

Развитие механизмов управления качеством дошкольного образования в городе .

Новая стратегия государственной политики в области образования подчеркнула значимость дошкольного образования как социального института и, как следствие, привела к необходимости его качественного обновления. Концептуальные основы новой модели образования являются сегодня фундаментом методологических основ, определяющих отношения участников образовательного процесса, путем диссимилиации ценностей культуры субъектов образования.

Современность характеризуется необычайно высокими скоростями, изменения происходят на политической арене, в экономической отрасли, образовании. В создавшихся условиях одной из составляющих успеха образовательных учреждений является, конкурентоспособность, эффективность и возможность дошкольных организаций к постоянному развитию. Система управления в ДОО, направленная на период длительного стабильного существования, должна уступить место более динамичной и нестандартной системе управления. В настоящий период времени требования, предъявляемые государственным стандартом, и запрос к дошкольной образовательной организации со стороны родительской общественности, вынуждают учреждения оперативно реформироваться и перестраиваться по отношению к меняющимся внешним и внутренним запросам.

Одним из важных приоритетов государственной политики остается внедрение таких современных механизмов управления качеством и эффективностью образовательных услуг, которые позволяли бы в изменившихся сложных условиях повысить их уровень. Таким механизмом является корпоративная культура.

В настоящее время бесспорным остается тот факт, что только ДОО с хорошо организованной корпоративной культурой способны гибко реагировать на вызовы современности, адаптироваться к новым создающимся условиям, благополучно переходить из режима функционирования в режим устойчивого развития.

Анализ исследований в области управления дошкольным образованием, приводит к выводу, что в основе проявления профессионализма педагога лежит коллективизм, сотрудничество, взаимодействие, доверие друг к другу, при этом частные цели в его трудовой деятельности должны совпадать с целями образовательной организации в целом. Таким образом, целеполагающей идеей образовательной организации и субъекта образования должны быть в едином

видении будущего, понимания настоящего и осознанного отношения к тем изменениям, которые необходимы в данной организации.

Анализ состояния практики управления дошкольным образованием позволяет констатировать факт, что сегодня дошкольные учреждения перешли на научные основы проектирования, но, к сожалению, вопросу развития корпоративной культуры уделено в меньшей степени внимания, чем вопросам планирования, структурирования.

Актуальность темы обусловлена тем, что корпоративная культура является одним из самых эффективных средств привлечения, мотивации и развития педагогов. Как только человек удовлетворяет свои потребности первого уровня (условно - материальные), у него возникают мотивации нематериального характера: положение в коллективе, общность ценностей, личностный рост и т.д. И здесь важную роль играет корпоративная культура.

Корпоративная культура – это специфические для данной организации ценности, отношения, нормы поведения, установки, традиции, ритуалы. Она определяет типичный для членов организации подход к решению проблем. Совершенствование корпоративной культуры в дошкольной организации представляет собой систему мероприятий, способствующих формированию и принятию большинством членом педагогического сообщества именно тех ценностей, которые соответствуют организационной миссии и стратегии - ценностей творческой деятельности и рыночного (клиентоориентированного, соревновательного) подхода, а также демотивации устаревших ценностей.

В основе корпоративной культуры лежат идеи, взгляды, которые разделяют все члены организации. Они могут быть абсолютно разными и зависят от того, что лежит в основе: интересы организации в целом или интересы ее отдельных членов. Из ценностей вытекают стили поведения, общения, личностный рост каждого субъекта.

Особое значение сегодня приобретает корпоративный стиль управления, способствующий созданию атмосферы уважения, доверия, успеха для каждого члена коллектива ДОУ, добивающегося определенных качественных результатов.

Управленческую деятельность по формированию и развитию корпоративной культуры в ДОО можно представить в виде определенного алгоритма.

Первым шагом становится определение философии, идеологии, миссии дошкольного образовательного учреждения, основных базовых ценностей. Миссия ДОУ, основные принятые базовые ценности закрепляются локальными актами образовательного учреждения.

Вторым шагом является выявление основных характеристик корпоративной культуры ДОУ, с использованием таких методов, как анализ

документов, наблюдение, экспертное интервью, сплошное анкетирование преподавателей и сотрудников. Последний метод дал наиболее полную информацию о состоянии корпоративной культуры, в частности, позволил применить адаптированную методику Камерона и Куинна для определения ее типа. Важно соотнести корпоративную культуру ДОО с определенным типом, определить доминирование определенного типа корпоративной культуры.

Третий шаг: с помощью тестирования определяем следующие позиции:

- Соответствуют ли определенная миссия, стратегические цели ДОО выделенному типу корпоративной культуры?
- Какому из типов корпоративной культуры соответствуют в действительности заявляемые цели работы ДОО?
- Какой из типов корпоративной культуры хотелось бы видеть в будущем в качестве предпочтительного? (При этом учитываются те недостатки, которые будет нести желаемый тип корпоративной культуры, имеется ли возможность использовать позитивный потенциал доминирующего в настоящее время типа корпоративной культуры);
- Определение несоответствия между действительным и желаемым.

Четвертым шагом будет подбор форм и методов, определение последовательности действий в процессе реализации управленческой технологии формирования корпоративной культуры, составление плана изменений.

Пятый шаг предполагает сбор объективных данных. Проводится анализ документов, исследуется психологическая атмосфера в педагогическом коллективе, стиль руководства. Может проводиться в рамках включенного наблюдения, бесед, интервью (с целью выявления возможностей норм и правил поведения, ценностей, традиций).

Шестым шагом проводится анализ, структуризация результатов исследований и их оформление.

Далее разрабатываются рекомендации для административного состава и педагогических сотрудников, с целью коррекции управленческой и педагогической деятельности.

Последним определяются направления совместной деятельности руководства дошкольного образовательного учреждения и педагогов с целью повышения результативности образовательного учреждения, профессионализма и компетентности педагогических работников в вопросах корпоративной культуры.

Эффективное управление корпоративной культурой дает возможность:

- Повысить качество деятельности управленческого аппарата ДОО;
- Совершенствовать формы взаимодействия администрации, педагогического коллектива, родительской общественности;

- Формировать оптимальные условия для творческого сотрудничества и развития отношений участников образовательного процесса.

Таким образом, эффективное управление, корпоративной культурой дошкольной образовательной организации используя различные скрытые компоненты, представляет собой осознанный и целенаправленный многоэтапный процесс по формированию и развитию корпоративной культуры ДОО, посредством корректировки норм и правил поведения, ценностей, традиций, психологического климата педагогического коллектива.

Таким образом, можно сделать вывод:

1. Корпоративная культура является инструментом управления при помощи внешне заданной системы ценностей, норм и правил поведения персонала, соответствующих миссии организации, нацеленных на повышение результативности организации. Закономерности формирования корпоративной культуры изучались, в основном, в рамках рационально-прагматического подхода.
2. Поскольку персонал является основным ресурсом образовательных организаций, основная задача менеджмента – совершенствование системы управления педагогическим персоналом с использованием наименее затратных инструментов, одним из которых является корпоративная культура.
3. Отсутствие теоретических разработок применения данного инструментария в ДОО, а также описания управленческих практик для дошкольных образовательных организаций, позволяющих применять корпоративную культуру как технологию управления персоналом.