

**Ким Виталий Николаевич,
Магистрант Высшей школы бизнеса и предпринимательства
при Министерстве экономики и сокращения бедности РУз**

Использование научных подходов в управлении дошкольными образовательными организациями

Аннотация. В данной статье раскрываются основные научные подходы, которые составляют методологическую основу управления современной дошкольной организацией что позволит в дальнейшем описать управленческий цикл руководителя и построить модель инновационной управленческой деятельности руководителя дошкольной образовательной организации.

Annotation. This article reveals the main scientific approaches that form the methodological basis for the management of a modern preschool organization, which will further describe the managerial cycle of the head and build a model of innovative managerial activity of the head of a preschool educational organization.

Изменения, происходящие в обществе в настоящее время, обусловили необходимость, и возможность реализации личностно-ориентированных технологий воспитания и образования; в системе школьного и дошкольного образования. В связи с этим в рамках управления образовательными организациями, в том числе ДОО, необходима новая система представлений, комплекс социокультурных, нормативно-правовых условий позволяющих сегодня реально реформировать деятельность руководителей ДОО.

Теория управления, решающая задачу обеспечения эффективности этого процесса, представлена в работах зарубежных, исследователей: М.Альберта, Д.Мак-Грегора М. Мескона, Ф.Тейлора, А.Файоля, Ф.Хедоури и других, а также в трудах отечественных учёных: А.Г.Аганбегяна, В.Ш.Афанасьева, Д.М.Гвишиани, А.М.Омарова и других. В их работах, выявлены, основы социального управления, определено его понятие, изучены функции, структура органов управления и пути совершенствования управленческой деятельности.

Теория управления педагогическими системами (школой, дошкольными организациями) представлена в работах многих ученых: К.Ю.Белой, Л.М.Волобуевой, Е.В.Давыткиной, В.Н.Казаковой, Т.С.Кабаченко, Ю.А.Конаржевского, Н.В.Кузьминой, В.С.Лазарева, А.Н.Морозовой, Л.В.Поздняк, В.П.Симонова, П.И.Третьякова и других.

В общем смысле управление — функция организованных систем различной природы (технических, биологических, социальных), обеспечивающих сохранение их структуры, поддержание определённого состояния в соответствии с объективными закономерностями существования данной системы, реализацией программы или сознательно поставленной целью.

Содержательная сторона управления состоит в поддержании целостности, достижении целей, развитии организации, представляющей собой систему

скоординированной деятельности двух и более лиц, обеспечивающихся за счёт планирования, организации, регулирования и контроля, которые опираются на повторяющиеся циклы получения и переработки информации.

Формулировок определения категории «управление» более сорока.

В словаре В.И. Даля указывается, что слово «управление» произошло от глаголов править, справляться и» означает «давать ход, направление, заставлять идти правильным, нужным путём, распоряжаться, заведовать, делать что-то хорошее, исправно, ладно». Определение управления представлено в Большом Энциклопедическом Словаре: «...это элемент, функция организованных систем различной природы, обеспечивающей сохранение их определённой структуры, поддерживающей режим деятельности, реализацию их программ и целей. Социальное управление - воздействие на общество с целью его упорядочивания, сохранения качественной специфики совершенствования и развития».

Классик теории менеджмента А.Файоль рассматривал управление как непрерывный универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных видов деятельности. В каждом из видов деятельности менеджер осуществляет планирование, организацию, координацию, мотивацию и контроль, т. е. выполняет свои функции. Той же точки зрения придерживаются теоретики современного менеджмента М.Альберт, М.Мескон, Ф.Хедоури .

П.Ф.Друкер, которого многие считают ведущим теоретиком в области управления и организации в мире, предполагает иное определение. «Управление — это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу. Управление как таковое является- и стимулирующим элементом социальных изменений, и примером социальных перемен».

Современный, этап развития науки управления образовательными организациями характеризуется различными подходами к трактовке понятия «управление», которое рассматривается с трёх позиций.

Согласно первой позиции, процесс управления определяется- как деятельность, направленная на выработку решений, организацию, контроль, регулирование объекта управления в соответствии с заданной целью, анализ и подведение итогов на основе достоверной информации. Такую точку зрения применительно к педагогическому управлению разделяют Ю.А.Конаржевский, В.Ю.Кричевский, В.С.Лазарев, М.М.Поташник, В.П.Симонов, И.В.Тимофеева, Р.Х.Шакуров и другие.

Педагогическое управление определяется» выше названными авторами как тип управленческой деятельности, характеризуемый совокупностью особых организационных форм и технологий, основанных на принципах глобальной коммуникации и приводящих к успеху и достижению целей организации и общества в целом. «Управление — это, прежде всего деятельность. То есть

процесс с совершенно определённым предметом, ясным субъектом деятельности и ожидаемым продуктом».

Определение управления как деятельности ориентирует больше на получение предметного результата, а не на изменение в ходе этой деятельности субъектного опыта участников образовательного процесса.

Исследователи, представляющие вторую позицию В. К. Афанасьев; А.Л.Орлов, и другие, рассматривают управление как «воздействие» одной системы на другую, одного человека, на другого или на группу. Для сторонников этой позиции управление - целенаправленное воздействие субъекта, на объект (или субъекта, на субъект) и изменение последнего в результате воздействия. «Управление осуществляется путем воздействия одной, подсистемы - управляющей; на другую - управляемую, на протекающие в ней - процессы посредством; информационных сигналов' и управленческих действий».

При данной трактовке управления, слабо учитывается его субъект субъектная, природа, поскольку активность признается только за управляющим, а управляемый в данном случае воспринимается как пассивный исполнитель, который строго следует навязанной норме.

Исследователи, представляющие третью позицию (Т.М.Давыденко, А.Н.Морозова, Н.И.Третьяков, Т.И.Шамова и другие), рассматривают управление как взаимодействие субъектов (элементов) .

«Управление — это активное взаимодействие руководителей образовательного учреждения и других участников: образовательного процесса, по его упорядочению и переводу в новое качественное состояние, более отвечающее выполнению поставленных задач»:

«Управление — целенаправленная деятельность субъектов управления различного уровня, обеспечивающая оптимальное функционирование и развитие управляемой системы (субъекта); перевод её на новый, качественно более высокий уровень по фактическому достижению цели с помощью необходимых оптимальных педагогических условий, способов, средств и воздействий».

Суть внутришкольного управления в создании условий для комфортного сотрудничества всех участников педагогического процесса в становлении личности ребенка.

Авторы, придерживающиеся третьей точки зрения, исходят из философского понимания взаимодействия как сложного процесса, в котором изменение сторон происходит не просто взаимосвязано, а обусловлено. Такое понимание управления предполагает взаимное изменение управляющих и управляемых, убеждает в необходимости изменения взаимодействующих субъектов и самого процесса взаимодействия как смены его состояний.

В нашей работе за основу будет взята позиция третьей группы исследователей, и, следуя которой, управление дошкольной образовательной организацией рассматривается как процесс активного полисубъектного взаимодействия, направленный на создание условий для саморазвития

личности (ребёнка, педагога, руководителя) и обеспечение целесообразного развития всех участников педагогического процесса и педагогической системы в целом.

В современной теории и практике управления существуют разные теории и подходы к управлению, которые отражают приоритетность тех или иных аспектов в деятельности управляющей системы и особенности управляемой системы. Для лучшего понимания как можно использовать современные и классические подходы в управлении дошкольными образовательными организациями, сделаем ретроспективный анализ научных подходов и школ управления.

К настоящему времени известно пять важнейших подходов, которые внесли существенный вклад в развитие теории и практики управления: рационалистический, процессный, поведенческий, системный и ситуационный. Каждый подход нашёл отражение в разных теориях управления.

Появление разных теорий управления в начале XX века было обусловлено экономическими причинами: промышленность вступила в эпоху массового производства, и процесс управления предприятиями стал более сложным. Старые способы управления всё чаще демонстрировали свою неэффективность, что - требовало разработки новых форм и методов управления.

Первая возникшая теория - школа научного управления (Ф.У.Тейлор) - опиралась на рационалистический подход к управлению, в основе которого были положены-представления о поведении человека подобно машине.

Ф.Тейлор и его последователи обосновали необходимость выделения управленческого труда в самостоятельный- вид трудовой' деятельности, признание его отдельной, специальностью и формирование на производстве специалистов— управляющих. Они практически показали, что управление, осуществляемое на научных принципах, позволяет получать более высокие результаты, чем управление, основанное на здравом смысле и опыте.

Управление, согласно Ф.Тейлору, должно строиться* на четырёх «великих основных принципах», к которым он относил: выработку истинных научных основ- производства; научный подбор исполнителей; их научное обучение и тренировку; тесное дружественное сотрудничество между администрацией и исполнителями. Ф.Тейлор впервые определил термин «человеческий фактор», под которым понимал постоянный отбор и обучение кадров, их денежное стимулирование, изучение и структурирование их труда.

Однако, с точки зрения современных исследователей [98], теория Ф.Тейлора имела существенные недостатки. В её основе лежала механическая модель организации, где сама организация рассматривается как набор механических, более или менее автономных частей, каждая из которых может в отдельности усовершенствоваться для повышения- эффективности организации в целом. Основными характеристиками системы управления являются цели и в соответствии с ними иерархия органов и должностей управления. Человек рассматривается как исполнитель запрограммированных предписаний. В такой

организации влияние индивидуальных особенностей работников и их интересов на конечные результаты сведено к нулю. Данная теория ориентирована на стабильно функционирующую организацию, но ничего не говорит об управлении её развитием.

Почти одновременно с Ф.Тейлором предложил свою теорию управления А.Файоль. Теория получила название классической или административной (Л.Урвик, Л.Гьюлик и другие) и опиралась на процессный подход к управлению.

В отличие от теории Ф.Тейлора, где в центре находилась рациональная организация труда исполнителей, А.Файоль исследовал управленческую деятельность и способы рациональной организации систем управления.

А.Файоль впервые рассмотрел управление как универсальный процесс и выделил его составляющие: пять фундаментальных элементов управления, (функции управления)-и 14 принципов управления. Это разделение труда; власть, и ответственность; дисциплина; единство распорядительства; единство-распорядительства и руководства; подчинение частных интересов общим; вознаграждение; централизация; иерархия; порядок; справедливость; постоянство состава персонала; инициатива; единение персонала. Так же А.Файоль первым перестал рассматривать управление исключительно как функцию только высшего руководства. Он показал важнейшее значение формальной структуры организации, т.е. способа группировки работ и распределения полномочий и ответственности для её эффективности и предложил принципы построения такой структуры.

Организация, с точки зрения А.Файоля, - это иерархия должностей и подразделений, каждому из которых соответствуют строго определённые права, обязанности, полномочия в соответствии, со статусом органа, должности, а не конкретного лица, которое эту должность занимает. Фактически (пользуясь современной терминологией), организация

рассматривалась сторонниками классической теории как замкнутая система, а улучшение её функционирования обеспечивалось за счёт внутренней рационализации без учёта внешней среды.

Впервые предложив процессный подход, приверженцы, классической школы, подробно описали функции управляющего. Это, безусловно, было положительным. Однако они были склонны рассматривать такого рода функции как независимые друг от друга. Современный процессный подход в противоположность этому рассматривает функции управления как взаимосвязанные. Так же, как и Ф.Тейлор, А.Файоль не рассматривал вопросы управления развитием организации* и в основе его теории лежит предельно упрощённая модель человека.

В противовес рационалистическому подходу в начале 30-х годов XX века в науке управления - сформировался новый подход, исходящий из принципиально иного понимания роли «человеческого фактора» в организации. Такой подход получил название - поведенческий нашёл отражение в «теории человеческих отношений» (Э.Мэйо и др.).

Если в центре классической теории управления находится формальная структура, то в центре теории человеческих отношений — неформальная структура: Неформальная структура, как считает Ф.Ротлисбергер, - это совокупность норм, неофициальных правил, ценностей, убеждений, а также сети различных внутренних связей в группе и между группами, центров влияния и коммуникаций. Они не могут быть регламентированы в рамках формальной структуры, но существенно определяют поведение людей в организации. Тем самым подчёркивается приоритет неформальной системы над официально установленными взаимоотношениями в организации.

Деятельность администрации, согласно этой теории, должна быть ориентирована, прежде всего, на интересы людей. Эти интересы не сводятся только к материальным. Мотивы поведения человека более разнообразны, и руководители должны понимать их, чтобы создавать условия для их удовлетворения.

«Теория человеческих отношений», хотя и показала важность неформальной структуры малых групп, но была не менее односторонней, чем предыдущие теории, так как- поведение людей в организации зависит не только от характера неформальной структуры, но также и формальной структуры, и психологических особенностей самого человека [98].

Несмотря на большое разнообразие конкретных моделей системного-подхода к управлению, общим для них является стремление рассматривать организацию не как простую сумму каких-то отдельных компонентов' а как, систему, т.е. совокупность связанных и взаимодействующих между собой частей, что при этом возникает целое, обладающее собственными качествами, отличными от качеств составляющих его частей.

С позиций системного подхода организация — это открытая • система. Она взаимодействует с внешней средой, обмениваясь, с ней информацией, и её эффективность определяется, не только её системными качествами, но и условиями среды. Эти условия постоянно изменяются, поэтому, чтобы оставаться эффективной, организация должна развиваться и приобретать новые качества. Изменения каких-то частей организации не должны осуществляться изолированно. Изменение одних частей потребует неизбежно согласованных изменений в других частях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кирилина М.В. Совершенствование социально-педагогической компетентности воспитателей дошкольных образовательных учреждений в процессе инновационной образовательной деятельности: Дис. ...канд. пед. наук. - Екатеринбург, 2006. - 200 с.

2. Ковардакова М.А. Педагогический анализ как функция управления дошкольной организацией // Управление ДОУ, 2002. — с. 4 - 9.

3. Колодяжная Т.П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением: Практическое пособие. Часть 1. - М.: ЦГЛ, - 2012.- 160 с.

4. Концептуальные модели инновационного образования / Ушачев В.П., Ушачева Е.В. - Магнитогорск: МГПИ, - 2009. - с. 23.

5. Крылова Е.В. Обучение руководителей образовательных учреждений умению готовить управленческие решения: Дис. ... канд. пед. наук. - СПб, 2000. - 196 с.

6. Кузькин Н.П. Инновации в управлении современной школой: Дис. ... канд. пед. наук. - Саратов, 2004. - 168 с.

7. Кузнецов А.Б. Оценка профессионализма воспитателей дошкольных образовательных учреждений к использованию инноваций: Дис. ... канд. пед. наук. - Санкт-Петербург, 2007. - 178 с.

8. Лапин Н.И. Инновационные процессы. Труды семинара. — М.: Издательство ВНИИСИ, 2012. - с 5-9.