

Товченко Р.Б.,

*кандидат политических наук, доцент кафедры Государственного и
муниципального управления и правового обеспечения государственной
службы*

АНО ВО Университет «МИР»

Россия г. Самара,

Бахтиярова Е.Д.

магистрант 3 года обучения

АНО ВО Университет «МИР»

Россия г. Самара

ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ДОШКОЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению структуры управления дошкольным образовательным учреждением, а именно, работе руководителя и педагогического состава. В статье рассматриваются программа развития дошкольного образовательного учреждения, планирование, кадровая политика. Особое внимание уделяется проблемам в управлении учреждением.

Ключевые слова: проблемы управления ДОУ, эффективность управления, программа развития, повышение квалификации.

Annotation: The article is devoted to the consideration of the management structure of a preschool educational institution, namely, the work of the head, the teaching staff. The article discusses the development program of a preschool educational institution, planning, personnel policy. Particular attention is paid to problems in the management of the institution.

Key words: problems of management of nursery school, effective management, programme of development, improvement of qualification.

В настоящее время весьма актуальной является проблема улучшения качества дошкольного образования, так как одной из важных задач государственной политики России выделяют модернизацию образовательной

системы. Обеспечение современного качественного образования, в том числе дошкольного, играет значимую роль в исполнении поставленной задачи.

Меняющаяся структура управления повлекла за собой проблемы с обеспечением одинакового доступа и качества образовательных услуг в зависимости от места жительства детей, недостаточное развитие личностно-ориентированных технологий образовательного процесса и значимость образования в воспитании детей как участников социального процесса.

Большинство современных развивающихся стран уделяют особое внимание формированию нового уникального подхода к образовательному процессу. Главной целью является обеспечение высокого уровня образования для повышения благосостояния граждан и развития экономики.

Для того, чтобы повысить уровень образовательной системы, сначала требуется усовершенствовать управление дошкольным образовательным учреждением, чтобы внутри такого учреждения была благоприятная атмосфера для формирования личностей с высоким эмоциональным интеллектом и способностью не только к образованию, но и самообразованию.

Федеральный закон № 273 «Об образовании в Российской Федерации» учитывает потребности образовательного процесса, а принятые нормативные правовые акты детально регулируют деятельность образовательных организаций. Согласно этому федеральному закону, дошкольное образование было признано самостоятельным уровнем общего образования, что, во-первых, придало значимости дошкольному образованию, а, во-вторых, повысило требования к дошкольному образованию посредством принятия федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования[1].

В управлении дошкольным образовательным учреждением (ДОУ) самым сложным в системе методической работы является осуществление контроля над воспитательно-образовательным процессом. Для того, чтобы прояснить, какие проблемы существуют в управлении ДОУ, необходимо рассмотреть уровни управления. В ДОУ есть две системы: управляемая и

управляющая. Управляемая система состоит из педагогического, медицинского и обслуживающего коллективов. Структура организации ДООУ: первый уровень – заведующая ДООУ, руководящая и контролирующая деятельность всех структур. Педагогический совет осуществляет общее руководство, например, изменения в Уставе, утверждение расписания занятий, определение направления воспитательно-образовательной деятельности, программы воспитания и обучения, повышение квалификации; второй уровень – осуществление управления старшим воспитателем, завхозом, старшей медсестрой; третий уровень – воспитатели, музыкальный руководитель, воспитатель по физической культуре – объект управления – дети и их родители.

Рассматривая дошкольное учреждение как целостную, динамическую систему, исследователь Л.В. Поздняк считает, что ее оптимальное жизнеобеспечение возможно лишь при умении руководителя планировать, организовывать, контролировать, регулировать, согласовывать и координировать работу коллектива на научной основе. Эффективность управления дошкольным образовательным учреждением, напрямую зависит и от умения руководителя осознавать себя и свои личные цели, правильно распределять время и усилия, то есть от умения изучать и изменять себя, поэтому необходимо создавать собственные управленческие концепции развития.

Для достижения результата руководителю ДООУ необходимо ставить стратегические и практические цели, которые входят в программу развития. Руководитель в программу включает следующее: методы моделирования образовательного процесса; стимулирование сотрудников; координирование деятельности и взаимоотношений педагогов по принятию и реализации решений, способы делегирования отдельных функций управления; этапы реализации программы практической деятельности по годам. Также руководитель ДООУ должен управлять образовательным процессом.

Существует три категории планирования, которые повышают качество работы руководителя ДООУ: контурная категория, где указаны действия на ближайшее время, способствующие улучшению ситуации; структурирующая стратегия, где необходимо определить точный срок выполнения действий по организации, мотивации, контролю, координации и принятию решений; стратегия решений-алгоритмов, основанная на системных управленческих действиях, помогающих достигать определенных целей. Используя эти стратегии, руководитель всегда опирается на требования, которые способны повлиять на качество дошкольного образования[4].

Стратегия управления зависит от многих факторов, например, от государственной политики, социума, учредителя. Для того, чтобы стратегия стала успешной, руководитель осуществляет руководство ДООУ, обеспечивает воспитательно-образовательную работу, а также требования федерального государственного образовательного стандарта, заботится о безопасности воспитанников, совместно с педагогами разрабатывает программы развития ДООУ, создает условия для инновационной деятельности, профессионального роста педагогов. Руководителю ДООУ важно правильно распределять бюджетные средства, отображать результативность и эффективность их использования, также заниматься формированием фонда оплаты труда с базовой частью и стимулирующей.

Работа руководителя с персоналом определяет кадровую политику. Кадровая политика включает в себя такие компоненты, как подбор персонала, его оценку, расстановку, адаптацию, обучение. Коллектив ДООУ – это важный ресурс, который обеспечивает благополучное развитие учреждения. Система управления коллективом отвечает за то, будет ДООУ самостоятельным или нет. Из этого исходят разные модели управления персоналом - от сосредоточения в рамках управления образования ряда общих функций и соответственно оперативного управления работой внутри управления до «акционерной» модели управления, когда дошкольные образовательные учреждения в основном самостоятельны, а управление образования контролирует

эффективность работы ДОУ, входящих в его управление. Указанные модели диктуют свои требования к системе управления персоналом.

Для кадровой деятельности, к примеру, кадровому учету, необходимо обрабатывать большое количество информации. Чтобы решить эту проблему, важно уделять особое внимание качественному программному обеспечению, которое ускоряет и упрощает процесс.

С другой стороны, важны знания руководителя и коллектива, которые влияют на успешное развитие ДОУ. В настоящее время большинство уделяет особое внимание непрерывному обучению, так как в современном мире необходимо постоянно повышать свои компетенции, чтобы добиться успеха. Развитие и повышение квалификации всех сотрудников учреждения – это главный элемент эффективности управленческой деятельности. Наравне с развитием компетенций требует внимания и психологическое состояние, так как это также является фактором успешного развития и одной из задач руководителя.

Одной из проблем является неспособность руководителя создать благоприятный климат для становления настоящих профессионалов, которые помогают поднимать ДОУ на совершенно новый уровень развития. Когда в коллективе благоприятная среда, сотрудники развиваются и стараются делать все свои обязанности профессионально и уделяют совершенствованию большую часть свободного времени. Чтобы управлять эффективно, руководитель должен находить решение управленческих проблем. Этому способствуют: систематизированный подход к решению проблем, подбор и использование методов решения разного вида проблем, привлечение людей и ресурсов, которые могут помочь в решении проблемы.

Второй проблемой в совершенствовании управления ДОУ является обеспечение качества кадрового состава педагогов ДОУ. Здесь можно выделить несколько пунктов, которые подводят к этой проблеме. Старение педагогического коллектива, средний возраст сотрудников – 43 года. Это проблема наблюдается во многих бюджетных организациях, так как молодые

сотрудники выбирают место работы с высокой заработной платой, а в бюджетных организациях начальная ставка ниже по сравнению с коммерческими организациями. Поэтому студенты, которые заканчивают учебные учреждения, не рассматривают становление карьеры в бюджетных организациях, в том числе ДООУ[5].

К этой проблеме также относится консервативность старшего поколения педагогов, которые не всегда готовы к внедрению инновационной деятельности. Также влияние имеет небольшая активность педагогов в профессиональном развитии и передаче своих знаний начинающим педагогам. Некоторые педагоги не готовы работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами и требованиями[3].

Следующей проблемой в управлении можно назвать обновление материально-технической базы ДООУ и повышение уровня удовлетворенности потребителей качеством образовательных услуг. Это исходит в некоторых случаях из-за недостаточного выделения финансовых средств, а также из-за отсутствия финансовой грамотности руководителя, который может привлекать внебюджетные средства на развитие той или иной области в ДООУ[5].

Таким образом, в совершенствовании управления ДООУ существует ряд проблем, которые препятствуют выйти учреждениям на путь развития. Огромное значение в решении этих проблем имеет сам руководитель ДООУ, который должен обладать определенными знаниями и компетенциями, и уметь применять их на практике, что позволит создать благоприятную обстановку в коллективе, способную решить множество проблем. Во-первых, это приведет к желанию непрерывного совершенствования своих навыков педагогов, поможет адаптации новых молодых сотрудников и решит проблему боязни нововведений основного коллектива.

Можно сделать вывод, что эффективность управления ДООУ напрямую зависит от осознанного руководителя, который может правильно распределять время и усилия, помогает снимать стресс коллектива, умеет изучать и

изменять себя, что так важно в современном мире. Управленец–воспитатель – доминирующая роль, поэтому на нем лежит огромная социальная ответственность. Ведь руководитель призван представлять одновременно как интересы государства, общества, региона, так и интересы педагогического и детского коллектива, гармонизируя при этом эти, часто разнонаправленные, интересы. Руководитель является лидером в системе управления, поэтому управление различными процессами в дошкольном образовательном учреждении в решающей степени будет зависеть от его личностных качеств и профессиональных умений. Руководитель в ДООУ – это человек, как правило, умеющий и желающий успешно претворять в жизнь идеи демократизации, оптимизации и модернизации управления. От его управленческой компетенции и профессионализма зависит успешное осуществление системы мер по организации педагогического процесса ДООУ.

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс»
2. Грязнова Е.В. Проблемы развития системы управления услугами дошкольного образования // Научная электронная библиотека «Киберленинка». – 2019. – URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 08.10.2020)
3. Мамонова О.С. Непрерывное профессиональное образование в системе повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации // Научная электронная библиотека «Киберленинка». – 2015. – URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 08.10.2020)
4. Поздняк Л.В. Управление дошкольным образованием/ Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко. – М.: Академия, 2001. – 238 с.
5. Стрыкун Е.В. Совершенствование управления дошкольной образовательной организацией // Научная электронная библиотека «Киберленинка». – 2017. – URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 08.10.2020)

