

адекватно применять внешние стимулы, повышает уровень личной ответственности и личностной мотивации); функция контроля (позволяет производить оперативный контроль за ходом воспитательно-образовательного процесса, так как содержит информацию его состояния).

Ценность применения диагностики в процессе самосовершенствования личности и деятельности педагога состоит в том, что она способствует выявлению недостатков, помогает наметить конкретные пути к их устранению, а также выявляет сильные стороны педагога, на которые, он может опираться в дальнейшей работе. Диагностика вносит конкретность в деятельность каждого педагога, нацеливает его на решение практических задач, ориентированных на оптимизацию учебно-воспитательного процесса.

Диагностика призвана определять разумное сочетание нового и старого в работе педагога. Кроме того необходимо выявлять знания педагогов типичных черт, возрастных психологических характеристик, индивидуальных особенностей своих воспитанников. Это позволяет широко использовать коллективные, групповые и индивидуальные методы работы с детьми и их родителями.

Исследователями (Марус О.В., Блинецова В.С., Львова Т.Г.) выявляются четыре основных направления диагностики работы педагога:

1. рациональное использование опыта, традиционных методик;
2. овладение новыми технологиями, методами и приемами педагогической деятельности;
3. разумное сочетание их при раскрытии конкретного содержания материала;
4. существование обратной связи по самоанализу, самооценки (1).

Владение педагогической диагностикой позволяет усилить профессиональную направленность работы каждого воспитателя и руководителя, повысить заинтересованность в научно-методическом осмыслении своей работы.

Разделы повышения квалификации воспитателей в данном направлении:

1. Сообщение научно-теоретических знаний. Необходимо добиться понимания, что педагогическая диагностика – это не перечень диагностических методик и процедур, а теоретический фундамент практической деятельности, как и вся методика. Критерии, которые позволяют дать оценку качеству диагностического измерения:

- Объективность;
- Надежность (точность);
- Валидность (достоверность).

2. Корректировка проводимой диагностики развития детей дошкольного возраста.

3. Формирование представлений о диагностике педпроцесса.

Диагностика не исключает педагогический контроль. Некоторые научные работники (Багаутдинова С.Ф.) рекомендуют попробовать привлечь воспитателей к преобразованию системы существующего педагогического контроля посредством использования в нем диагностики. А именно: отказаться от регламентированного контроля, придерживаться принципа доверия, возможно, перейти на самоконтроль и взаимный контроль, соотнести контрольные этапы с диагностическими компонентами, особенно с анализом и прогнозированием. Таким образом построить модель педагогического контроля [3].

Следующий этап работы – выбор эффективной технологии диагностирования, включающей комплекс эффективных и рациональных методов анализа

и создание условий для их использования, определение формы, способа регистрации результатов и показателей.

Проблема педагогического контроля и педагогической диагностики актуальна и для руководителей ДОО.

С одной стороны, необходимо стимулировать творчество и свободу педагогов, а с другой – регулировать и корректировать этот процесс.

Создание модели педагогической диагностики позволит решать вопросы прогнозирования работы в ДОО, аттестации ДОО и педколлектива, выявление соответствия деятельности дошкольного учреждения государственному образовательному стандарту.

Из всего вышеизложенного следует, что педагогическая диагностика является своеобразным мериллом, определяющим творческую деятельность воспитателя, а также его деятельность в плане саморазвития и самовоспитания.

#### Список литературы

1. Блинецова В.С. Руководство проектной деятельностью педагогов ДОО // Справочник старшего воспитателя. – 2009. – №9. – С. 33-40.
2. Львова Л.Т. Организация работы по самообразованию педагогов ДОО // Справочник старшего воспитателя. – 2008. – №11. – С. 10-18.
3. Ратанова Н.Я. Психологическое сопровождение инновационной деятельности педагогов // Справочник старшего воспитателя. – 2009. – №4. – С. 27-31.
4. Сластенин В.А., Исаев И.Ф., Шиянов Е.Н. Педагогика. – М., 2009.
5. Ульцова О.М., Горбачевская Н.Н., Терехова А.Н. Педагогическая диагностика – основа конструирования воспитателем ДОО педагогического процесса. – М., 2010.

#### ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ОСНОВА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ДОО

Могдоева М.П., Николаева Л.В.

*Северо-Восточный федеральный университет  
им. М.К. Аммосова, Якутск, e-mail: mogdоеva87@yandex.ru*

Рассмотрение организаций как сообществ, имеющих свои цели и задачи, значение и место, ценностей и поведения, вызвало к жизни понятие организационной культуры. Любая организация формирует свой собственный облик, в основе которого лежат деятельность организации, ее миссия, правила поведения и нравственные принципы работников. Это система общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений, которые отличают одну организацию от другой.

Организационная культура – это новая область знаний, входящая в серию управленческих наук. Она выделилась также из области знаний – организационного поведения. Основная цель организационного поведения – помочь людям более продуктивно осуществлять свои обязанности и получать от этого удовлетворение.

Организационная культура – это междисциплинарное направление исследований, которое находится на стыке нескольких областей знания, таких как менеджмент, организационное поведение социология, психология, культурология. Именно многодисциплинарность данной концепции, ее уникальная интегративная сущность, с одной стороны, создают при ее рассмотрении определенные сложности познавательного плана, а с другой – дают возможность грамотно и эффективно управлять предприятием.

Организационная культура – это система убеждений, норм, ценностей, мировоззрение, психологический климат коллектива, который можно направить в определенном направлении. Зная особенности организационной культуры можно предугадать некоторые моменты в поведении сотрудников. Для этого современный руководитель должен знать теорию организа-

ционной культуры в целях эффективного управления своей организацией.

Педагог, становясь членом дошкольной образовательной организации, постепенно усваивает ее правила и нормы поведения, а также идеалы, которые в дальнейшем могут стать ценностными и жизненными ориентирами личности. Несомненно, культура организации, в рамках которой продолжается социализация и формирование личности, несет огромную ответственность за дальнейшую судьбу своих членов.

Вопрос организационной культуры организаций на сегодняшний день актуален и его актуальность будет расти. Организационная культура образовательных учреждений основывается на основных принципах и методах формирования и развития организационной культуры, основанных на трудах В.Сате, Шайна, Хофштеде, Маслоу.

Исследования в области культуры организации имеют довольно длительную историю. Одними из первых исследователей организационной культуры считаются Э.Мэйо и У.Уорнер, которые разработали широкую программу детальных наблюдений и проведения около 20 тысяч интервью на предмет выяснения отношения людей к труду, разделяемых ими принципов и убеждений, морального климата в коллективе и т.п. Тем самым группу ученых Э.Мэйо можно считать своеобразными «пионерами» исследований в области организационной культуры (хотя само это понятие и концепция появилась много позже). Выводы Мэйо о необходимости «осмысленной жизни для индивидуума в организации», развития «чувства групповой сопричастности» на основе общих групповых ценностей явились своеобразным толчком для дальнейших попыток изучения потребностей и поведения работников с точки зрения культуры их организации.

Например, в США исследованием этой проблемы начали заниматься лишь в 80 – 90-х годах, а в России и того позже. Многие зарубежные авторы по организационной культуре отмечали, что результаты управления культурой часто непредсказуемы, имея в виду, что управление культурой чревато непредвиденными последствиями для организации. Причину этого многие видят в том, что, хотя культура организации может и должна изменяться, направление этих изменений не поддаются контролю. Эти заявления указывают на необходимость для любой организации, всерьез пытающейся изменить культуру, создания видения, какой должна быть новая культура. К сожалению, немногие руководители отчетливо представляют себе будущую культуру. Вместо того, чтобы анализировать и планировать, руководители чаще используют реактивный подход, т.е. реагируют на проблемы после того, как они уже возникли.

В России вопросы организационной культуры осветили Радугин А.А., Радугин К.А., Веснин В.Р., Капитонов Э.А. Есть соответствующие разделы в учебниках Смирнова Э.А. «Основы теории организации» и Виханского О.С. «Менеджмент». Во всех публикациях присутствуют постоянные ссылки на использование западных источников по типологии организационной культуры, способов формирования, поддержания, изменения и пр.

Организация – это живой дышащий организм. И как у любого живого существа у него есть лицо, имидж, философия, история и, нельзя забывать, что у него есть культура.

Чаще всего, организационная культура определяется как набор важных предположений, принимаемых членами компании. Хотя носителями организационной культуры являются люди, она представляет собой некую самостоятельную сущность, и ее параметры не

совпадают с индивидуальной культурой отдельных членов компании. Организационная культура подвержена изменениям. Обычно, она изменяется постоянно, на протяжении всей жизни организации, под воздействием как внешней среды, так и внутренней.

Успех в деятельности современного учреждения определяется в значительной степени сплоченностью персонала, надежностью и привычностью вертикальных и горизонтальных связей, доверительными, гармоничными и взаимовыгодными отношениями между руководством и сотрудниками. «Хорошая организация – самое выгодное вложение капитала» – гласит один из принципов управления.

В образовательных учреждениях вопросами организационной культуры начали заниматься сравнительно недавно. Можно считать, что особенно мало изучен он в системе дошкольного образования. Наша задача внедрить в систему менеджмента дошкольного образования принципы и методы теории организационной культуры. В данном контексте мы основывались на теоретических основах теории организационной культуры при разработке миссии ДОО, Устава ДОО, главных ценностей, девиза, символической культуры, включающей в себя традиции, обычаи, обряды, профессиональные праздники, конкурсы, корпоративные встречи, кодекс корпоративной культуры педагогов ДОО и др.

Таким образом, можно сделать вывод: что руководитель, который серьезно занимается управлением культурой, должен ясно представлять, чем нужно управлять и какой результат желательно получить. Конкретные стратегии и степень успеха зависят от силы существующей культуры и масштаба желаемых изменений.

#### **ИЗМЕНЕНИЕ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ВНЕДРЕНИИ ИННОВАЦИЙ**

Нигаи А.С., Николаева А.В.

*Северо-Восточный федеральный университет  
им. М.К. Аммосова, Якутск, e-mail: alena\_nas@mail.ru*

На сегодняшний день образовательные услуги предоставляются различными видами детских садов и их образовательных услуг. Внедряются новшества и инновации в жизнедеятельность детского сада. Перед детскими образовательными организациями ставятся новые цели и задачи, которые расширяют функции, механизмы педагогической деятельности и требования к персоналу. При реализации инноваций стоит пересмотреть структуру управления персоналом. Руководству необходимо обратить внимание на методы и принципы формирования структур, выбору типа или комбинаций типов структур, изучению тенденций их построения, оценке их соответствия решаемым целям и задачам.

Объектом системы управления персоналом служит педагогический персонал детского сада, выполняющий функции реализации образовательных услуг при введении новшеств и инноваций.

Субъектом системой управления персоналом – функциональный управленческий персонал.

Структура управления персоналом в дошкольной организации должна не только отображать должностные обязанности, но и указывать пути реализации внедрения новых процессов. Вид структуры может различаться на административное и социальное управление, отражающий совокупность и функции формы управления, действующего по уставу. Однако, при реализации инноваций, следует ставить социальные, научно-технические, экономические структуры.