**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение**

**Новомарковская средняя общеобразовательная школа**

**(структурное подразделение детский сад)**

**Кантемировского муниципального района Воронежской области**

396702 Воронежская область, Кантемировский район, село Новомарковка, ул. Советская, 47, телефон 49-133

**Тема выступления:**

**«Использование эффективных управленческих технологий в ДОО»**

**Выступление подготовила**

**воспитатель I кв. категории**

**Васильченко Л.В.**

**Ноябрь 2018 г**

Главная черта современного мира — стремительные перемены. Курс нашей страны на преобразования в экономике, политической и общественной жизни влечет за собой изменения во всех остальных институтах общества.

В этих условиях необходимо с особым вниманием отнестись к менеджменту — управленческому опыту.

Управление дошкольной организацией может быть эффективным только тогда, когда все его элементы упорядочены и соответствуют современным требованиям. А последние, как известно, быстро меняются.

Предлагаю вашему вниманию несколько управленческих методов, которые способствуют развитию ДОУ.

1. **метод – системный**

Системный метод в развитии дошкольного образования является основой реализации программы ФГОС. Он предполагает акцент на процесс принятия управленческих решений на каждом уровне организации. Все системы, отделы и звенья в ДОУ связаны между собой коммуникационными каналами, которые позволяют избежать единоначалия в принятии управленческих решений, и делает их более эффективными.

Основная задача руководителя организации в рамках данного метода – обеспечить открытость, адаптивность и развитие образовательной системы в соответствии с принципом системности.

**2 метод – процессный (функциональный)**

Управление ДОУ – это система взаимосвязанных между собой функций, а каждая функция представляет собой серию из определенных действий. Их последовательное выполнение обеспечивает успех деятельности ДОУ. То есть управление представляет собой иерархическую структуру процессов, обеспечивающих функционирование организации.

Функции управления, в рамках этой концепции, следующие:

* планирование;
* организация;
* мотивация;
* делегирование;
* координация;
* коммуникация;
* принятие управленческих решений;
* формирование кадров;
* оценка и контроль.

Функциональный метод определяет основы для принятия управленческих решений и способы их реализации.

**3 метод – интегративный**

Его основу составляют знания, умения, навыки и компетенции руководителя, а также кадрового состава. Открытый стиль педагогической коммуникации, партнерское общение между членами коллектива, родителями и воспитанниками создает положительный микроклимат в ДОУ.

Одним из важных требований профессиональных стандартов к педагогическим сотрудникам является коммуникативная компетентность.

Однако даже опытные воспитатели сталкиваются с трудностями в построении коммуникационного процесса. Основная из них связана с налаживанием контакта с трудными детьми или с имеющими ограниченные возможности.

Для эффективной организации коммуникаций в работе с детьми и родителями, воспитатели и руководители ДОУ проходят [курсы повышения квалификации и переподготовки](http://xn--b1agja2bn.xn--p1ai/education).

**4 метод – личностно-ориентированный**

Руководитель использует его как в организации образовательного процесса, так и в системе взаимодействия с кадрами.

До введения ФГОС дошкольное образование в большей степени было ориентировано на формирование у детей определенный знаний, умений и навыков. Новые стандарты направлены на преодоление учебно-дисциплинарного подхода. Воспитатель сквозь призму личностно-ориентированного подхода рассматривается как наставник, партнер и помощник ребенка. Его задачи – помогать, развивать инициативу воспитанника, что требует оснащения новыми педагогическими методами и технологиями.

Личностно-ориентированный метод в управлении кадрами   
основан на учете «человеческого фактора» в дошкольной организации. Для обеспечения эффективной работы сотрудников организации руководитель должен знать о:

* факторах мотивации сотрудников;
* удовлетворенности воспитателей условиями труда;
* сформировавшемся в ДОУ микроклимате;
* эффективных стилях руководства и т.п.

*Выделяют три стиля руководства – либеральный (отсутствие инициативы со стороны руководителя), авторитарный (руководитель – абсолютный лидер) и демократический (управление при взаимодействии с коллегами). Заведующий должен уметь использовать каждый из них в соответствии с ситуацией.*

**5 метод – деятельностный (проектный)**

Проектный метод деятельности руководителя ДОУ будет успешным при реализации следующих условий:

* заинтересованность руководителя в конечном результате;
* мотивированные педагоги в достижении цели;
* организация работы по повышению профессиональной квалификации педагогов и компетентности родителей (законных представителей);
* вовлечение в проект социальных партнеров, специалистов и родителей (законных представителей);
* планомерная работа по укреплению материально-технической базы;
* диссеминация педагогического опыта;
* получение обратной связи от всех участников проекта.

**6 метод – ситуационный**

Основным принципом управления, согласно данного метода, является ситуация. То есть управленческие решения руководителя должны опираться на конкретные обстоятельства.   
Ситуационный подход в управлении ДОУ предполагает:

1. Анализ образовательной деятельности и определение дефектов ее реализации.
2. Оценка результатов деятельности.
3. Прогнозирование развития образовательной деятельности ДОУ  
     
   **7 метод – управление по результатам**

Управление по результатам предполагает систему, при которой для каждого сотрудника или группы определены показатели результативности. Руководитель и подчиненные ставят цели и задачи деятельности и согласовывают их. Это помогает более осмысленно и целенаправленно подходить сотруднику к собственной деятельности, находить наиболее эффективные способы реализации поставленных целей.

Управление по результатам осуществляется на трех уровнях:

* определение миссии;
* оценка качества и полноты услуг, оказываемых ДОУ;
* диагностика удовлетворенности родителей результатами деятельности.

В качестве результатов могут выступать такие целевые показатели, как здоровье, уровень социализации и формирование ценностных ориентиров, уровень развития в соответствии с индивидуальными способностями и возможностями и др.

Таким образом, современная система управления ДОУ требует от руководителя комбинированного использования как базовых, так и инновационных подходов в управлении. Применяя их, заведующий ДОУ опирается на принципы эффективной научно-методической деятельности, учета инновационных процессов в образовании, формирования кадрового потенциала, обеспечения условий для реализации ФГОС и др.

На мой взгляд, современный руководитель, обладающий технологией управления современной дошкольной организацией – это специалист, эксперт-аналитик, готовый работать в инновационном режиме и умеющий организовать инновационную и экспериментальную работу в своей дошкольной организации, владеющий новыми информационными технологиями, коммуникативный человек, умеющий слушать и слышать других. От его управленческой компетенции и профессионализма зависит успешное развитие дошкольной организации.

Литература:  
1. Омаров А. Руководитель. М., 1987.

2. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. М.: Новая школа, 2001; 2003.

3. Езопова С.А. Менеджмент в дошкольном образовании.

4.Зубкова Е. Н. Методическая работа в ДОУ как фактор управления качеством воспитательно-образовательного процесса // Актуальные задачи педагогики: материалы IV международной научной конференции/ Чита, октябрь 2013 г.

5.Интернет ресурсы:

<https://www.maam.ru>

<http://dob.1september.ru>