### Управление дошкольной образовательной организацией в современных условиях.

*Мацюк Г.И., заведующий*

*МБДОУ «ЦРР ДС №18 «Теремок»*

В дошкольной образовательной организации (далее по тексту - ДОО)руководитель является ключевым звеном его эффективного функционирования и результативности воспитательно-образовательной работы. Уровень контроля за качеством управления ДОО обуславливает возможности для профессионального роста руководителя, совершенствования его знаний, умений и личностных качеств в соответствии с государственными требованиями.

В современных условиях, когда перемены в жизни общества и образовательных учреждений происходят значительно быстрее, особая роль уделяется управленческому мастерству.

От профессиональных умений руководителя, его способностей оперативно принимать решения, способностей нацеливать коллектив на непрерывное развитие, творческий рост, зависит успешность развития учреждения, его социальный статус. Руководителю необходимо выработать новый подход в управлении, строящийся на уважении, доверии и успехе, ориентируясь, прежде всего на создание комфортных условий для созидательной деятельности педагогов с детьми, родителями и самовыражения в ней. При этом очень важно, демонтировать (творчески разрушить) старые препятствующие обновлению связи в коллективе, и затем осуществить перевод его из одной фазы развития в другую.

Управление организацией – ответственный, высокопрофессиональный и вполне нелегкий труд. Роль, отведенная руководителю ДОО, имеет важное значение для функционирования организации, качества предоставляемых услуг и успешной профессиональной деятельности коллектива. Раскрою некоторые важные аспекты роли руководителя в управлении дошкольной образовательной организации.

Научное руководство ДОО основывается на познании и применении законов и закономерностей в концепции современного управления.

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

Цель управления ДОО — гарантировать наилучшее функционирование всех концепций, значительно эффективной образовательной деятельности с ребенком при минимальных затратах времени и сил. Это непростая процедура, которая складывается из:

- верного подбора ответов и вопросов исследования и углубленного рассмотрения 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 (иной взгляд на воспитателя и ребенка, гуманизация отношений);

- 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 (гуманизация отношений, формирование творческой атмосферы)».

Сущность управления является следствием особой социальной функции, которая направлена на упорядочение процессов развития в интересах общества через согласование разнообразных требований, а также нужд и форм деятельности, обеспечивает реализацию государственной политики через систему административных учреждений.

Таким образом, процесс управления всегда представляет собой сознательную, а также целенаправленную деятельность, которая связана с реализацией полномочий субъектов социальной активности, которая регламентируется юридическими нормами, вследствие чего происходит последовательная смена общественных состояний, событий и явлений.

Совершенствование системы управления способствует:

- повышению производительности труда

- усилению развития коллектива

- выработке эффективных методов организации труда

- содействие созданию базы постоянной подготовки и совершенствования кадров

-поддержание программы лояльности в коллективе.

Сегодня классическую схему распределение обязанностей дошкольного образовательного учреждения можно представить в виде следующей структуры:

- постоянное взаимодействие коллектива ОО заведующий ДОО, заместитель БОП, заместитель зав. АХР, старший воспитатель, педагогические работники, медицинский персонал, специалисты, служащие распределение обязанностей решение поставленных задач уровень качества образования.

Данная схема достаточно условная, однако она содержит ключевые звенья необходимые для эффективной работы ДОО. Важным аспектом деятельности является распределение работы между членами коллектива с учётом времени и опыта, а также общего уровня квалификации и анализа межличностных отношений между сотрудниками. Немаловажна и работа заведующего по проведению самообразования, а также по непосредственной выработке стиля руководства и планирование различных методов воспитательного воздействия в самом коллективе.

Заведующий ДОО – осуществляет непосредственную разработку стратегии и постановку ключевых целей и задач в конкретный момент времени, организует работу как педагогического коллектива, так и административно- хозяйственной части.

Таким образом, деятельность заведующего ДОО — это представление деятельности в виде совокупности взаимосвязанных процессов. Каждый процесс всегда имеет одно начало и одно завершение и взаимосвязан этот процесс от начала до конца. Это логичный, последовательный, взаимосвязанный набор мероприятий, который потребляет ресурсы и их восполняет.

Для эффективного управления необходимо проводить сбор информации, осуществлять планирование как организационной, так и педагогической деятельности коллектива, отводить время на планирование собственной деятельности руководителя, а также на составление смет, различных тарификационных списков, различных планово-финансовых документов.

Современный руководитель ДОО:

* определяет цели;
* формирует организационную структуру;
* осуществляет распределительную функцию;
* распоряжается финансовыми средствами;
* принимает управленческие решения;
* подбирает кадры;
* контролирует исполнение управленческих решений, приказов, распоряжений.

Как всякая деятельность - деятельность управления в ДОО имеет свою цель, методы, средства и конечный результат.

Современный руководитель должен: обладать высоким уровнем управленческих навыков, хорошим пониманием и знанием процессов и технологий производства, умением осмыслять и формулировать креативные/стратегические решения для широкого спектра образовательных и воспитательных задач, ему необходимо владеть культурой общения, высоким уровнем знания, доброжелательностью, организаторскими способностями, быстрой реакцией, ответственностью, желанием и умением работать в команде, хорошей памятью. Таков, на мой взгляд, портрет современного руководителя ДОО.

Одной из важнейших задач современного дошкольного образования на данном этапе является внедрение Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (далее по тексту - ФГОС ДО) в деятельность ДОО.

Деятельность и организационная работа руководителя играет главенствующую роль в данном вопросе.ФГОС ДО – это признание значимости дошкольного образования в развитии ребёнка и повышение требований дошкольного образования к уровню профессионализма педагогов.

Основным механизмом развития системы дошкольного образования в условиях реализации стандарта являются поиск и освоение эффективных форм и методов управления, способствующих качественным изменениям в деятельности организации.

На основании изменения содержания дошкольного образования и системы управления мной определены современные управленческие функции руководителя и направление деятельности педагогического коллектива МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №18 «Теремок».

Мы ориентируемся на инновационный путь обеспечения качества дошкольного образования, поиск социальных партнёров в создании оптимальных и эффективных условий развития личности дошкольника, наша деятельность направлена на разностороннее развитие личности каждого ребенка, его инициативы и самостоятельности, на творческий подход к образовательному процессу.

Методологической основой управления современной образовательной организацией является системно - деятельностный подход, в соответствии, с принципами которого объектами управления в образовательной организации являются цели, процессы, люди (управляемая система).

Современные условия требуют от руководителя ДОО владеть такими компетенциями, как умение корректировать содержание и направления управленческой деятельности, делегировать выполнение реализуемых управленческих функций, моделировать и видоизменять необходимую организационную структуру управляющей системы ДОО, осваивать новые, и, в первую очередь, информационно-коммуникационные управленческие технологии. Управление образовательной организацией в условиях реализации ФГОС ДО – это управление инновациями.

Анализируя готовность педагогов нашего дошкольного образовательного учреждения к введению ФГОС ДО можно сказать, что данное внедрение в систему дошкольного образования послужило неким толчком для развития и совершенствования профессиональных качеств педагогических работников не только нашего Центра развития ребенка, но и всех педагогов ДОО в целом.

На данный момент не до конца реализована проблема формирования педагога, обладающего компетентностью, креативностью, готовностью к использованию и созданию инноваций, умению вести опытно-экспериментальную работу, педагоги испытывают затруднения, связанные с реализацией ФГОС ДО и нуждаются в методической помощи.

Мы считаем, что систематическая работа, организованная с педагогами по повышению профессиональной компетентности поможет вывести их на более высокий уровень.

Актуальность постоянного совершенствования высококвалифицированного, активно действующего педагога очевидна для всех особенно на современном этапе в связи с подходом к воспитанникам, которым предстоит жить уже в принципиально новом информационном обществе.

Методическая работа руководителя ДОО с коллективом – это целостная программа, которая основана на достижениях науки и самого передового педагогического опыта, где существует целая система взаимосвязанных мер, который направлены на всесторонне повышение квалификации и рост профессионального мастерства как каждого педагога, так и коллектива в целом.

Задача заведующего ДОО состоит в том, чтобы выработать собственную систему, найти различные доступные и вместе с тем эффективные формы, а также и методы повышения педагогического мастерства. В данном направлении работа руководителя тесно связана с работой старшего воспитателя или заместителя заведующего БОП.

Сложность и многообразие целей и задач методической работы с коллективом в современном дошкольном учреждении, носит разносторонний характер по своему содержанию, так как особенности каждого ДОО требуют широкого разнообразия методических форм работы с кадрами, а также их оптимального сочетания.

Важно, что в последние годы ведутся самые активные поиски новых форм методической работы. Однако сами по себе, безотносительно к содержанию повышения квалификации педагогов, многие формы работы не могут непосредственно гарантировать творческого подхода к профессиональной деятельности.

За прошедшее время предприняты значительные усилия реформирования дошкольного образования:

* установлены мировоззренческие основные принципы;
* установлены значимые постановления, расширяющие полномочия управляющих, педагогов и законных представителей воспитанников;
* создается демократическая основа воспитания и развития ребенка;
* вводятся компоненты педагогической работы, новейших основ управления и высочайшего мастерства управляющих дошкольных организаций.

Дошкольная организация содержит собственную наглядную специфику:

- 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 сформированном педагогическом высокопрофессиональном коллективе

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

Современный этап модернизации общего образования в Российской Федерации предопределяет необходимость внедрения новой модели управления образовательными учреждениями. Характерной особенностью новой модели управления является то, что она обращена, прежде всего, на потребителя, на его требования, на степень удовлетворённости.

При создании модели управления развитием ДОО учитывались следующие направления в работе:

- приоритетное направление - ребёнок и детство. Основной формой обучения детей дошкольного возраста и ведущим видом деятельности является игровая деятельность

- модернизация управленческой деятельности, связанная с мониторингом состояния образовательной системы дошкольной организации, проектированием модели образовательной среды, проектированием стратегии и тактики развития ДОО.

- конкурентоспособность ДОО на рынке образовательных услуг за счёт эффективной реализации вариативных ОП и технологий, соответствующих запросам детей и родителей, заказом государства и реализации дополнительных общеразвивающих программ

- развитие корпоративной культуры на основе общих целей, ценностей и культурных практик.

- стимулирование мотивации педагогического коллектива на инновационные процессы в ДОО через развитие творчества, создание авторских программ, внедрение инновационных технологий за счёт интеграции с социальными партнёрами, участия в конкурсном движении, саморазвитии и самообразовании.

Основной целью моей управленческой деятельности является – создание образовательного пространства дошкольной организации, как среды максимально широкого диапазона для развития личности, действующей в соответствии с общественными ценностями и приоритетами, ожиданиями и интересами.

ФГОС ДО включает в себя требования: к структуре основной образовательной программы, к условиям реализации основной образовательной программы (далее по тексту - ООП), к результатам освоения ОП.

Основными требованиями к реализации программы являются материально-технические, кадровые, финансовые условия, развивающая предметно ‐ пространственная среда (далее по тексту - РППС).

Кадровое обеспечение Центра развития ребенка является одним из приоритетных направлений. Уровень квалификации работников нашего детского сада соответствует требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям.

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

Организаторская работа заведующего обязана являться ориентированной на обеспечение многостороннего воспитания и формирования личности каждого ребёнка. Она может включать в себя следующие элементы: разумно-проектировочный, коммуникативный, непосредственно организаторский и диагностический.

***Конструктивно-проектировочный компонент*** содержит составление плана организационной и педагогической работы всего коллектива.

***Непосредственно организаторская работа*** управляющего — это способность отыскать разнообразные типы взаимодействия сотрудников детского сада между собой так, чтобы результаты их совместной деятельности соответствовали целям и задачам, стоящим перед ДОО.

***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.

***Диагностический элемент*** содержит изучение нахождения и методов влияния на других людей с учетом возрастных, личных отличительных черт работников, особенностей просветительного хода и итогов своей деятельности, её плюсов и недочетов.

Вывод: грамотно выстроенная система управления позволяет значительно повысить уровень качества образования в ДОО, профессиональную компетентность педагогов, способствует эффективному сетевому взаимодействию с социальными партнёрами и обеспечивает конкурентоспособность дошкольной организации на рынке образовательных услуг.

Не смотря на уже достигнутые результаты, коллектив МБДОУ «ЦРР ДС №18 «Теремок» ставит новые цели и задачи, и стараемся повышать уровень качественного образования в Центре развития ребенка.