

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

ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ ДОШКОЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению структуры управления дошкольным образовательным учреждением, в особенности - работе руководителя и педагогического состава. В статье изучаются проблемы управления дошкольным учреждением и пути их решения.

Ключевые слова: проблемы управления ДОУ, повышение квалификации руководителя и педагогов.

Annotation: The article is devoted to the consideration of the management structure of a preschool educational institution, in particular the work of the head and the teaching staff. The article deals with the problems of managing a preschool institution and ways to solve them.

Key words: problems of management of nursery school, improvement of qualification of manager and teachers.

Дошкольное образование можно определить как процесс развития и образования, охватывающий годы с рождения ребенка и до дня начала базового образования. Дошкольное образование играет важную роль в дальнейшей жизни детей. К концу этого периода жизни сформировано физическое, психомоторное, социально-эмоциональное, когнитивное и языковое развитие, а также в стенах дошкольного учреждения формируется

личность. Достижение дошкольным образованием желаемого качества зависит от управления внутри дошкольного образовательного учреждения (ДОУ).

Управление, которое в своей основе означает организацию, включает в себя разделение труда, определение взаимосвязей между различными подразделениями и назначение соответствующего персонала в эти подразделения. Вся административная работа происходит в учреждении и проблемы внутри учреждения являются частью рабочей нагрузки каждого работника учреждения[1].

Детские сады и школы похожи на большие семьи и организации, в которых воспитанники и учащиеся, педагоги, административный персонал и родители разделяют радость обучения. Гармония в этой семье требует правильного и систематического общения между всеми составляющими учреждения.

Дошкольное учреждение состоит из управляемой и управляющей системы. К управляемой системе относятся следующие коллективы: педагогический, медицинский и обслуживающий. Организационная структура управления в ДОУ представляет собой совокупность всех его органов с присущими им функциями. Её можно представить тремя уровнями.

Первый уровень управления – это заведующая ДОУ, которая руководит и контролирует деятельность всех структур. Далее идет педагогический совет, который реализовывает общее руководство. За второй уровень управления отвечают старший воспитатель, завхоз, старшая медсестра, которые взаимодействуют с соответствующими объектами управления. Третий уровень управления исполняют воспитатели, музыкальный руководитель, воспитатель по физической культуре. На этом уровне внимание основано на детях и их родителях[4].

На формирование личности ребенка влияет то, как управленческие действия заведующего сочетаются с педагогической поддержкой в развитии и становлении. Выделяют следующие методы управления: организационно-

административные, психолого-педагогические, общественного воздействия. К организационно-административным методам управления относятся: разработка и утверждение годовых планов, программы развития ДОУ, решение педагогического совета, что позволяет поддерживать внутренний порядок. Вдохновляют на творческий подход в решении задач психолого-педагогические методы, что делает рабочий климат благоприятным. Метод общественного воздействия основан на здоровой конкуренции, сотрудничества между управляющими сторонами.

Важным аспектом управления является личность руководителя, а именно – его профессиональное мышление и индивидуальный стиль управленческой деятельности. Из этого и выходит одна из проблем, когда руководитель не обладает достаточным количеством качеств, которые позволили бы создать благоприятную атмосферу для становления настоящих профессионалов.

Для поддержания благоприятной атмосферы в коллективе руководителю следует учитывать особенности деятельности педагогов, повышенную ответственность и стрессовые факторы, например, начать проводить мероприятия по избавлению от стресса, также в данном случае можно сменить тип управления на более мягкий, что позволит педагогам экономить силы и поддерживать положительное эмоциональное состояние в течение рабочего дня. Необходимо проводить тренинги по эмоциональному развитию коллектива, что также способствует комфортной для работы среде. Также немалое значение имеют условия труда и уровень удовлетворенности работой. Для этого необходимо обеспечить учреждения необходимыми оборудованием и материалами, которые будут вдохновлять на продуктивную работу. Руководителю необходимо постоянно повышать свою квалификацию, чтобы развиваться и поднимать ДОУ на высокий уровень. Могут быть внедрены мероприятия для пробуждения энтузиазма и вдохновение на развитие педагогов, что позитивно скажется на детях и, соответственно, уровне заведения[3].

Следующей проблемой является обеспечение качества кадрового состава педагогов. Сюда относятся несколько пунктов, над которыми необходимо работать: старение педагогического коллектива, менее 30% молодых педагогов в ДОУ. Ситуация по стране варьируется от 11 до 30% и эти цифры будут ухудшаться с каждым годом, если не поднять престиж данной профессии. Помимо создания бюджетных мест в вузах, необходимо создать комфортные для работы и развития условия, а также обеспечение достойной заработной платы. Зачастую студенты, только получившие высшее образование, выбирают работу в коммерческих организациях, где выше заработная плата и есть условия для работы и продвижения по карьерной лестнице[5].

Следующим подпунктом этой проблемы является консервативность старшего поколения педагогов, малая активность во внедрении новых технологий и нежелание работать по ФГОС. Руководителю необходимо уметь проанализировать проблему и подобрать способы воздействия на педагогов. В данной ситуации также уместны различные мероприятия, которые помогут старшему поколению использовать новые методы, посмотреть на них с другой стороны. Для развития желания развиваться могут использоваться различные способы влияния на педагогов. Стоит отметить, что создание благоприятной атмосферы стало бы основой в решении этой проблемы. Большинство может замотивировать финансовое поощрение, что сподвигнет большую часть коллектива к развитию, при повышении своих компетенций.

ФГОС существует не первый год, все педагоги его соблюдают, но поскольку общение и обучение маленьких детей требует творческого подхода, следует скорректировать ФГОС под особенности развития дошкольников, чтобы было возможно сформировать личность в спокойной и непринужденной обстановке и без лишней спешки. Большее количество занятий следует направлять на укрепление физического и психологического здоровья, так как эти аспекты самые важные в воспитании детей. Также необходимо больше времени уделять индивидуальному развитию детей,

вследствие чего – сократить группы, чтобы у педагогов была возможность уделить каждому ребенку столько времени, сколько необходимо. Облегченная образовательная программа также будет благоприятно влиять на детей и не вызовет сильного стресса и отказа от обучения.

Заключаящей проблемой в данной статье является обновление материально-технической базы ДОУ. Немалое количество ДОУ находится в недостаточно пригодном состоянии. Для решения этой проблемы необходимо увеличить финансовые средства, которые позволили бы обновить состояние здания и групп, где находятся дети, обеспечить теплом и чистотой, что сократило бы количество болеющих. Более того, большинству ДОУ необходимо приобрести материалы для обучения и развития детей, и обновлять их постоянно, так как они быстро изнашиваются. Данную проблему можно решить за счет увеличения бюджетных средств, либо руководитель может привлекать финансовую помощь извне, для этого руководитель должен быть финансово грамотным и видеть пути решения любых проблем, возникающих в ДОУ[2].

В заключение – почти все проблемы, возникающие при управлении ДОУ можно решить путем увеличения финансирования. Повысив заработную плату и премиальную часть, можно замотивировать сотрудников работать лучше и даже на пределе своих возможностей. Это также поднимет престиж данной профессии и решится проблема старения коллектива, так как придут молодые и амбиционные специалисты, которые готовы развиваться и совершенствоваться в выбранной деятельности. Повышение финансирования поможет руководителю организовывать мероприятия и тренинги, которые помогут сплотиться коллективу и созданию благоприятной обстановки. Немаловажное значение - выбор руководителя ДОУ, который должен обладать большим спектром компетенций для успешного управления ДОУ и его развития, но на обучение таких специалистов тоже требуются финансовые средства.

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)