

УСПЕХ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА – УСПЕХ РУКОВОДИТЕЛЯ.

В последние годы идет серьезное реформирование образования в стране, не составляет исключение и дошкольное воспитание. Определены его концептуальные основы, приняты важные решения, расширяющие права руководителей, воспитателей, родителей (законных представителей).

Стало очевидным, что проблемы воспитания и развития детей на демократической основе могут быть успешно решены только при условии хорошей организации педагогического процесса, внедрении элементов научной организации труда, новых принципов управления и высокого профессионализма руководителей дошкольных учреждений.

В своей работе заведующая руководствуется основными документами Министерства образования РФ, Закона об образовании, Устава дошкольного образовательного учреждения и других нормативных актов.

На основании этих документов руководитель организует работу коллектива педагогов и обслуживающего персонала, добивается научной организации труда, осуществляя контроль и руководство методической работой.

Одним из основных направлений деятельности руководителя дошкольным учреждением является работа с педагогическими кадрами, работа с коллективом единомышленников, с коллегами.

Каждый заведующий стремится гибко и рационально применять систему средств и методов руководства, обеспечивающих успешное воспитание и обучение дошкольников. В основе взаимоотношений заведующего и коллектива лежат единые цели, стремление воспитывать и развивать детей, готовить их к обучению в школе.

Специфика работы руководителя состоит в том, что он добивается наилучших результатов, сплачивая коллектив, развивая и умело используя его богатые возможности. Как бы не был компетентен руководитель, он не сумеет решить стоящие задачи, если не владеет искусством вдохновлять людей, вселять в них уверенность, воспитывать ответственность за порученное дело.

Перед современным руководителем стоит вопрос – как организовать дело так, чтобы между сотрудниками сложились доброжелательные, деловые отношения?

Одним из процессов, который направляет людей – сотрудников к общим целям

– является менеджмент.

А так же в этот процесс, в ходе которого используемые ресурсы (материальные, кадровые, финансовые, временные), оказывают влияние на действие людей и создают условия для достижения поставленных задач.

Доминирующая роль в системе управления принадлежит руководителю. Авторитет современного руководителя представлен тремя формами:

Формальная - характеризуется набором властных полномочий и прав занимаемого поста.

Функциональная – компетентность человека, его деловые качества, отношение к своей профессии.

Моральная – мировоззренческие и нравственные качества личности.

Разумное сочетание этих форм обеспечивает успешное влияние на коллектив.

Современные условия предусматривают и демократический стиль руководства.

Формальная сторона демократического стиля руководства:

- инструкция в форме предложения
- не сухая речь, а товарищеский тон.
- похвала и порицание с советами.
- Распоряжения и советы с дискуссиями

Содержательная сторона демократического стиля руководства:

- мероприятия планируются не заранее, а совместно с коллегами
- за реализацию предложений отвечают все и каждый в частности.
- все разделы работы предлагаются и обсуждаются

Демократический стиль управления формируется при умелом сочетании следующих групп методов:

1. метод экономического стимулирования
2. административные или организационно-распорядительные методы.
3. метод психолого-педагогического воздействия.
4. метод общественного воздействия.

Методы демократического стиля руководства в ДОУ.

Метод экономического стимулирования:

- качество работы
- профессионализм педагогов

-результат аттестации

-доплата за активное участие в конкурсах педагогического мастерства.

Административные или организационно-распорядительные методы:

- их основная цель обеспечить рациональную расстановку кадров, воспитание членов коллектива. Их реализация осуществляется в форме указаний, распоряжений и приказов, требований. Данные методы важны и нужны, но управлять только с их помощью нерационально: это способствует формированию авторитарного стиля управления и мешает развитию творческих способностей членов педагогического коллектива.

Психолого - педагогические методы воздействия:

Регулируется в форме совета, просьбы, пожелания, требовательного распоряжения, поощрения и т. п. именно благодаря группе методов устанавливается благоприятный психологический микроклимат, обеспечиваются творческая активность и инициативность работников, воспитываются групповое самосознание и чувство коллективной ответственности.

Методы общественного воздействия:

Реализуются путем вовлечения работников в управление, развитие демократических начал в процессе обсуждения основных проблем и их совместного преодоления, создание в коллективе здоровой конкуренции, поддержание приоритета личности и ее интересов, обеспечение разумной свободы личности каждого педагога.

Некоторые ученые считают, что стиль руководства включает в себя особенности методов и приемов работы со всем коллективом и отдельными его членами, особенности поведения самого руководителя, организацию его деятельности вместе с тем подчеркивается, что качество личности руководителя следует рассматривать в их единстве со стилем, хотя, между ними имеются и существенные различия.

Руководитель ДОО обеспечивает не только контроль и руководство методической работой на основе нормативных документов и требований, но выполняет определенную социальную роль. Это значит, что под руководством заведующей осуществляется правильное воспитание детей, реализуется задача единства педагогического коллектива, согласованность и слаженность в работе всех его членов.

Большая роль в создании спаянного, работоспособного коллектива, благоприятного психологического климата, в повышении эффективности управления дошкольным

учреждением играет роль стиль руководства заведующей, т. е. устойчивая система средств, методов и приемов общения руководителя с членами коллектива, направленных на выполнение одной задачи - воспитание и развитие дошкольников.

Психологи выделяют 3 основных стиля руководства:

Авторитарный - руководитель сам определяет направление деятельности коллектива и издает приказы, не обсуждая их и не считаясь с мнением своих сотрудников. Это создает напряженную атмосферу, препятствует проявлению творчества и инициативы.

Либеральный - характерен для руководителей, которые не вмешиваются в работу сотрудников. Они представляют последним выполнять свои обязанности так, как те считают нужным. Руководители в этом случае не требуют ответственности за невыполнение задач и пускают работу на самотек.

Демократический – наиболее отвечает задачам, стоящим перед дошкольным учреждением. При этом стиле руководства всем членам коллектива предоставляется возможность проявить творческую активность. Разновидностью демократического стиля является деловой стиль. Интересы дела для такого руководителя важнее всего. Он стремится выбрать кратчайший путь для достижения цели и выполнить работу наилучшим образом, проявляя самостоятельность мышления и новаторский подход к делу. Его отличает оперативность, способность к гибкой распорядительной деятельности, вплоть до отмены принятых решений. Такой руководитель ориентируется на широкий кругозор и всестороннюю компетентность подчиненных. Особо важно казать о культуре руководства. В это понятие входит личная культура процесса управления и документации.

Культура руководства – это, прежде всего, умение правильно, глубоко и всесторонне оценивать результаты деятельности всего дошкольного учреждения и каждого воспитателя в отдельности, умение понимать и делать практические выводы из практики.

Авторитет – это общественное признание личности, оценка коллективом соответствия качеств руководителя требованиям деятельности.

Заведующий, пользующийся авторитетом, располагает к себе людей, его влияние на них оказывается очень сильным. Когда сотрудники уважают заведующего, то верят в его честность, справедливость, в общий успех дела. А эта вера побуждает каждого сотрудника поддерживать и активно исполнять распоряжения руководителя,

принимать без критики его рекомендации.

Заведующий, пользуясь авторитетом, служит примером для подражания, поведение его является фактором воспитания каждого сотрудника детского сада.

Приобрести авторитет можно только в практической работе. Для этого заведующий должен быть, прежде всего, объективным и справедливым в суждениях и действиях, должен быть хорошим воспитателем, умеющим работать с детьми так, чтобы это было образцом для каждого педагога.

Очень важно установить правильное отношение с сотрудниками. Между заведующей, воспитателями и другими работниками детского сада в их взаимоотношениях должна быть некоторая дистанция, вытекающая из разного служебного положения и различных обязанностей.

Руководителю необходимо знать и учитывать психологические особенности воспитателей: уровень общекультурного развития и профессиональной подготовки, сравнительно высокую самооценку, высокую степень критического отношения к деятельности руководителя, к его ошибкам, личным недостаткам.

Руководитель дошкольного учреждения должен держаться просто и естественно, быть последовательным в своих требованиях, справедливым в оценке работы и тогда коллектив почувствует, что решения заведующего разумны, основаны на глубоком знании педагогики.

Настоящее руководство предполагает умение строго спрашивать за порученное дело, но в корректной форме, не унижая человека и его достоинство. Требовательность является фундаментом сознательной дисциплины. Она не будет вызывать недовольство, если заведующий контролирует работу всех сотрудников систематически и без исключения, подходит к оценке деятельности воспитателей с одинаковыми критериями, поощряет каждого за достигнутые результаты и критикует за недостатки, дает подчиненному конкретные предложения по исправлению недостатков.

Правильно требовать и распоряжаться может лишь тот руководитель, который хорошо знает людей, их сильные и слабые стороны, проявляет доброжелательность и заинтересованность в работе, чтобы лучше узнать сотрудника, необходимо изучить его деятельность, проанализировать ее, выяснить перспективы его профессионального роста.

Требовательность заведующего должна быть справедливой и объективной. Эпизодическая требовательность вызывает конфликты и не дает нужных результатов. Эффективность требований заведующего намного возрастает, если они получают поддержку всего коллектива. Взаимная требовательность развивает коллектив в нужном направлении, ведущим к воспитанию и развитию всесторонне развитой личности дошкольника.

Важным фактором организации работы в дошкольном учреждении является профессиональная компетентность заведующего, ее умение квалифицированно проконсультировать воспитателей и других сотрудников, глубоко вникнуть в их повседневную работу и создать в коллективе атмосферу поиска.

Выполняя функцию организатора, руководитель создает условия, необходимые для совместного труда, для целенаправленных и скоординированных действий подчиненных.

Организаторская деятельность заведующей должна быть направлена на обеспечение всестороннего воспитания и развития каждого ребенка.