

Педагогический коллектив и организация как объекты социального управления



Педагогический коллектив дошкольной организации - это



сложная система межличностных и деловых взаимодействий и взаимоотношений профессионалов – субъектов образовательного процесса, которая складывается в процессе создания и реализации образовательной программы, направленной на социализацию детей дошкольного возраста в процессе их воспитания и обучения в дошкольной образовательной организации.

● На процесс управления педагогическим коллективом влияют факторы:

- *межличностная совместимость,*
- *социально-психологический климат,*
- *корпоративная культура,*
- *организационная культура*

Межличностная совместимость – это сложный процесс, в котором различают структурную и функционально-ролевую совместимость.

- Под **структурной совместимостью** понимают совместимость темперамента, характера и личностных качеств партнеров.
- **Функционально-ролевая совместимость** – это представления партнеров о тех межличностных ролях, которые они будут исполнять в коллективе, совпадение интересов, жизненных ценностей.



Социально-психологический климат в коллективе – это поддержание с коллегами доброжелательных отношений доверия, готовности выслушать и поддержать интересы, как со стороны руководителя, так и со стороны подчиненных.



Корпоративная культура организации
– это набор элементов, которые обеспечивают мотивацию сотрудников, создавая благоприятный климат для работы. Основой корпоративной культуры составляют те идеи, взгляды, основополагающие ценности, которые разделяются членами организации.

Содержание функции организации и реализация её в образовательной организации

Принципами организационной деятельности (А.Е. Капто) являются:

- Сочетание децентрализации и централизации;
- Оптимальное соотношение единоначалия и коллегиальности;
- Четкое разделение управленческих функций;
- Оптимальное сочетание прав, обязанностей, ответственности каждого работника.

Организация как функция управления:



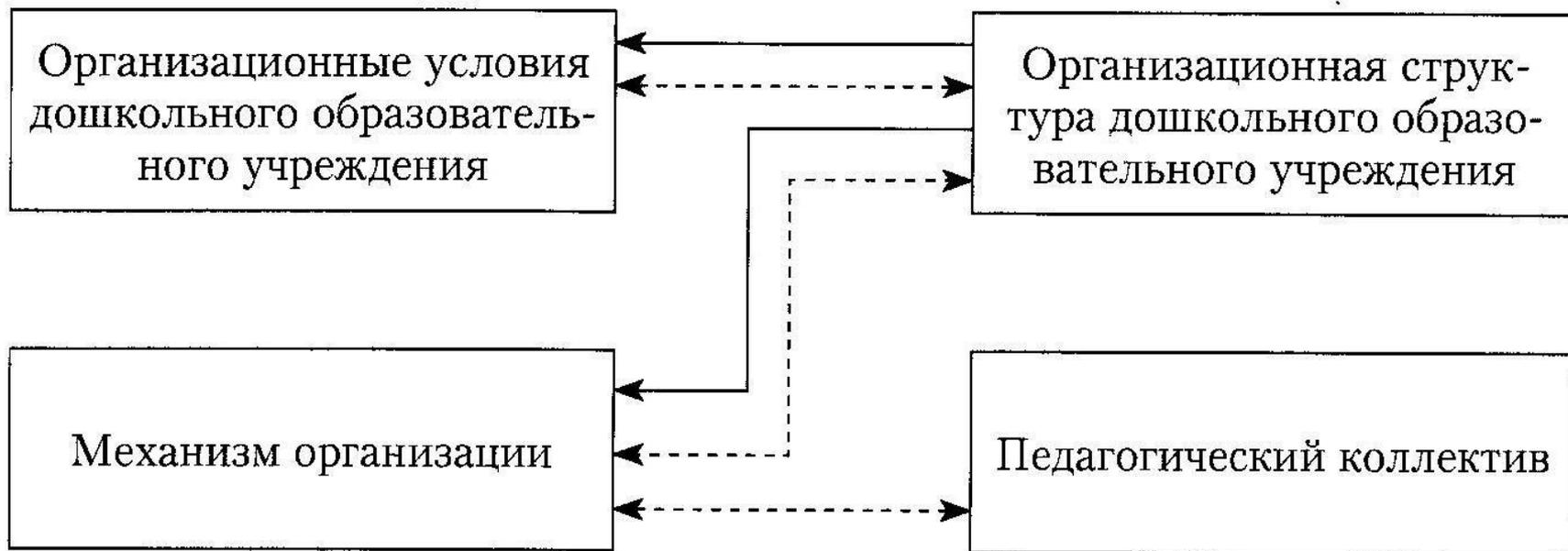
- это деятельность субъекта управления по формированию и регулированию определенной структуры организационных взаимодействий посредством совокупности способов, средств, взаимодействий, необходимых для достижения цели. **П.И. Третьяков.**
- процесс, посредством которого руководитель устраняет неразбериху, конфликты между людьми и создает внутриорганизационную среду, пригодную для осуществления совместной деятельности. **П. Друкер.**

Организация как функция управления:



- это деятельность субъекта управления, направленная на обеспечение функционирования ДОО и достижение оптимальных результатов в её работе. **И. А. Селиверстова**
- Она включает определение: оптимальной структуры детским садом, построение образовательного процесса на основе кооперации и специализации, обеспечение работы ДОО соответствующими ресурсами (кадрами, финансами, материально-технической базой).

Модель функции организации в управлении дошкольным образовательным учреждением (И. А. Селиверстова)



Организация как функция управления:



Организация – это процесс, направленный на упорядочивание деятельности учреждения, создание его структуры, распределение обязанностей между его членами с целью реализации намеченных планов и достижения желаемых результатов. **С.А. Езопова.**

Задачи функции организации:

- Создание организационной структуры, отражающей рациональное распределение труда;
- Определение функциональных полномочий членов организации, их прав и обязанностей;
- Обеспечение деятельности учреждения посредством реализации организационных механизмов: регламентирования; нормирования, инструктирования и делегирования.

Матричная структура управления



Рис. 8.3. Матричная структура управления

Линейная структура управления

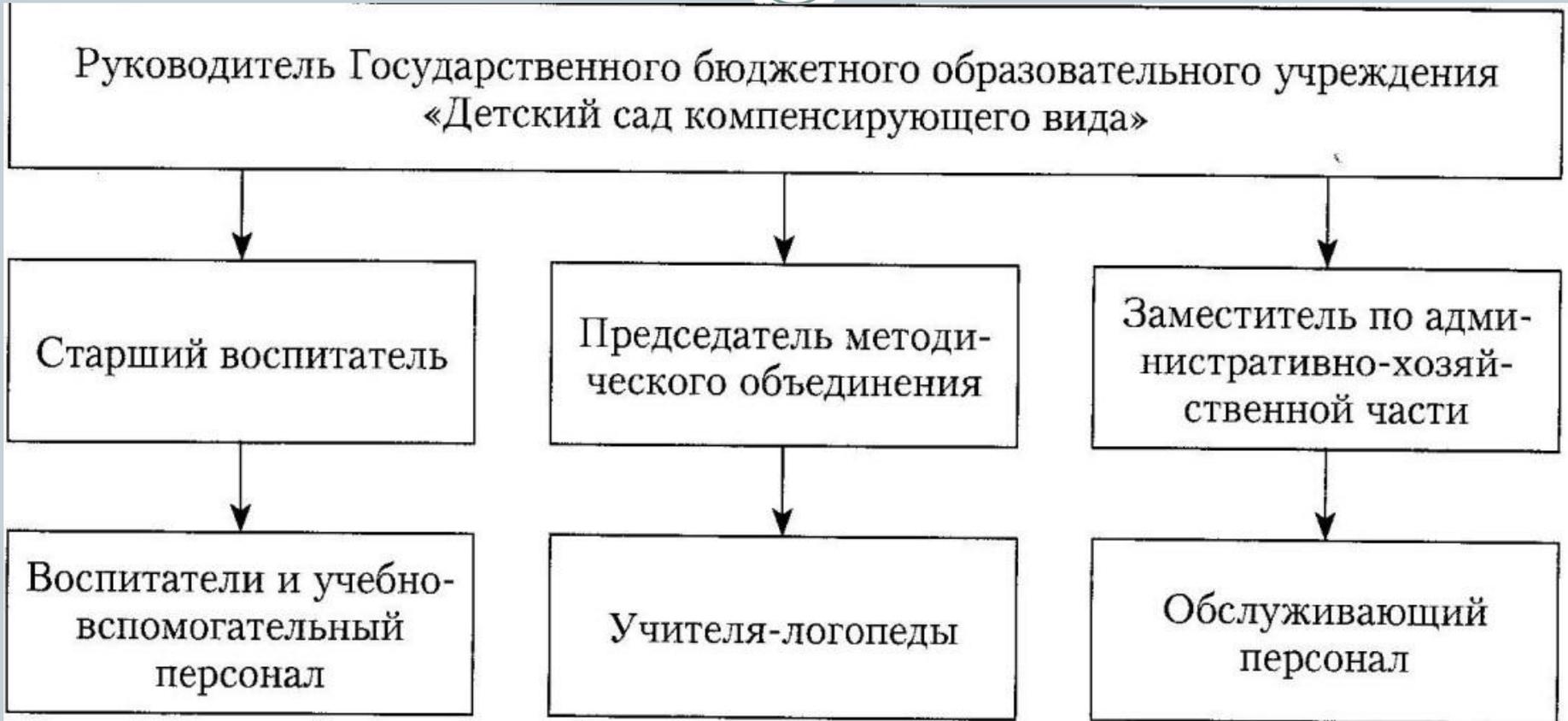


Рис. 8.4. Линейная структура управления дошкольной образовательной организацией

Функциональная структура управления



Рис. 8.5. Модель функциональной организационной структуры

Линейно-функциональная структура управления

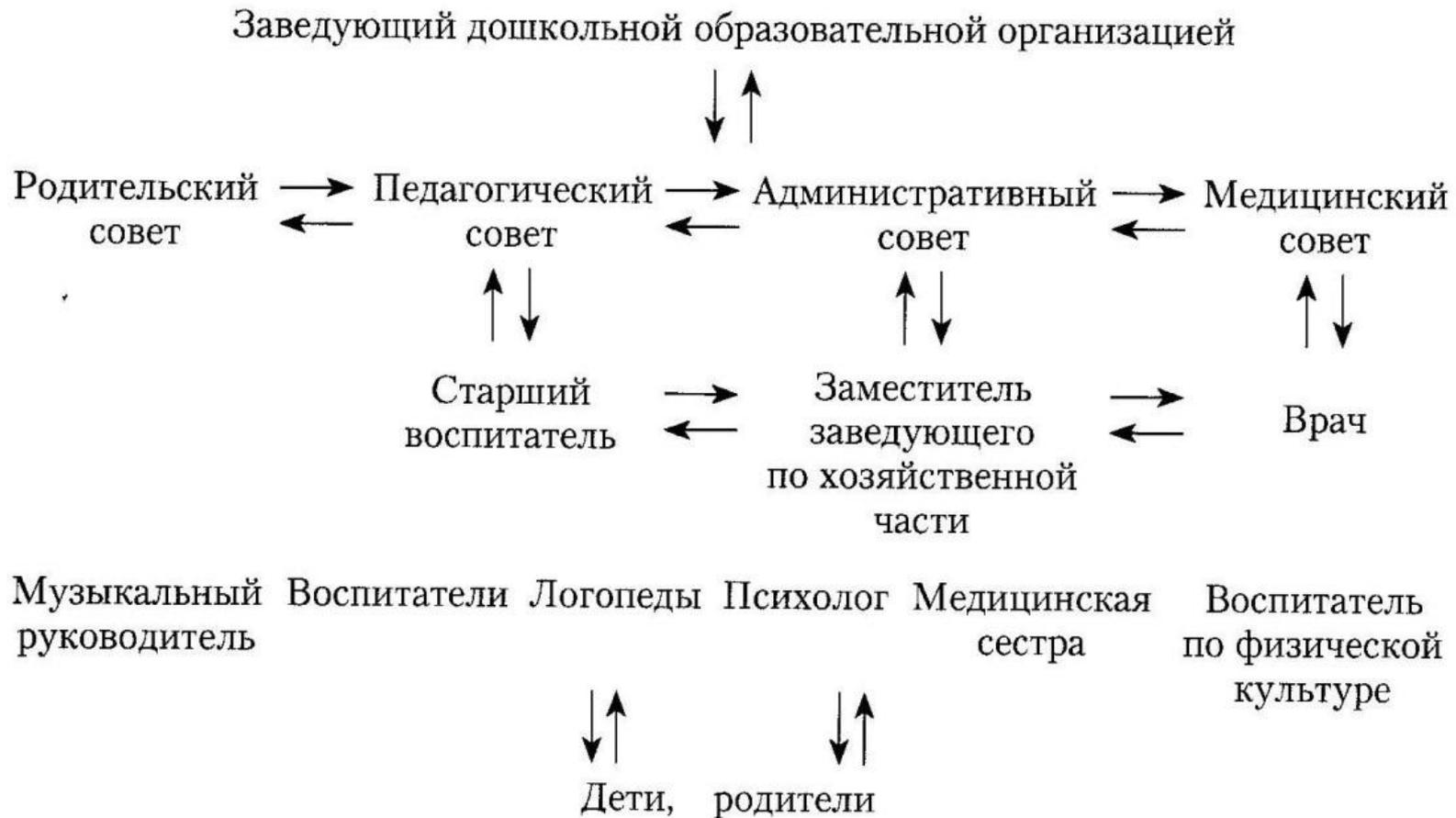


Рис. 8.6. Модель простой линейно-функциональной структуры управления в дошкольной образовательной организации

Организационные механизмы управления



- **Нормирование** – определение нормативов выполнения работ, стандартов деятельности (профессиональные стандарты, рейтинги)
- **Регламентирование** – определение функций, содержания работы и полномочий каждого сотрудника организации (должностные инструкции)
- **Инструктирование** – ознакомление сотрудников с содержанием выполняемой ими работы, разъяснение норм, условий их реализации. Письменная и устная форма.
- **Делегирование** – процесс децентрализации управления, заключающийся в передаче руководителем части прав и обязанностей по реализации управленческих функций подчинённым, расширение сферы их полномочий.

Организационная культура



- Комплекс взаимосвязанных артефактов (философия организации, миссия организации, история, мифы и легенды организации, ритуалы и традиции), условий и ценностей, проявлений, присущих данной организации, отражающих её индивидуальность, влияющих на себя и других в обществе.
- Система формальных и неформальных правил и норм деятельности, традиций, интересов, особенностей поведения организации, стиля руководства, показаний удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества.