

Командообразование как одна из основных функций управления руководителя ДОО

Тюмебаева Мадина Беркалиевна
Воспитатель МДОУ № 365 г. Волгоград.
ms.tyuleeva@mail.ru

Аннотация: В данной статье рассматриваются функции руководителя. Приводятся трудности и проблемы в управлении руководителем ДОО. С целью сплочения коллектива и гармонизации взаимоотношений автором предлагается план-программа по сплочению педагогического коллектива, в ходе которой, получается достигнуть поставленные цели и задачи.

Ключевые слова: командообразование, руководитель, команда, коллектив, сплочение, взаимоотношения, социально-психологический климат.

В настоящее время практически везде существует конкуренция и особенно на рынке образовательных услуг. И поэтому каждой образовательной организации, чтобы получить преимущество в конкуренции за счет качества своей работы, инновационной деятельности должны заниматься развитием коллектива, команды. Так же, залогом успеха организации является компетентный руководитель, но чаще всего к руководству дошкольной организации, приходят слабо подготовленные к управленческой деятельности педагоги.

Современный руководитель должен быть компетентен как в вопросах методологии воспитания, развития и обучения дошкольников, так и в системном управлении, т.е. руководитель должен выполнять множество функций. В.Ю. Кричевский указывает, что управленческие функции отражают конкретные мысли и действия, без которых невозможно достижение поставленной цели [4, с. 44]. Например, Л.М. Денякина [2, 9] к функциям управления относит: прогнозирование, программирование, планирование, организацию, регулирование, контроль, анализ, корректирование, стимулирование и т.д.

Раскрывая структуру управления дошкольной организации, К.Ю. Белая [1], отмечает, что заведующая, управляя детским садом, выполняет следующие функции:

- информационно-аналитическую;
- мотивационно-целевую;
- плано-прогностическую;
- организационно-исполнительскую;
- регулятивно-коррекционную;
- контрольно-диагностическую.

П.И. Третьяков и Г.К. Чекмарёва в качестве самостоятельных, но взаимосвязанных функций управления выделяют:

- мотивационно-целевую;
- плано-прогностическую;
- организационно-исполнительскую;
- контрольно-оценочную;
- контрольно-диагностическую;
- регулятивно-коррекционную.

Двойное название указывает на целевое назначение этих функций.

А.Ф. Пеленёв [5, 54] представляет структуру основных функций системы управления образовательным учреждением в следующей последовательности:

- исследование актуального состояния объекта (управляемой системы);

- проектирование перспективного состояния объекта;
- постановка приоритетных целей и задач деятельности по переводу объекта из актуального состояния в спроектированное;
- планирование деятельности по достижению поставленных целей и задач;
- организация спланированной деятельности;
- мотивация деятельности; - регулирование противоречий;
- контроль и коррекция деятельности;
- анализ и оценка результатов.

Ю.А. Конаржевский, В.С. Лазарев, М.М. Поташник, П.Т. Третьяков, Т.И. Шамова отмечают, что сущность управления выражается через его функции, в которых определён круг деятельности, её содержание, виды, назначение и роль. В.С. Лазарев рассматривает функции управления как отношение между управляющей системой и управляемым объектом, требующее от управляющей системы выполнения определённого действия для обеспечения целенаправленности и организованности управляемых процессов [7, 174]. Т.И. Шамова даёт нам следующее определение управленческих функций - это виды деятельности, которые осуществляет управляющий. Каждая функция представляет собой процесс, так как состоит из серии взаимосвязанных действий.

Управленческая деятельность в дошкольной образовательной организации имеет циклический характер, т.е. представляет собой совокупность связанных между собой стадий, составляющих законченный круг развития. Ю.А. Конаржевский утверждает, что управленческий цикл рассматривается как целостная совокупность сориентированных на достижении одной цели, выполняемых одновременно или в некоторой последовательности, взаимодействующих между собой управленческих функций, совершающих законченный круг развития и ограниченных определёнными, предметно-пространственными и временными рамками [3, 17].

В.Г. Афанасьев [7, 153] выделяет эти взаимодействующие и взаимосвязанные между собой функции - операции, вытекающие из управленческого цикла выработка и принятие управленческого решения (сюда же он относит и планирование, как одну из форм управленческого решения); организация; регулирование, корректирование; учёт и контроль. В.С.Лазарев выделяет четыре вида управленческих действий: планирование, организацию, руководство и контроль, исходя из того, что в совокупности эти действия образуют полный управленческий цикл от постановки целей до их достижения и потому являются необходимыми и достаточными. При этом он рассматривает эти действия как сложные, имеющие свою структуру и включающие в неё другие действия как компоненты. Интерес для построения управления в дошкольном образовательном учреждении представляют классификации Ю.А. Конаржевского, П.И. Третьякова и Г.К. Чекмарёвой.

Ю.А. Конаржевский обосновал систему взаимосвязанных видов деятельности руководителя школы. Он выделяет такие функции, как педагогический анализ, планирование, организация, внутришкольный контроль, регулирование. В качестве системообразующей функции выступает педагогический анализ. В последних работах автор как стержневые функции в управленческом цикле выделяет сбор и обработку информации и принятия на их основе управленческого решения.

Как мы, видим, существует много классификаций функций управления, но все они между собой схожи и при выполнении их у руководителей возникают некоторые трудности.

К основным трудностям, возникающим, в управлении руководителя относятся: мотивация коллектива, непонимание между руководителем и подчиненными, атмосфера в коллективе, контроль личного времени и подбор квалифицированных

специалистов, проблема привлечения клиентов и т.д. Одним из основных направлений деятельности является работа с педагогическим коллективом, поэтому и трудностей возникает больше с взаимоотношением руководителя с членами коллектива. Поэтому, специфика работы руководителя состоит в том, что он добивается наилучших результатов, сплачивая коллектив, развивая и умело используя его многочисленные возможности. Как бы ни был компетентен руководитель, он не сумеет решить стоящие перед организацией задачи, если не владеет искусством мотивировать людей, вселять в них уверенность, воспитывать ответственность за порученное дело, создавать из коллектива хорошо сплоченную команду.

Именно команда способна эффективно, качественно и в кратчайшие сроки решать поставленные перед ней задачи, поэтому любому руководителю рано или поздно придется узнать, что такое командообразование.

Командообразование, или тимбилдинг (англ. Team building – построение команды) – термин, обычно используемый в контексте бизнеса и применяемый к широкому диапазону действий для создания и повышения эффективности работы команды [7]. Под командообразованием, как следует из самого названия, подразумевается создание и развитие команд; это обычно требует специальных усилий, так как далеко не любая группа людей, вместе работающих над одними задачами, может считаться командой в полном смысле этого слова. Командой называют небольшое количество человек (чаще всего 5-7, реже до 15-20), которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки; принимают на себя ответственность за конечные результаты, способны изменять функционально-ролевую соотношенность (исполнять любые внутригрупповые роли); имеют взаимоопределяющую принадлежность свою и партнеров к данной общности (группе) [7].

Организация команды строится на продуманном определении места каждого члена коллектива, имеющих общее видение ситуации и стратегических целей и владеющих отработанными процедурами взаимодействия. Процесс формирования команды в организации является трудным и долгим. Работа по созданию команды не всегда оправдывает затраты связанные с ее построением и поддержанием. Командная работа часто порождает чувство индивидуализма ее членов, снижением креативности, конфликтность. Однако команды, прошедшие процесс формирования с прохождением всех стадий развития групповой динамики достигают высокого уровня организованности и навыков командной работы с разделением лидерства, ротацией ролей, собственными нормами и правилами. Члены команды умеют ставить цели, творчески их достигать, раскрывая личностный потенциал каждого члена команды. В команде удовлетворяются потребности личности в причастности, уважении, успехе, даже если он совместный. Процесс формирования команды может быть как стихийным, так и целенаправленным. Но стихийный процесс характеризуется появлением неформального лидера и сплоченность вокруг общей деятельностью. Целенаправленный подход к процессу командообразования требует от руководителя организации ясного представления причин серьезного изменения в системе управления.

В отличие от других сфер деятельности, бизнеса, политики, в образовании проблема командообразования, особенно в педагогике недостаточно изучена. В психолого-педагогической литературе недостаточно полно рассматриваются вопросы, связанные с раскрытием содержания понятия «командообразование», с выделением ее видов и психологических характеристик, с возможностью использования в работе с педагогической командой знаний, накопленных в свете изучения коллектива. Разработка эффективной технологии создания педагогической

команды также не являлась предметом специального исследования. Между тем необходимость восполнения обоих этих пробелов в научном знании очевидна, ибо очевидно противоречие между потребностью системы образования в создании эффективных профессиональных педагогических команд и недостаточной разработанностью форм и средств их формирования, способных вывести педагогические коллективы на этап сплоченных эффективных команд профессионалов, легко достигающих единой цели.

Но на пути построения команды возникают проблемы, особенно они, возникают в женском коллективе, а педагогический коллектив дошкольной организации в основном всегда женский. Женские коллективы – более эмоциональные, чаще подвержены смене настроения, более конфликтны, и поэтому менее сплоченные, но более гибки в выборе приемов и способов педагогического и психологического воздействия [6]. Поэтому, для создания команды из педагогического коллектива ДООУ, нужно, прежде всего, сплотить его.

Таким образом, для решения проблемы командообразования в педагогическом коллективе дошкольной организации мы предлагаем план-программу по сплочению педагогического коллектива.

Цель программы: сплочение коллектива, гармонизация взаимоотношений, достижение взаимопонимания, доверия, доброжелательности.

Задачи:

- Развитие сплоченности коллектива через проведения комплекса занятий тренинга и организации проектной деятельности;
- Формирование коммуникативной компетентности у педагогов.

План-программа состоит из трех этапов:

1 этап: проведение тренинга (3 занятия).

Цель: установление доверительных отношений, определение ценности каждого члена коллектива; развитие взаимодействия и способности работать в команде.

Для этого мы использовали тренинг командообразования на сплочение педагогического коллектива «Мы – команда!».

2 этап: (4 занятия).

Цель: работа над сплочением команды, развитие эмпатии и доверия в команде.

Общая продолжительность тренинга составляет 7 занятий (14 часов). Занятия проводятся не реже 1 раза в неделю, продолжительностью 2-2.5 часа. Оптимальное количество участников группы составляет 12-15 человек.

3 этап. Цель: разработка проектов развивающей среды в группах.

3.1. Командная групповая работа: совместное обсуждение требований ФГОС ДО к развивающей среде.

3.2. Командная групповая работа: конкретизация, анализ и уточнение этих требований применительно к своей возрастной группе.

3.3. Командная работа в малых группах по созданию проекта развивающей среды в своей группе.

3.4. Совместная работа: презентация и защита проектов.

Для реализации 3 этапа, мы составили следующий план организации проектной деятельности.

План организации проектной деятельности по созданию развивающей среды в группах в соответствии с ФГОС ДО.

1 этап – подготовительный.

• Обсуждение проекта по созданию развивающей среды в группах и его утверждение на заседании педагогического совета ДООУ. Ответственный заведующая ДООУ.

- Изучение нормативно – правовой основы организации развивающей среды ДООУ на современном этапе. Ответственные: заведующая ДООУ, педагоги.

- Обсуждение требований ФГОС ДО к развивающей среде на заседании педагогического совета. Ответственная заведующая ДООУ.

- Работа в малых группах по 2 воспитателя с одной возрастной группы. Обсуждение и конкретизация требований ФГОС ДО к развивающей среде применительно к своей возрастной группе. Ответственные: педагоги ДООУ.

- Диагностика и исследование состояния развивающей среды ДООУ. Исполнители: педагоги и заведующая ДООУ.

- Изучение методической литературы, интернет-ресурсов по вопросам оформления и создания развивающей среды. Ответственные: педагоги ДООУ.

2 этап – внедренческий.

- Подбор и приобретение необходимых игрушек, дидактических пособий, детской и игровой мебели и т.п. Ответственная: заведующая ДООУ.

- Работа в малых группах по созданию развивающей среды в группе в соответствии ФГОС ДО.

- Разработка методических рекомендаций по вопросам построения развивающей среды в соответствии ФГОС ДО. Ответственные: творческая группа педагогов.

- Консультации на темы: «Возрастные особенности детей и стиль оформления группового помещения», «Эстетические требования, предъявляемые к оформлению группы», «Организация декоративно-оформительской работы». Ответственная: старший воспитатель.

3 этап – завершающий.

- Смотр-конкурс на лучшую организацию развивающей среды ДООУ. Ответственный: заведующая ДООУ.

- Презентация и защита проектов каждой группы (5 проектов).

- Подведение итогов проектной деятельности и выбор победителей на заседании педагогического совета. Победителей выбирали по следующим критериям:

- безопасность всех базисных компонентов среды;

- трансформируемость;

- полифункциональность;

- доступность;

- наличие условий для двигательной активности детей, а также возможности для уединения;

- рациональное использование группового пространства;

- творческий подход к оформлению пространства, эстетичность;

- соответствие оформления возрастным нормативам;

- учет условий, обеспечивающих эмоциональное благополучие детей;

- учет полоролевых различий в построении предметно - развивающей среды.

Результаты проведенной работы, показали, что взаимоотношения в коллективе изменились, если раньше коллектив считал их неудовлетворительными, то сейчас сложились хорошие взаимоотношения, а уровень групповой сплоченности стал на уровень выше, из низкого стал средним. Так же, изменился социально-психологический климат в коллективе, до проведенной работы в коллективе была низкая степень благоприятности климата, а в настоящее время климат является благоприятным.

Таким образом, можно сделать вывод, что цели и задачи составленной нами план-программы были достигнуты, так как взаимоотношения и социально-психологический климат в педагогическом коллективе улучшились и коллектив стал сплоченным.

Ссылки на источники:

1. Беляя К.Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом. М.: АСТ. Астрель, 2003. С. 37—48.
2. Денякина Л.М. Руководитель образовательного учреждения. Профессия или призвание. – Минск, 2005.
3. Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление. — М.: Центр «Педагогический поиск», 2000. — 224 с.
4. Кричевский В.Ю. Профессия – директор школы. - СПб.: СПбАППО, 2004.-272 с.
5. Пеленев А.Ф. Система управления педагогическим коллективом : учеб. пособие для рук. образовательных учреждений. - Пермь: Изд-во ПОИПКРО,1999. – 342 с.
6. Слостенин В.А. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов. – М.: Академия, 2009.
7. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л.- 2- е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2009. – С. 322.

Team building as one of the key management functions of preschool Head

Tuimebaeva Madina Berkaliyeva
Student-magistranka "VGSPU" Volgograd.
ms.tyuleeva@mail.ru

Abstract: This article discusses the function head. Are difficulties and problems in the management of the head of the OED. For the purpose of team building and harmonization of relations between the author of the plan proposed program for the unity of the teaching staff, in the course of which, it turns out to achieve goals and objectives.

Keywords: team building, manager, team, team cohesion, relationships, socio-psychological climate.