

Мартынова Оксана Александровна

заведующая

МБДОУ «Д/С №5»

г. Белгород, Белгородская область

ЗАВЕДУЮЩИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

***Аннотация:** в статье рассмотрен вопрос работы заведующего дошкольной организацией в системе управленческих решений непосредственно через делегирование и распределение полномочий среди сотрудников дошкольной организации. Определены важные рычаги управления дошкольной организацией для развития ДОО.*

***Ключевые слова:** дошкольная организация, дошкольное учреждение, обучение ребенка, административное управление, педагогическая деятельность, управление, внутренний трудовой распорядок, управленческие решения в ДОО.*

За прошедшее время предприняты значительные усилия реформирования дошкольного образования, установлены его мировоззренческие основные принципы, установлены значимые постановления, расширяющие полномочия управляющих, педагогов и законных представителей воспитанников.

Стало явным, то, что трудности воспитания и обучения ребенка на демократической основе имеют все шансы быть разрешенными благополучно только лишь при наличии отличной системы педагогической деятельности, введении компонентов педагогической работы, новейших основ управления и высочайшего мастерства управляющих дошкольных организаций.

Дошкольная организация содержит собственную наглядно проявленную специфику: миссии, структуру коллектива, типы и сущность информационных и коммуникативных действий.

Задачами дошкольного образования является максимальная удовлетворенность потребностей семьи и общества в присмотре и уходе, воспитании и обучении ребенка, их слаженном формировании.

Под руководством дошкольной организации необходимо осознавать направленную работу, обеспечивающую согласованность всей работы работников в решении вопросов воспитания и обучения ребенка в системе современных условий.

Современные образовательные организации становятся всё более сложной системой. Этой системе приходится действовать в динамическом современном мире, который предъявляет к ней всё более возрастающие требования. Одновременно с этим и внутри её появляются педагогические управленческие новшества, создающие возможности для качественного изменения способов и результатов работы. Все это приводит к осложнению управления и порождает в новых научных способах их решения.

Управление – это явление объективно обусловлено, вызванное к жизни, закономерности и взаимосвязи функциональной системы.

Цель управления дошкольной организацией – гарантировать наилучшее функционирование всех концепций, значительно эффективной воспитательно-просветительной деятельности с ребенком при минимальных затратах времени и сил.

Это непростая процедура, складывается из верного подбора ответов и вопросов исследования и углубленного рассмотрения завоеванной степени педагогической деятельности, концепции рационального планирования; – раскрытия и распространения современного педагогического навыка и применения достижений управленческой деятельности в подготовке педагогов к работе с ребенком; – реализации базисного единства воспитания и обучения ребенка на занятиях и в обыденной жизни; – результативного контролирования и контроля выполнения.

Важную роль в постановлении данных вопросов занимает «демократизация управления дошкольной организацией, то что подразумевает: – педагогическое сотрудничество на всех уровнях управления в детском саду; – компетентность всех участников в вопросах управления; – новое управленческое мышление; – педагогическое сотрудничество с родителями и школой; – создание коллектива единомышленников (воспитателей, родителей, учителей); – заинтересованность

родителей и общественности в совместной деятельности по воспитанию детей и ее результатах; – обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе.

Дошкольная организация содержит управляемую и распоряжающиеся концепции. Управляемая концепция заключается с взаимозависимых среди собою обществ: педагогического – медицинского – обслуживающего -детского. Координационная конструкция управления в дошкольной организации предполагает собою комплекс абсолютно всех его организаций со свойственными им функциями. Она представлена в варианте двух ключевых подструктур – управленческого и социального управления.

Административная работа заведующего гарантирует вещественные, организационные, законные и общественно-психические требования с целью осуществлении функций управления педагогической деятельностью.

Управляющий, как администратор использует собственные возможности «с целью предоставления функционирования дошкольной организации в согласовании с действующими нормативными актами: – совместно с сотрудниками разрабатывает и реализует кадровую политику (комплектует штаты, осуществляет подбор, расстановку и перемещение кадров, их аттестацию); – устанавливает в соответствии с трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка и квалификационными характеристиками круг обязанностей работников дошкольного учреждения; – обеспечивает выполнение законодательства о труде, правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-гигиенического режима, инструкций по организации охраны жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности; – организует пропаганду педагогических и гигиенических знаний среди родителей, направляет работу родительского комитета; – действует от имени дошкольного учреждения, представляя его во всех государственных, кооперативных предприятиях, учреждениях, организациях; является распорядителем кредитов и имущества дошкольного учреждения, решает вопросы создания и ликвидации подразделений и различных служб при нем; – в пределах компетенции дошкольного учреждения заведующий издает приказы и

дает указания, обязательные к исполнению всеми работниками данного учреждения; – отчитывается о работе учреждения перед коллективом и отделом народного образования».

Исполняя функции инициатора, руководитель формирует условия, требуемые для общей работы, с целью направленных и скоординированных операций сотрудников. Он не только обеспечивает хорошую организацию воспитательно-образовательной работы с детьми, но и сплачивает педагогический коллектив, утверждает в нем дисциплину труда, благоприятный морально-психологический климат, является выразителем интересов коллектива сотрудников дошкольной организации.

Организаторская работа заведующего обязана являться ориентированной на обеспечение многостороннего воспитания и формирования личности каждого ребёнка. Относительно для неё возможно отметить: разумно-проектировочный, коммуникативный, непосредственно организаторский и гностический элементы.

Конструктивно-проектировочный компонент содержит составление плана организационной и педагогической работы всего коллектива. К ней относится планирование содержания работы детского сада: составление смет и других планово-финансовых документов, тарификационных списков и т. д., распределение работы во времени и между членами коллектива (с учетом уровня квалификации, опыта, психологического климата); создание условий для взаимодействия их в процессе работы. Сюда же можно отнести планирование деятельности и самого заведующего по руководству коллективом (стиль руководства, система организационно-воспитательных воздействий на коллектив, самовоспитание).

Коммуникативная работа заведующего ориентирована на формирование правильных отношений среди членов коллектива с учетом их личных и возрастных отличительных черт. При этом он должен сопоставлять собственную работу с требованиями, какие предъявляются к руководителю.

На 2-ой степени руководство осуществляют старший воспитатель, заместитель заведующего по АХР, старшая медицинская сестра, которые взаимодей-

ствуют с соответствующими объектами управления. В данной степени заведующий осуществляет прямую и опосредованную реализацию административных решений посредством распределения обязанностей между административными работниками с учетом их подготовки, опыта, а также структуры дошкольной организации. Методист реализовывает руководство воспитательно-просветительной работой дошкольной организации.

Под его управлением совершается передача навыка, наилучшего опыта, формирование у молодого специалиста профессиональных умений. В современных условиях дошкольного образования его внимание должно быть направлено на создание новых, содержательных, гуманных взаимоотношений как между педагогами детского сада, так и между педагогами и родителями. Заведующий хозяйством отвечает «за сохранность сооружения дошкольного хозяйства и собственности, организует чистоту и порядок в помещениях детского сада и на участке, противопожарную охрану и организацию труда обслуживающего персонала».

Старшая медицинская сестра осуществляет контроль за санитарное состояние помещений и участка дошкольного учреждения, соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, организацию питания и качество приготовления пищи, обеспечивает медицинское обслуживание детей, проводит санитарно-просветительную работу среди работников учреждения и родителей.

Важным вопросом считается точное распределение обязательств среди управляющим и его заместителями. Обязанности и права находятся между собой в диалектическом единстве и в том случае, если заведующий расширяет обязанности своих заместителей, это требует и соответствующего расширения прав.

Третью степень управления реализовывают педагоги, специалист по психологии, наставник по физическому воспитанию, музыкальный руководитель, обслуживающий персонал. На этом уровне объектами управления являются дети и их родители.

Вопрос соответствия единоначалия и коллегиальности в управлении содержит существенное значение. Совместность обретает максимальное представление в ходе обсуждения и выработки заключений, а единовластие – в распоряжениях управляющего.

От руководителя в значительной степени зависит подбор наиболее важных вопросов и глубина их подготовки к обсуждению на Совете педагогов и на собраниях трудового коллектива, создание деловой обстановки, согласование работы коллектива.

Рассматривая совместность равно как важнейшее правило демократизации управления следует иметь в виду и право «запрет» управляющего на иные решения советов и собраний.

Согласованная работа абсолютно всех ступеней административного управления, их взаимосвязь с органами коллегиального управления гарантирует большой результат в достижении поставленных перед работниками дошкольного учреждения целей.

Только основываясь на поддержку собственных заместителей и социальные организации, руководствуясь принципом делегирования ответственности и централизации контролирования, взаимодействия абсолютно всех ступеней управления, отчетливо устанавливая области воздействия абсолютно всех руководящих организаций, их возможности, заведующий способен достичь эффективного общения всех членов группы согласно вертикали и горизонтали.

Список литературы

1. Колодяжная Т.Н. Управление современным дошкольным образовательным учреждением / Т.Н. Колодяжная. – Вып. I. – Ростов н/Д.: Учитель, 2002. – 145 с.
2. Маркова Л.С. Управленческая деятельность руководителя дошкольного специального учреждения. Инструктивно-методическое направление / Л.С. Маркова. – М.: Айрис-Пресс, 2003. – 160 с.
3. Поздняк Л.В. Управление дошкольным образованием: учеб. пособие для студ. пед. вузов / Л.В. Поздняк. Н.Н. Лященко. – М.: Академия, 2000. – 432 с.

4. Попова Е.В. Заведующий в системе управления дошкольным учреждением / Е.В. Попова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/181/46685/> (дата обращения: 20.10.2022).