

**ИНДИВИДУАЛЬНАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ  
ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

© 2015

**О.В. Дыбина**, доктор педагогических наук, профессор кафедры  
«Дошкольная педагогика и психология»  
*Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)*

*Ключевые слова:* дошкольная образовательная организация; управление; управленческая деятельность; управленческая концепция; индивидуальность; индивидуальные маршруты.

*Аннотация:* В данной статье раскрываются подходы к построению индивидуальной управленческой концепции руководителя дошкольной образовательной организации. Концепция управленческой деятельности руководителя строится на основе процессного, системного и синергетического подходов. Каждый подход описан, выделены положительные стороны их реализации. Использование этих подходов позволило нам занять принципиально новую позицию по отношению к изучению индивидуальной управленческой концепции (деятельности) руководителя, взглянуть на нее как на первостепенно важное звено в цепи инновационных преобразований, переживаемых современными дошкольными образовательными организациями, исследовать ее как целостную управляемую систему в единстве ее целевых указаний и структурных компонентов, которые взаимосвязаны друг с другом, с внешней средой. Интерес представляет обоснование индивидуальности для построения управленческой концепции и раскрытие разных ее сторон, что нашло отражение при определении структуры управленческой деятельности. В данной статье раскрывается направленность управленческой деятельности руководителя на достижение конкретных целей организации, что обеспечивается планированием, мотивацией и контролем. Обращается внимание на то, что процесс управления не должен быть сконцентрирован только на внутренних проблемах учреждения и ориентирован исключительно на выполнение задач, поставленных управленцами. Интерес представляет модель индивидуальной управленческой концепции руководителя ДОО, функционал которой – описание целей, содержания, принципов повышения управленческой компетентности руководителя и профессиональной компетентности его педагогического коллектива. Модель представлена блоками, структурируемыми по принципу соответствия основным содержательным видам повышения управленческой деятельности руководителя. Кроме того, прописаны задачи, формы организации, способствующие оптимальному решению поставленных задач, в пределах структуры каждого блока модели. Предлагаются индивидуальные маршруты руководителя дошкольной образовательной организации. Особое значение придается выработке принципов и направлений образовательной политики учреждений, в том числе и дошкольных образовательных организаций. Данная проблематика имеет многогранный характер.

Одним из направлений образовательной политики современной дошкольной образовательной организации (далее ДОО) является переход детского сада от режима поиска в режим развития, который задает вектор развития системы образования в городе. В данном процессе важна активная позиция руководителя. Именно руководитель ответствен за выполнение миссии дошкольной образовательной организации, оптимизацию работы всех структур, освоение инноваций, способствующих качественным изменениям деятельности ДОО. Руководитель должен самостоятельно и ответственно сформулировать собственную программу развития, соответствующую его потенциалу и возможностям, основанную на управленческой концепции.

Разработка стратегических планов развития индивидуальной управленческой концепции руководителя ДОО – одно из важнейших направлений его деятельности, элемент перспективного развития всего коллектива. От того, насколько детально разработана стратегия, зависит эффективность ее реализации и, в конечном счете, успех деятельности организации с целью обеспечения миссии, занятия достойного места на локальном рынке в условиях рыночной экономики.

Главным приоритетом деятельности дошкольных образовательных организаций в настоящее время является управленческая компетентность, в том числе управленческая компетентность руководителя. Это обусловлено тем, что в современных условиях качество управления, рост руководителя – одна из

важнейших характеристик конкурентоспособности учреждения.

Есть основание полагать, что управленческая компетентность не всегда осмысливается, особенно в период постановки целей. Чаще всего она рассматривается только как организационная работа и сводится к сбору разного рода документации: планы работы на учебный год и отчеты об их выполнении; выписки из протоколов заседаний, посвященных методическим вопросам.

Только сбор документации не может обеспечить эффективное протекание процесса в инновационном учреждении. При таком подходе за «завесой производства» остается ребенок и воспитатель.

В современных условиях с позиций системного подхода управленческая компетентность должна включать и научную составляющую наравне с хозяйственной, методической и педагогической, и все эти составляющие должны максимально стимулировать проявление инновационной деятельности учреждения. Чем целостнее научно-методическая среда в ДОО, тем быстрее и эффективнее будет происходить процесс становления нововведений.

Управленческая компетентность руководителя выражается в активной исследовательской позиции к сфере деятельности, которой он занимается, постоянно рефлексирова свое поведение и действия, их эффективность.

В рамках этих тенденций необходимо обсуждать направленность, содержание устройства индивидуальной управленческой концепции руководителя ДОО,

психолого-педагогические условия ее развития. Цель исследования состоит в том, чтобы раскрыть суть индивидуальной управленческой концепции руководителя ДОО и описать эффективные механизмы ее развития.

Одним из ключевых понятий нашей работы является понятие «управление». Опираясь на определение учеными [1–8] понятия «управление», где выделяется целенаправленная деятельность, выработка и реализация управленческих решений при взаимодействии субъектов учебного процесса, их согласованности с целью достижения оптимального результата, мы вводим понятие «управленческая деятельность руководителя ДОО».

В настоящем исследовании управленческая деятельность руководителя ДОО рассматривается как особый вид целенаправленной деятельности, предназначение которой – выполнение сервисной ее направленности по отношению к управляемой системе; цель которой – обеспечение возможностей выживания, и развития системы в частности (успешная адаптация к постоянно меняющимся внешним воздействиям; стимулирование выполнения всех основных функций и отношений внутри системы; переход от рецептурной педагогики к концептуальной педагогике).

Известно, что концепция в науке – это система взглядов, определяющих понимание явлений и процессов, объединенных фундаментальным замыслом, ведущей идеей. Анализ структуры каждой концепции показывает единство всех авторов в отборе основных вопросов развития индивидуального управления и их изложении. Это дает возможность сконструировать обобщенную структуру (единую, но не обязательную): актуальность проблемы и ее место в теории и практике; видение и понимание рассматриваемой идеи; формулирование замысла; принципы реализации заявленного подхода; авторские проекты организации педагогической деятельности и т. д. [9, с. 75].

Концепция управленческой деятельности руководителя строится на основе процессного, системного и синергетического подходов. Процессный подход исходит из того, что управленческая деятельность руководителя направлена на достижение конкретных целей организации, что обеспечивается планированием, мотивацией и контролем. Основным недочетом такого подхода является то, что управленческая деятельность сконцентрирована только на внутренних проблемах организации, хотя не всегда решение задач приносит успех. Системный подход к управленческой деятельности позволяет ее рассматривать как систему и обеспечивает ей связи и отношения с другими системами, усиливая их эффективность и результативность. Для определения индивидуальной управленческой концепции руководителя важен и синергетический подход. Попытки приблизиться к определению индивидуальной управленческой концепции руководителя можно сделать с помощью синергетики. Синергетический подход к построению индивидуальной управленческой концепции руководителя как сложной системы требует активности этой системы, т. е. активности самого руководителя. Активность мы рассматриваем как меру сложности. Кроме того, синергетический подход обосновывает важность рассмотрения нашей системы через ее компоненты. Для построения индивидуальной управленческой концепции руководителя мы попытаемся соединить процесс-

ный, системный и синергетический подходы, что позволяет выделить содержательные стороны управленческой деятельности, помогающие системе развиваться, определять ее стратегию.

При разработке индивидуальной управленческой концепции руководителя опираемся на философские, психологические положения об индивидуальности, сущности управления как системы. Остановимся на данных положениях, которые составляют основу нашей управленческой концепции:

1. Понимание сути индивидуальности как степени развития личности (в нашем случае руководителя): это не препятствует обращению и к индивидуальным чертам личности человека при рассмотрении всех его сфер развития как проявления целостности его индивидуальности. Интерес представляет рассмотрение разных сторон индивидуальности:

- индивидуальность, которая затрагивает все сферы личности человека, в нашем случае руководителя, необходимые для определенного вида деятельности (управленческой);

- индивидуальность как уровень целостного развития человека (руководителя), направляющий на реализацию своих замыслов, идей, установок;

- индивидуальность отражается в собственном видении многообразия мира, его связей и отношений, представляет своеобразную логику проживания и создания жизни;

- индивидуальность представлена стилем поведения, действиями, отношением к себе, миру и другим людям, которые наполнены своими значениями и не заданы извне.

Раскрытие индивидуальности, разных ее аспектов является основой для построения индивидуальной управленческой концепции руководителя ДОО.

2. Понимание управления как системы, основными элементами которой являются процессы, наличие цели, общей модели, объекта и субъекта управления, методы воздействия на процессы и средства воздействия. Любая система (в нашем случае система управленческой деятельности руководителя) функционирует на основе следующих принципов: целостности, сложности и организованности.

Под целостностью понимается такое описание объекта, отражающее неделимость его элементов и связей. Под сложностью понимается иерархичность структуры объекта, что, в свою очередь, означает последовательное расчленение целого на части, рассматриваемые в единстве. Под организованностью понимается структурная упорядоченность объекта [10, с. 155].

Изучая структуру системы управленческой деятельности руководителя, будем выделять ее элементы и связи между ними, отражающие их отношения с фиксированными в них свойствами в построении модели.

В данной работе за основу принята трактовка понятия «модель» В.В. Давыдова и А.У. Варданяна, а именно: модель представляет собой средство научного познания; она соответствует оригиналу, а также является его заместителем, который подходит для изучения исходного объекта; модель характеризуется связями и отношениями; охватывает только те свойства, которые в данной ситуации являются существенными [10, с. 159].

Использование этих положений позволило нам занять принципиально новую позицию по отношению к изучению индивидуальной управленческой концепции (деятельности) руководителя, взглянуть на нее как на первостепенно важное звено в цепи инновационных преобразований, переживаемых современными дошкольными образовательными организациями, исследовать ее как целостную управляемую систему в единстве ее целевых указаний и структурных компонентов, которые взаимосвязаны друг с другом, с внешней средой, обосновать целесообразность предлагаемой нами структуры этой системы, изучить «механизмы» ее эффективного функционирования [11, с. 64].

Индивидуальная управленческая концепция руководителя ДОО – педагогическая система, направленная на осуществление научно-педагогической цели развития самого руководителя и его педагогического коллектива. Результатом ее функционирования являются новообразования в инновациях руководителя и ее коллектива.

Интерес представляет модель индивидуальной управленческой концепции руководителя ДОО, функционал которой – описание целей, содержания, принципов повышения управленческой компетентности руководителя и профессиональной компетентности его педагогического коллектива.

При построении модели учитывали следующие принципы: научности, целенаправленности, оптимальности, перспективности и учета специфики ДОО. Важным принципом является принцип научности. Под научностью индивидуальной управленческой концепции руководителя понимается качественная характеристика данной системы, включающая дидактически обоснованную систему научных знаний, необходимых для решения задач управленческой деятельности. Принцип целенаправленности отражает связь конкретных целей управленческой деятельности с целями общества и другими социальными институтами.

Модель представлена блоками, структурируемыми по принципу соответствия основным содержательным видам повышения управленческой деятельности руководителя.

Первый блок, в соответствии с условно выделенными видами повышения управленческой компетентности руководителя, назван «Познавательная деятельность руководителя и педагогического коллектива», второй – «Тематическая деятельность руководителя и педагогического коллектива» и третий – «Обобщающая деятельность руководителя и педагогического коллектива». Основой функционирования каждого блока является выделение и реализация определенного круга задач, которые формируются с учетом строгого соответствия ведущей целевой установке этого блока, а также индивидуальных управленческих маршрутов руководителя по общей теме «Я и мой индивидуальный маршрут как руководителя». В каждом блоке данная тема конкретизировалась микротемами: «Познаю себя как руководителя», «Управляю деятельностью ДОО», «Обеспечиваю успех деятельности ДОО».

Целью первого блока («Познавательная деятельность руководителя и педагогического коллектива») является формирование проблемного сознания руководителя. В соответствии с целью, ключевые задачи здесь – изучение новых педагогических идей и технологий,

методов управления, организации и ведения педагогического процесса, ознакомление с новейшими достижениями педагогической науки и передовым педагогическим опытом [12; 13]. Для стратегического руководства необходим широкий кругозор, позволяющий выработать программу оптимизации деятельности, входящей в сферу компетентности руководителя.

Данные задачи наиболее органично могут быть реализованы через такие формы, как педагогические чтения, теоретический семинар, семинар-практикум, методическая оперативка, групповая методическая консультация, индивидуальная методическая консультация, самообразование, работа над индивидуальной научно-методической темой, работа над научно-исследовательской темой [14–16]. Роль первого блока в повышении управленческой компетентности руководителя заключается в углублении и расширении знаний по проблемам управления, организации педагогического процесса, в стимуляции интереса к проблемам теоретической педагогики и психологии управления, за счет чего органичной становится мотивация к участию в научно-исследовательской работе. Для данного блока разработаны индивидуальные маршруты руководителя по общей теме «**Познаю себя как руководителя**», которая представлена следующими микротемами: «Познаю новую философию руководителя», «Познаю требования к современному руководителю», «Познаю содержание и характер моей деятельности как руководителя ДОО», «Познаю характер и содержание моих взаимосвязей как руководителя и моего коллектива ДОО», «Познаю правила организации моего личного труда как руководителя ДОО», «Познаю технологическую компетентность», «Познаю перспективы руководителя» и т. д.

Приведем пример индивидуального маршрута руководителя по данному блоку (таблица 1).

Целью второго блока («Тематическая деятельность руководителя и педагогического коллектива») является выявление путей целесообразного решения актуальных психолого-педагогических проблем, осознанных руководителем и воспитателями данного дошкольного образовательного учреждения. В соответствии с этой целью, задачи здесь могут быть определены как разработка новых педагогических идей и технологий, их адаптация к условиям данного учреждения и их внедрение в практику педагогического труда. Существенной организационной задачей, которую нельзя не оговорить особо, здесь является координация методической и научно-исследовательской деятельности и руководителя, и воспитателей. Рациональными формами организации, способствующими оптимальному решению поставленных задач, в пределах структуры данного блока будут: научно-методический совет, тематический педсовет, Школа передового опыта, Школа молодого руководителя, научно-исследовательский центр, творческая группа, наставничество, научно-методический бюллетень [17; 18]. Роль второго блока в повышении управленческой компетентности руководителя также просматривается со всей очевидностью: это вооружение руководителя практическими умениями и навыками инновационной научно-педагогической деятельности, включение в инновационный процесс. Для данного блока разработаны индивидуальные маршруты руководителя по общей теме «**Управляю деятельностью ДОО**»,

Таблица 1. Маршрут «Познаю новую философию руководителя»

**Информация к размышлению:**

какова новая философия руководителя?

Новая философия руководителя выражается не в администрировании, а в согласии и сотрудничестве людей, работающих под началом руководителя, **не так ли?**

**Ориентация в поле выбора**

я	да	...и тогда
управляю по-новому		сохраняю специфику своей образовательной организации.
управляю по-новому		ухожу от жесткого подчинения.
управляю по-новому		обеспечиваю эффективное взаимодействие организации с внешним окружением путем влияния не только на процессы, происходящие в организации, но и на окружающую среду.
управляю по-новому		.....

**Меняется ли моя философия управления за годы работы руководителем ДОО?**

Я управляю,	1	2	3	Трудности
своевременно реагируя на изменения, происходящие дошкольной образовательной организации				
умело координируя деятельность всех сотрудников дошкольной образовательной организации				

которая представлена следующими микротемами: «Учусь управлять методической работой в современных условиях», «Учусь управлять научно-исследовательской работой в современных условиях», «Обеспечиваю резерв», «Обеспечиваю наставничество», «Руковожу работой педагогического совета ДОО», «Учусь управлять научно-методическим советом

(НМС)», «Делегирую свои полномочия педагогическому коллективу» и т. д.

Приведем пример индивидуального маршрута руководителя по данному блоку (таблица 2).

Целью деятельности в рамках третьего блока («Обобщающая деятельность руководителя и педагогического коллектива») является закрепление положительного

Таблица 2. Маршрут «Учусь управлять научно-исследовательской работой в современных условиях»

**Информация к размышлению:**

каковы правила управления научно-исследовательской работой?

Чтобы повысить результативность деятельности ДОО, нужно исходить из того, что многое зависит от уровня управления научно-исследовательской работой, а также научного потенциала руководителя и практических работников дошкольной образовательной организации, **не так ли?**

**Ориентация в поле выбора**

я	да	...и тогда
распределяю функции, выполняемые сотрудниками исследовательских ролей		повышаю заинтересованность педагогов в инновационных процессах
поддерживаю доминирующие мотивы творчества		повышаю их научный потенциал
устанавливаю и поддерживаю связи с наукой		добиваюсь от педагогов участия в конкурсах грантов и программ

**Меняются ли правила управления научно-исследовательской работой за годы работы руководителем ДОО?**

Я совершенствую управление научно-исследовательской работой	1	2	3	Трудности
вовлекаю педагогов в исследовательскую деятельность				
поощряю участие педагогов в научно-практических конференциях				
поощряю участие педагогов в конкурсах грантов и программ				
поощряю подготовку научно-практических и научно-методических публикаций				

инновационного опыта, приобретенного в процессе инновационной деятельности. Задачи, мотивируемые этой целью, формулируются как итоговый целостный анализ опыта внедрения новых педагогических идей и технологий, обобщение данного опыта, его систематизация. Наиболее успешное решение этих задач может быть достигнуто через организацию следующих форм: научно-практическая конференция, проблемно-стратегический семинар, методическая неделя, научно-методический кабинет, творческий отчет руководителя, методический уголок [19; 20]. Роль третьего блока в повышении управленческой компетентности руководителя и профессиональной компетентности воспитателей – закрепление и систематизация позитивного опыта, приобретенного в ходе инновационной деятельности. Для данного блока разработаны индивидуальные маршруты руководителя по общей теме «**Обобщая успех деятельности ДОО**», которая представлена следующими микротемами: «Управляю инновационной деятельностью в ДОО», «Достигаю успех и результат деятельности ДОО», «Управляю внедрением новых технологий», «Обеспечиваю обобщение передового опыта работы педагогического коллектива ДОО», «Обеспечиваю внешние связи ДОО». Основой функционирования каждой темы является выделение и реализация информации к размышлению, выбора действий для повышения профессиональной компетентности руководителя и членов педагогического коллектива.

Реализация индивидуальных управленческих маршрутов руководителя ДОО происходит при следующих психолого-педагогических условиях: социально-психологические (решение проблем формирования коллектива ДОУ, развития социальной и трудовой активности у себя и сотрудников, развития личности каждого члена, а также координация разнообразных социальных отношений); функциональные (обеспечение деятельности педагогического коллектива, научной работы, повышения эффективности, высокого качества подготовки детей, переподготовки кадров); организационно-управленческие.

В настоящей работе сделана попытка раскрыть индивидуальную управленческую концепцию руководителя ДОО. Индивидуальная управленческая концепция руководителя ДОО на современном этапе требует дальнейшей разработки научных, методических и практических вопросов, что позволит: максимально удовлетворять социальный спрос на педагогические услуги на основе маркетинговых исследований; предоставлять возможность выбора индивидуального маршрута в процессе управления с учетом запросов; организовывать рекламу инноваций и достижений деятельности ДОО.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Беспалько В.П. Мониторинг качества обучения – средство управления образованием // Мир образования. 1996. № 2. С. 31–36.
2. Васильев Ю.К. Педагогическое управление в школе: методология, теория, практика. М.: Педагогика, 1990. 196 с.
3. Конражевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление. М.: Педагогический поиск, 2000. 224 с.

4. Спецкурс «Основы управления дошкольным образовательным учреждением» / сост. Л.В. Поздняк. М.: АПО, 1994. 76 с.
5. Поташник М.М., Моисеев А.М. Управление современной школой (в вопросах и ответах). М.: Новая школа, 2010. 352 с.
6. Управление развитием школы / под ред. М.М. Поташника, В.С. Лазарева. М.: Новая школа, 2009. 464 с.
7. Шамова Т.И. Исследовательский подход в управлении школой. М.: АПП ЦИТП, 1992. 64 с.
8. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении. М.: АРКТИ, 2004. 262 с.
9. Дыбина О.В. Предметный мир как средство формирования творчества у детей. М.: Педагогическое общество России, 2002. 160 с.
10. Дыбина О.В. Формирование творчества у детей дошкольного возраста в процессе ознакомления с предметным миром : дис. ... д-ра пед. наук. М., 2002. 422 с.
11. Дыбина О.В., Кузьмичева Е.И. К вопросу о повышении управленческой компетентности руководителя дошкольного образовательного учреждения // Современные тенденции в образовании и науке: сб. науч. тр. по материалам Междунар. научно-практ. конф. В 10 ч. Ч. 3. Тамбов, 2013. С. 63–68.
12. Лисавол Л.А. Логика формирования информационной культуры будущего учителя в образовательном процессе педагогического колледжа // Информационные технологии в гуманитарном образовании: материалы I Междунар. научно-практ. конф. В 2 ч. Ч. I. Пятигорск, 2008. С. 359–363.
13. Стаут Л.У. Управление персоналом. Настольная книга менеджера. М.: Добрая книга, 2007. 536 с.
14. Буров К.С. Методическая работа в образовательном учреждении // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование, здравоохранение, физическая культура. 2007. № 6. С. 37–41.
15. Белая К.Ю. Руководство ДОУ: контрольно-диагностическая функция. М.: Сфера, 2003. 62 с.
16. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы. М.: Сфера, 2005. 96 с.
17. Давыдова О.И., Майер А.А., Богославец Л.Г. Интерактивные методы в организации педагогических советов в ДОУ. СПб.: ДЕТСТВО-ПРЕСС, 2008. 176 с.
18. Шмидт В.В. Делегирование полномочий // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2004. № 6. С. 18–24.
19. Голицина Н.С. Копилка педагогических идей. Работа с кадрами. М.: Скрипторий-2003, 2006. 80 с.
20. Управленческое содействие педагогам ДОУ в осуществлении инновационной деятельности / сост. Г.В. Яковлева, Д.Ф. Ильясов. Челябинск: Образование, 2004. 66 с.

#### REFERENCES

1. Bepalko V.P. Monitoring the quality of education – a means of education management. *Mir obrazovaniya*, 1996, no. 2, pp. 31–36.
2. Vasilyev Yu.K. *Pedagogicheskoe upravlenie v shkoke: metodologiya, teoriya, praktika* [Pedagogical manage-

- ment at school: methodology, theory, practice]. Moscow, Pedagogika publ., 1990, 196 p.
3. Konarzhevsky Yu.A. *Menedzhment i vnutrishkolnoe upravlenie* [Management and intraschool coordination]. Moscow, Pedagogichesky poisk publ., 2000, 224 p.
  4. *Spetskurs "Osnovi upravleniya doshkolnim obrazovatel'nyim uchrezhdeniem"* [Special course of study «Fundamentals of management of the preschool educational institution»]. Moscow, APO publ., 1994, 76 p.
  5. Potashnik M.M., Moiseev A.M. *Upravlenie sovremennoy shkoloy (v voprosakh i otvetakh)* [Managing a modern school (in questions and answers)]. Moscow, Novaya shkola publ., 2010, 352 p.
  6. Potashnik M.M., Lazarev V.S., eds. *Upravlenie razvitiem shkoli* [Managing the school development]. Moscow, Novaya shkola publ., 2009, 464 p.
  7. Shamova T.I. *Issledovatel'skiy podkhod v upravlenii shkoloy* [The research approach to school management]. Moscow, APP TsITP publ., 1992, 64 p.
  8. Falyushina L.I. *Upravlenie kachestvom obrazovatel'nogo protsessa v doshkolnom obrazovatel'nom uchrezhdenii* [Quality management of educational process in a preschool educational institution]. Moscow, ARKTI publ., 2004, 262 p.
  9. Dybina O.V. *Predmetnyy mir kak sredstvo formirovaniya tvorchestva u detey* [The objective world as a means of formation of child's creativity]. Moscow, Pedagogicheskoe obshchestvo Rossii publ., 2002, 160 p.
  10. Dybina O.V. *Formirovanie tvorchestva u detey doshkol'nogo vozrasta v protsesse oznakomleniya s predmetnim mirom*. Diss. dokt. ped. nauk [Formation of creativity in children of the preschool age in the course of perception of the objective world]. Moscow, 2002, 422 p.
  11. Dybina O.V., Kuzmicheva E.I. To the issue of improving the management competence of the head of a preschool educational institution. *Sbornik nauchnikh trudov po materialam mezhdunar. nauchno-prakt. konf. "Sovremennye tendentsii v obrazovanii i nauke"*. Tambov, 2013, part 3, pp. 63–68.
  12. Lisavol L.A. The logic of formation of information culture of the future teacher in the educational process of a pedagogical college. *Materiali mezhdunar. nauchno-prakt. konf. "Informatsionnye tekhnologii v gumanitarnom obrazovanii"*. Pyatigorsk, 2008, part I, pp. 359–363.
  13. Staut L.U. *Upravlenie personalom. Nastol'naya kniga menedzhera* [Human resources management. Handbook for manager]. Moscow, Dobraya kniga publ., 2007, 536 p.
  14. Burov K.S. Methodological work in an educational institution. *Vestnik Yuzhno-Uralskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya Obrazovanie, zdavookhranenie, fizicheskaya kultura*, 2007, no. 6, pp. 37–41.
  15. Belaya K.Yu. *Rukovodstvo DOU: kontrolno-diagnosticheskaya funktsiya* [Managing a pre-school educational institution: control-diagnostic function]. Moscow, Sfera publ., 2003, 62 p.
  16. Belaya K.Yu. *Metodicheskaya rabota v DOU: analiz, planirovanie, formi i metodi* [Methodological work in an educational institution: analysis, planning, forms and methods]. Moscow, Sfera publ., 2005, 96 p.
  17. Davydova O.I., Mayer A.A., Bogoslavets L.G. *Interaktivnye metodi v organizatsii pedagogicheskikh sovetov v DOU* [Interactive methods in organization of teaching tips in an educational institution]. S. Peterburg, Detstvo-Press publ., 2008, 176 p.
  18. Shmidt V.V. Delegation of authority. *Upravlenie doshkolnim obrazovatel'nyim uchrezhdeniem*, 2004, no. 6, pp. 18–24.
  19. Golitsina N.S. *Kopilka pedagogicheskikh idey. Rabota s kadrami* [Collection of pedagogical ideas. Work with personnel]. Moscow, Skriptoriy-2003 publ., 2006, 80 p.
  20. Yakovleva G.V., Ilyasov D.F. *Upravlencheskoe sodeystvie pedagogam DOU v osushchestvlenii innovatsionnoy deyatel'nosti* [Management assistance to teachers of a preschool educational institution in innovative activity]. Chelyabinsk, Obrazovanie publ., 2004, 66 p.

**PRIVATE MANAGEMENT CONCEPT OF THE HEAD OF A PRE-SCHOOL  
EDUCATIONAL ORGANIZATION**

© 2015

*O.V. Dybina*, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor of the department «Pre-school Pedagogics and Psychology»  
*Togliatti State University, Togliatti (Russia)*

*Keywords:* pre-school educational organization; management; management activity; managerial concept; personality; individual routes.

*Abstract:* This article describes approaches to building an individual management conception of the head of a pre-school educational institution. The concept of administrative activity of the head is built on the basis of process, systematic and synergetic approaches. Each approach has been described, and positive aspects of their implementation have been outlined. Use of these approaches allows the author to consider an individual management concept (activity) of the director as an element of primary importance in the chain of innovative reforms which take place in modern preschool educational institutions. It turns out to be an integral managed system in the unity of its targets and structural components which are connected with each other and the external environment. The article reveals various aspects of a personality, and defines the structure of management activity. The process approach assumes that management leader focused on achieving specific goals of the organization that provides planning, motivation and control. The main disadvantage of this approach is that management activity is concentrated only on the internal problems of the organization, although solving problems does not always bring success. Thus, the management process cannot be focused only on the internal problems of the institution, but should be focused primarily on the goals set by the managers. System approach to management activities allows considering it as a system, providing it with a relation with other systems, and increasing their efficiency and effectiveness. To determine the management conception it is important to apply synergetic approach. Attempts to give the definition of the management conception of the director can be made with the help of synergy. A synergetic approach to building the management conception of director as a complex system requires activity of this system, i.e. the activity of the supervisor. In addition, synergistic approach substantiates the importance of considering our system through its components. To build the management conception of director, the author tries to combine process, systematic and synergetic approaches which allow them to select the content of management activity that helps the system to evolve and determine its strategy. The article presents a model of individual management concept of the head of a pre-school educational institution; its main function is to describe objectives, contents and principles of increasing the management competence of the director and professional awareness of the teaching staff. The author offers individual routes of director of a preschool educational institution. Special attention is paid to the principles and directions of educational policy of the institutions, including pre-school educational institutions.