

Эффективное лидерство в дошкольном образовании

Сегодня, в период больших перемен в дошкольном образовании, становится актуальной проблема поиска наиболее эффективных подходов к развитию образовательных учреждений с позиции управления. Одним из современных подходов в мировой практике управления образовательной организацией является изменение позиции руководства учреждения от управления к лидерству.

Миссия лидера быть главным ресурсом изменений. Именно «инновация отличает лидера от догоняющего». Лидерство является важнейшим компонентом эффективного управления.

Лидерство - это способность влиять на индивидуумов и группы людей, чтобы побудить их работать для достижения целей. Имеется множество средств, с помощью которых можно оказывать влияние на других и вести людей за собой. Как же должен вести себя управляющий, который является лидером. Какие средства влияния и стили поведения показали себя наиболее эффективными для направления усилий людей на достижение целей организации? Это – сложные вопросы, и ответы на них лежат отнюдь не на поверхности. Теория лидерства пытается выявить и предсказать, какие характеристики лидерства оказываются наиболее эффективными и почему.

Эффективное руководство и эффективное лидерство – не одно и то же. Долгое время лидерство понималось, как умение руководить, за все отвечать. Принципиальная разница между управлением и лидерством в том, что управление понимается как система запланированных нами, верно исполняемых действий. Лидерство же – совсем иное понятие. Это управленческий комплекс, который призван менять ситуацию, улучшая ее. Лидерство – это перемены. Существует много определений понятия «лидер». Но ясно одно – чтобы внести перемены, надо быть лидером. Мир меняется, и мы должны меняться вслед за ним. Лидер не только идет дальше, он трансформируется – изменяется. Перемены – это не просто, мы все люди разные. Для большинства людей перемены – это изменения личностного характера. Таким образом, загвоздка как раз в том, что необходимы личностные изменения. Если лидер хочет внести перемены, то ему необходимо быть вовлеченным в них самому. То есть нам нужно самим задуматься, как управленцам и лидерам, что нам нужно изменить в себе и вокруг себя, чтобы начать перемены.

Определений понятия «лидерство» и попыток раскрыть его содержание великое множество, всю теорию лидерства можно разделить на четыре области. Первая – теория великих людей, или теория черт. Ее суть сводится к выделению определенных лидерских качеств у людей, доказавших свое лидерство на практике, и выработке различных измерительных инструментов (тестов, опросников и интервью), помогающих замерять лидерство и, соответственно, делать ставку на тех, у кого эти характеристики есть. Суть второго подхода, стилевого, – выделение определенных характеристик в поведении лидера, которые можно

наблюдать, не углубляясь в психологию и поиск глубинных причин поведения. Далее такие характеристики объединяются в разные комбинации и называются тем или иным стилем лидерства. Третья группа теорий, получивших название ситуационных. Четвертая теория «трансформационное лидерство» - лидеры трансформаторы. Новая эффективная модель организаций – «морские звезды», где нет лидера, на котором замыкается все, но есть те, кто берет на себя функции лидера при решении отдельных задач.

Идея сменного лидерства не нова. Модель управления, при которой разные люди берут на себя функции лидера при решении разных задач, является продвинутой и действительно способна обеспечить устойчивое развитие организации. Отсутствие или наличие персонализированного лидерства напрямую влияет на эффективность работы организации. Поэтому хорошо было бы найти какой-то баланс между распределенным лидерством и лидерством.

Для развития образовательной организации необходим потенциал, который складывается из: С - потенциал = навыки и знания руководителя * мотивация * возможности. Если упустить хоть одну из составляющих, не будет возможности построить потенциал коллектива и учреждения в целом. Кто и как должен организовать эту работу? Источник решения проблем - распределенное лидерство. Лидер – дирижер оркестра, в котором каждый выдает свою партию, но в целом получается общая музыка.

Хотелось бы привести высказывание английских ученых и мыслителей в области педагогики и образования, в котором отражены потенциальные возможности современного руководителя как главного образа, связанного с переменами в образовании. «Когда даны возможности руководить, члены коллектива могут влиять на работу реформ в учреждении. Пробуждение этого «спящего гиганта» - руководящего коллектива - есть неограниченный потенциал в создании реальной разницы в темпе и качестве образования, глубине изменений в образовательной организации».

Остается выразить надежду на то, что современные управленцы - лидеры системы образования создадут все условия, чтобы этот «спящий гигант» пробудился и претворил весь свой потенциал в практику образования, на благо наших будущих поколений.

В своей книге «Семь шагов эффективного лидера» Стефан Кови выделил семь навыков:

1. Проактивность. Человек не должен останавливаться на проблемах, контролировать их, он должен искать возможности, чтобы двигаться вперед и концентрироваться на будущем.

2. «Начинай думать с конечного результата». Думай о том, чего бы ты хотел достичь, каким бы хотел стать ты и твой коллектив, твои ученики.

3. «Лидер ставит все по порядку», т.е. ставит перед собой приоритеты.

4. Развитие навыка «выиграл-выиграл». Развитие мышления, настроенного на победу: и лидер, и его последователи выигрывают.

5. Стремиться понимать, а затем быть понятым. Эта черта поведения наиболее важна в создании отношений, в процессе обучения. Из исследований известно, что учителя и руководители наиболее худшие слушатели, т.к. сами хо-

тят произвести впечатление. Действительно эффективный лидер умеет очень хорошо слушать. Существует правило - 20:80. Говори 20%, слушай 80%.

6. Синергия. Признание того, что другие тоже могут быть энергичными и успешными. Если люди отличаются от нас, это не значит, что они не правы. Руководители должны укреплять доверие и взаимопонимание, чтобы было меньше конфликтов.

7. «Заточите пилу». Эффективные лидеры в течение всей жизни продолжают обучение, учатся новому, разрабатывают стратегии, чтобы хорошо выполнять свою работу.

Для руководителя – лидера важно иметь видение, образ своей образовательной организации, перспективу ее развития и подчинить всю свою работу и работу педагогического коллектива, как единой команды, достижению этой цели. Одно общее видение для всего коллектива, которое поможет достичь поставленной цели. Задача руководителя - лидера - дать коллективу навыки по достижению этой цели, мотивировать их. Главный ресурс развития образовательного учреждения – развитие его управленческой структуры. Необходимо чтобы члены управленческой команды обладали высокой долей самостоятельности в принятии решений, инициативностью и профессионально сформированной управленческой компетентностью. Важно, чтобы члены управленческой команды стали истинными лидерами и носителями современных представлений о трендах образования в коллективе.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение (МБДОУ) – объединяет 21 детский сад. В современных условиях эффективное функционирование такого объединения при линейной структуре управления стало затруднено. Возрастной ценз 33% руководителей около 60 лет, использующие в своей деятельности административно – командный стиль управления. Им сложнее воспринимать все новые изменения в образовании. С другой стороны данные руководители имеют огромный уникальный опыт, который так необходим другой категории руководителей, которых также 33 % .

Они имеют стаж управленческой деятельности до 2 лет. Данные руководители открыты всему новому, они очень мобильны. И опыт старших руководителей им необходим.

Для эффективного функционирования в современных условиях учреждение должно иметь оптимальную структуру, которая, с одной стороны, обеспечивает легкую управляемость, быструю трансляцию задач от руководителя до непосредственного исполнителя, а с другой стороны, дает работникам возможность проявлять инициативу, самостоятельно принимать решения.

Целью управления МБДОУ заключается в обеспечении его оптимального функционирования в достижении эффективности образовательного процесса при наименьших затратах времени и сил. Разработана и апробирована новая модель управления МБДОУ.

Задачи:

- 1) разработать эффективную структуру управления филиалами МБДОУ;
- 2) разработать бизнес – план финансового обеспечения развития дошкольной образовательной организации (ДОО);

3) рассчитать оптимальное количество предоставляемых мест в МБДОУ для удовлетворения запросов родителей и эффективного функционирования каждого филиала;

4) разработать и внедрить программу приведения предметно-пространственной среды ДОО в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольной образовательной организации (ФГОС ДОО);

5) разработать и апробировать программу обновления материально-технической базы МБДОУ.

Оставшиеся руководители имеют достаточный стаж управленческой деятельности, а также восприимчивы к изменениям и мобильны. Поэтому мы модернизировали организационную структуру управления, т.е. разделила все учреждения на модули, во главе которых встали руководители третьей группы, в зависимости от их сильных сторон. Созданная управленческая команда позволяет осуществлять вертикальную и горизонтальную интеграцию. Создали структуру управления ДОО, в которой каждый субъект знает свои функциональные обязанности и имеет конкретные цели. В новых условиях сформировали эффективно действующую управленческую команду, члены которой взяли на себя часть полномочий и обеспечивают быструю обратную связь. Каждый руководитель помимо руководства учреждениями своего модуля курирует одно из направлений деятельности во всех модулях. В каждом модуле есть ответственный за данное направление в своем модуле.

Центральным звеном является Директор детского сада, выполняющий управленческие функции:

- аналитико – диагностическую;
- планово- прогностическую;
- мотивационную;
- контрольно – регуляционную;
- организационно – управленческую, которая делегируется членам

управленческой команды.

Реализация осуществляется по следующим направлениям:

- административное – хозяйственное направление;
- кадровое направление;
- методическое направление;
- финансово – хозяйственное направление.

В каждом структурном подразделении также распределяется организационно- управленческая функция по 4 направлениям.

Благодаря данной модели мы выстраиваем интеграцию взаимодействия всех учреждений, каждый руководитель значим, и может проявить инициативу и свои способности. В процессе взаимодействия происходит обмен опытом. Быстрая передача информации и обратной связи.

Результатом нашей модели структуры управления ожидаем:

- рост эффективности управления ДОО;
- повышение качества и эффективности работы коллектива в целом;

- быстрая адаптация системы управления ДОО к изменениям внешней среды и улучшению качества образования;
- апробация функционирования отдельных подструктур ДОО.

Литература:

Основная

1. Вудкок, М., Фрэнсис, Д. Раскрепощенный менеджер / М. Вудкок, Д. Фрэнсис. - М. : Дело, 1991.
2. Кричевский, Р. Л. Если Вы – руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р. Л. Кричевский. - М. : Дело, 1996.
3. Самыгин, С. И., Столяренко, Л. Д. Психология управления / С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко. - Ростов н/Д : Феникс, 1997.

Дополнительная

4. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. - М. : Аспект Пресс, 1998.
5. Коно, Т. Стратегия и структура японских предприятий / Т. Коно. - М. : Прогресс, 1987.
6. Кричевский, Р. Л., Дубовская, Е. М. Психология малой группы / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. - М. : Изд-во МГУ, 1991.
7. Ладанов, И. Д. Практический менеджмент / И. Д. Ладанов. - М. : Дело, 1995.
8. Ладанов, И. Д. Психология управления рыночными структурами. Преобразующее лидерство / И. Д. Ладанов. - М. : Перспектива, 1997.

С. В. Илюшина

г. Екатеринбург, Россия

Добровольчество в Свердловской области: от истории к современности

Добровольчество в России имеет глубокие исторические корни и продолжает свое становление и развитие в настоящее время, прежде всего, потому, что появляются новые социальные проблемы, которые порождают потребность в новых формах и направлениях добровольческой деятельности.

Существует множество подходов к понятию «добровольчество» и «добровольческая деятельность». Е.И. Холостова говорит, что добровольчество - это добровольное выполнение обязанностей по оказанию безвозмездной социальной помощи, услуг, добровольный патронаж над инвалидами и престарелыми, а так же лицами и социальными группами населения, оказавшимися в сложных жизненных условиях [3, С. 143]; Г. Бодренкова отмечает, что добровольческая деятельность – это активная деятельность гражданина в жизни человеческого сообщества, которая способствует улучшению ее качества, более сбалансированному экономическому и социальному развитию, созданию рабочих мест и новых профессий [2, С. 51]; Г. Атеев под добровольческой деятельностью понимает действенный механизм самореализации человек [1, С. 28]; Всеобщая