«Педагогическое командообразование   как средство создания модели успешного управления дошкольной образовательной организацией»

Подготовила Соколова Ирина Михайловна,

заведующий МБДОУ «Детский сад № 290»

город Нижний Новгород

 Достижение нового качества дошкольного образования детей предполагает в качестве приоритетной задачи обновление системы управления дошкольной образовательной организацией. Современная деятельность изменяет традиционную управленческую систему и во главу угла ставит педагога и воспитанников, родителей как полноправных участников образовательного процесса, руководителей образовательных учреждений, их профессиональные запросы и потребности.

Организации, стремящиеся получить конкурентное преимущество за счет качества своей работы, в первую очередь должны думать о развитии коллектива, команды. К такому выводу приходит все большее число руководителей. Именно в сплоченных коллективах можно рассматривать вопрос об активизации деятельности ДОУ, творческом взаимодействии ее членов. В связи с этим, становится актуальной разработка вопроса командообразования в педагогическом коллективе как средства создания модели успешного управления дошкольной образовательной организацией

Цель управленческой деятельности в ДОУ - это обеспечение оптимального функционирования всех систем, высокой эффективности воспитательно-образовательной деятельности при наименьших затратах времени и сил.

Главными условиями эффективности управления процессами в дошкольных образовательных учреждениях являются: общая цель; нормативная база инновационной деятельности; высокая компетентность руководителя, владеющего технологией развивающего управления; построение межличностных, профессиональных отношений на гуманистических, демократических началах; единые критерии оценки инновации; система стимулирования педагогов к творческой деятельности.

Алгоритм управленческих действий на основе модели управления объединяет коллектив воспитателей, родителей и детей в едином образовательном пространстве, обеспечивающем соответствующее возрасту детей развитие и эмоциональное благополучие.

Стержнем предлагаемой модели являются управленческие действия руководителя, привносящие динамические, позитивные изменения в организацию педагогического процесса в дошкольной образовательной организации.

Это сложный процесс, складывающийся из правильного выбора целей и задач, изучения и глубокого анализа доступного уровня воспитательной работы, системы рационального планирования; выявления и распространения педагогического опыта и использования достижений педагогической науки в подготовке педагогов к работе с детьми; осуществление органического единства развития, воспитания и обучения детей на занятиях и в повседневной жизни; эффективного контроля и проверки исполнения решений.

С.А. Езопова, определяя предмет управленческой деятельности - отношения участников управленческого процесса, отмечает, что  целесообразно обозначить как её ключевой результат - согласованность этих отношений, создание команды. Именно такой результат приведёт к созданию благоприятного социально-психологического микроклимата в ДОУ; к развитию коллектива, его сплочённости, организованности; к эффективному осуществлению коммуникации как внутри ДОУ, так и с его окружением; к успешной координации деятельности педагогов и других сотрудников при достижении целей.

Анализ многочисленных источников показал, что команда, независимо от ее институциональных особенностей, рассматривается как вид социальной группы и, в то же время, как структурный компонент коллектива. Поэтому нами был предпринят анализ понятий «коллектив», «педагогический коллектив», «группа», «рабочая группа», «команда», «педагогическая команда». Так, коллективом, в понимании Сухомлинского, является малая группа, цели которой совпадают с общественными целями.

Теорию коллектива начал разрабатывать В. М. Бехтерев. Коллектив рассматривался им как нечто целое, имеющее свою индивидуальность, зависящую от особенностей составляющих ее лиц. Ученый ставил задачу выделения общих законов, лежащих в основе деятельности коллектива, считая, что коллектив в своей основе имеет общее настроение, сосредоточение, обсуждение, решение

От группы сотрудников команду отличает высокий уровень корпоративной культуры, определяется организованностью, рациональностью, умением ценить и развивать потенциал каждой личности. Эффективная команда является коллективом людей, способна к сотрудничеству и взаимопомощи. Они достигают высокого результата благодаря организованности совместных действий. Команда вырабатывает принципы деятельности для всех своих членов, умеет разделить задачи на стратегические и тактические вопросы: на сущностные и второстепенные и соответственно планирует время на их решение. Команда имеет высокое качество работы и удовлетворенность. Именно в достижении цели группа начинает осознавать себя на определенной стадии команды, члены начинают думать одними категориями, чувствовать, единство.

Педагогическая команда - это группа педагогов образовательного учреждения и других субъектов (родители, субъекты социума, социальные партнеры и т.д.), созданная для решения стратегических и тактических задач развития организации..

Механизм формирования педагогических команд включает следующие шаги:

-осознание значимости деятельности педагогических команд;

-признание правил дисциплинированного поведения;

-принятие и понимание членами команды общей задачи;

-обозначение и принятие того, что считать успехом в ее решении;

-определение общей стратегии работы и развитие необходимых рабочих навыков, принятие ответственности за результаты работы.

Члены команды должны различать ситуации, требующие коллективной ответственности и совместного поиска общего решения, а также ситуации, в которых достаточно лишь индивидуальных усилий отдельных людей.

Признаки команды: эффективное конструктивное межличностное взаимодействие; ярко выраженная личная ответственность, профессионализм каждого сотрудника команды, положительное мышление, а, следовательно, ориентация на общий, а не индивидуальный успех, способность согласованно работать на общий результат, дисциплинарное поведение, дух команды и др.

Педагогические команды формируется в образовательных организациях, отличающихся, прежде всего, сильной мотивацией успеха, незаурядным стремлением к успеху как организующему принципу деятельности педагогов в команде для решения задач развития образовательного учреждения, включая задачи инновационного характера развития.

Функциональное назначение команд включает активизацию инновационной деятельности членов педагогического коллектива, сплоченность коллектива, снятие конфликтной напряженности, развитие творческого потенциала личности, развитие коллектива, развитие образовательного учреждения. Команды выполняют социальную, воспитательную, образовательную, консолидирующую функции и др. Работа в команде всегда предоставляет отдельным сотрудникам возможность солирования, она же настраивает на то, что все ее участники должны быть готовы ради общего дела сделать все, что в их силах.

Целью педагогической деятельности в данном направлении является создание  модели успешного управления образовательной организацией с использованием возможностей педагогического командообразования.

Достижение планируемых результатов предполагает решение следующих задач:

•        организация пошаговых действий членов педагогического коллектива с целью применения алгоритма организации педагогических команд;

•        осуществление стратегического планирования организации педагогических команд при решении задач освоения новаций;

•        применение различных форм организации деятельности командной работы, активизирующие образовательный процесс в образовательном учреждении (полная команда, мини-команда, диадическая, расширенная креативная команда, качественная панель,  брейнсторминг, команды в форме фокус-группы, метода мозговой атаки и др.).

Результат:

•        Обеспечение качества дошкольного образования ДОУ.

•        Формирование технологической составляющей педагогической компетентности педагогов (внедрение современных приёмов и методов обучения, информатизации образования). Готовность выстраивать индивидуальные образовательные маршруты педагогов и  детей, опираясь на совместную работу ДОУ, специалистов и семьи.

•        Развитие сетевой системы социального партнерства в рамках единых подходов к образованию  детей с учётом  всех интересов участников образовательного процесса.

•        Формирование гражданской позиции (толерантности) у всех субъектов образовательного процесса.

•        Расширение способов и методов взаимодействия с семьей.

•        Создание системы поддержки способных и одаренных детей и педагогов через фестивали, конкурсы, проектную деятельность.

•        Повышение профессионального мастерства педагогов.

При  формировании команды большую роль играет стиль ее лидера. При командном стиле руководства отсутствует схема, где лидер более ценен, чем человек, находящийся ниже его в иерархии. При этом оптимально использовались все таланты нижестоящих людей для того, чтобы достичь целей команды. Руководитель не функционировал по принципу однонаправленной коммуникации, он находится в состоянии постоянного получения информации от других членов команды. Остальные члены команды выявляют новые способы, как сделать процесс повышения качества дошкольного образования более эффективными.

Во втором направлении работа была организована  на новое содержание, использование интерактивных методов, ориентирована на достижение и поддержание высокого качества образовательного процесса, органично соединялась с повседневной практикой.

Механизм управления изменил характер выполнения управленческих функций, выделил принципиально новые формы взаимодействия учреждения и всех участников педагогической команды.

Структура механизма такова:

Детский сад – внешняя среда, администрация – общественность, руководитель – подчиненный, педагог – педагог, педагог – родители, педагог – дети, ребенок – ребенок.

Третье направление  предусматривало комплекс мер по повышению уровня профессиональной подготовки педагогических работников дошкольных  образовательных организаций, расширению диапазона профессиональной деятельности. В него включались мероприятия:

- подготовка и переподготовка педагогов дошкольного образования;

-организация и проведение научно-практических конференций по проблемам управления дошкольной образовательной организацией на основе педагогического командообразования.

Педагог сегодняшнего дня должен повышать свой профессиональный уровень в условиях педагогической технологии, отвечающей новым общественным целям и уровню развития науки о ребенке.

Учитывая это, была  организована следующая работа:

− обучение педагогов определению своей роли в системе деятельности ДОУ по предоставлению качественной образовательной услуги;

− обучение педагогов проектированию своей деятельности в соответствии с приоритетным направлением деятельности ДОУ, его целями и задачами и результатами диагностики уровня усвоения детьми образовательных и целевых программ;

− конструирование содержания методической работы с педагогами на диагностической основе;

− подбор эффективных методов и приемов в работе с кадрами;

− использование эффективных форм оценки;

− организация взаимодействия на базе личностно-ориентированной модели.

Рассматривая профессиональную компетентность педагогов как ответственность за качество своей деятельности, мы направляли свои усилия на формирование корпоративной культуры педагогов, когда каждый контролирует себя и друг друга от имени команды.

Непрерывность профессионального развития педагогических работников обеспечивалось освоением дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации.

По четвертому направлению, являясь равноправными участниками педагогической команды, родители были включены     в   образовательный     процесс    детского   сада, имели возможность влиять на содержание образования ребенка,   на основе постоянного  взаимодействия  с  педагогами,  способствовали    выстраиванию   и  реализации  индивидуального образовательного  маршрута  ребенка.

С целью активизации сотрудничества с ними в ДОУ проводились обучающие мастер – классы (в том через группу в социальной сети ВКонтакте), рассылка консультаций и рекомендаций для родителей в мессенджеры.

Результатом работы в данном направлении стало повышение заинтересованности родителей в жизни ребенка в детском саду, установление различных форм сотрудничества, участие в совместной проектировочной деятельности, праздниках и детских спектаклях.

Не менее важным являлось сетевое взаимодействие с социальными партнерами, что давало дополнительный импульс для поддержки способных и одаренных детей.   Этот   процесс   способствовал   росту   профессионального   мастерства педагогической команды   детского   сада,   повысил   статус   учреждения.

Таким образом, педагогическое командообразование, как средство создания модели успешного  управления, позволяет мотивировать коллектив на достижение цели, повышать уровень профессиональной компетенции педагогов и качество образовательного процесса, совершенствовать систему взаимодействия с родителями и социальными партнерами.