкольным образованием / Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко. – М.: Академия, 2019.
6. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении: пособие для руководителей. – М: АРКТИ, 2004.
7. Урбанович А.А. Психология управления: учебное пособие. – Минск: Харвест, 2003.

8. Стилъ управления руководителя дошкольного учреждения как фактор социально-психологического климата в коллективе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://razvitum.ru/articles/masters/2014-10-27-11-38-54> (дата обращения: 31.05.2022).