

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 группа 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 солидарности» 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 поддается 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.

Введение инновации по проблематике, направленные на разработку новых форм и систем управления приводит к изменению структуры управления.

Задачи структуры управления персоналом при введении инноваций:

- 1) анализ компетентности педагогического персонала,
- 2) поиск эффективной структуры управления персоналом,

- 3) распределение новых функций педагогов.

Для разработки структуры управления персоналом в условиях реализации ФГОС и отвечающим профессиональным стандартом необходимо учесть вопросы, мнения и решения коллектива, направленные на осуществление совместных усилий, действий, видов деятельности, а так же комплекс мероприятий, предусматривающий достижение единой миссии и стратегической цели, приуроченной к определенным срокам [2].

В МБДОУ Д/с №96 «Брусничка» проведена работа над структурой управления. Анализ уровня педагогического персонала выявил, что в связи с саморазвитием педагогов необходимо создать новые дополнительные образовательные услуги, открыть виртуальный детский

сад и в перспективе семейную группу. Реализовываются инновационные формы управления, где менеджер не группа управленцев, а вся взаимосвязанная структура, выдвигающая новые методы педагогического процесса. Для эффективного управления структура управления детского сада была скорректирована новым функционалом педагогов, что обеспечило четкое представление организации работы и должностных обязанностей. В основе структуры стоит услуга (идея) от которой вытекают все формы управления (рис. 1).

Формы управления, прежде всего, выступают в центре структуры при реализации услуг (рис. 2):

- 1) родители создают спрос;
- 2) педагоги могут быть компетентными и сразу реализовать услугу, либо следует получить определенные навыки (пройти курсы, повышение квалификации и др.). При компетентности педагог может выдвинуть сам услугу, а при спросе родителей чаще всего педагоги и руководство не может быть сразу подготовлено для реализации новой услуги?
- 3) руководство, финансовый отдел предоставляют условия для реализации новых услуг.



Рис. 1



Рис. 2

Список литературы

1. Основы менеджмента / М.А. Чернышев, Э.М. Коротков, И.Ю. Солдатов, М.А. Чернышева; под ред. проф. И.Ю. Солдатовой. – Изд.: ИТК «Дашков и К», НАУКА/ИНТЕРПЕРИОДИКА МАИК, Наука-Пресс, 2006.
2. Белокозкая Н.П. Управление ДОУ в современных условиях // nsportal.ru (<http://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/raznoe/2014/04/17/upravlenie-dou-v-sovremennykh-usloviyakh>).

РАЗВИТИЕ СВЯЗНОЙ РЕЧИ У ДЕТЕЙ СТАРШЕГО ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

Павлова Е.А., Попова Л.В.

Северо-Восточный федеральный университет
им. М.К. Аммосова, Якутск,
e-mail: lenka_pavlova_2014@mail.ru

Современные условия характеризуются гуманизацией образовательного процесса, обращением к личности ребенка, развитию лучших его качеств и возможностей. Реализация этой задачи объективно требует качественно нового подхода к обучению детей, организации всего образовательного процесса в ДОУ. Современное дошкольное образование должно формировать хороший уровень познавательных процессов. Важным условием повышения «эффективности» воспитания и обучения ребенка-дошкольника является систематическое получение воспитателем объективной информации о ходе познавательной деятельности детей, которую он получает в процессе выявления уровня развития речи. Речь используется в процессе совместной трудовой деятельности для согласования условий, планировании работы, проверки и оценки ее результатов, помогает в познании окружающего мира.

В дошкольном возрасте ребенок мыслит образами. Как установлено исследованиями психологов Л.Венгера, А.Запорожца и другими, главное направление развития образного мышления, воображения, памяти состоит в овладении ребенком способности к замещению, к пространственному моделированию. Для развития у ребенка богатого воображения, способности к замещению, умения находить взаимосвязи, необходимо научить его «читать» графическую аналогию. Графическая аналогия – умение обозначать каким-либо символом реальный образ, или несколько образов, отразив им общие признаки объекта и замещать предметы, т.е. пользоваться «заместителями» [1].

Мнемотехника (определение в новых современных системах запоминания) – система «внутреннего письма», основанная на непосредственной записи в мозг связей между зрительными образами, обозначающими значимые элементы запоминаемой информации. Мнемоническое запоминание состоит из четырех этапов: кодирование в образы, запоминание (соединение двух образов), запоминание последовательности, закрепление в памяти.

Система такой работы по развитию памяти посредством мнемотехники должна быть направлена на создание наилучших условий для овладения ребенком по возможности совершенными формами связной речи. Она предполагает развитие таких навыков связной речи:

- свободное овладение словарем и грамматическим строем языка,
- умение устанавливать логические связи и отношения между языковыми формами, соблюдение необходимой лексической точности,
- умение выделять главное, сравнивать, сопоставлять, анализировать.

Мнемотехника – это система методов и приемов, обеспечивающих успешное запоминание, сохранение и воспроизведение информации, знаний об особенностях объектов природы, об окружающем мире, эффек-

тивное запоминание структуры рассказа и развитие речи.

Как любая работа, мнемотехника строится от простого к сложному. Начиная работу с простейшим мнемоквадратами, последовательно мы переходили к мнемодорожкам, и позже – к мнемотаблицам.

Работа на занятиях по мнемотаблицам строилась поэтапно.

1 этап: Рассматривание таблицы и разбор того, что на ней изображено.

2 этап: Осуществляется перекодирование информации, то есть преобразование из абстрактных символов слов в образы.

3 этап: После перекодирования осуществляется пересказ сказки или рассказа по заданной теме.

Например, работа с мнемотаблицей на примере сказки «Теремок»

Чтение произведения до таблицы

1 этап: рассматривание таблицы и разбор того, что на ней изображено.

2 этап: перекодировка информации, то есть преобразование из абстрактных символов в образы.

3 этап: пересказ сказки с опорой на символы, происходит обработка метода запоминания.

Например: «Стоял в поле теремок, прибежала и поселилась в нем мышка-норушка, лягушка-квакушка, заяц-длинные уши, лиса-краса, волк-зубами шелк, затем пришел медведь, но он был большой и не поместился в теремок, теремок развалился». Параллельно с этой работой используются речевые игры, настольно-печатные игры, которые помогают детям научиться классифицировать предметы, развивать речь, зрительное восприятие, образное и логическое мышление, внимание, наблюдательность, интерес к окружающему миру, навыки самопроверки [2]

Под влиянием обучения у детей пяти-шести лет совершенствуется умение наблюдать и выделять характерные признаки предметов и явлений, объединять предметы по группе признаков, устанавливать простейшие связи между явлениями. Восприятие дошкольников приобретает более целенаправленный характер. Интерес к составлению описательных рассказов становится все устойчивее.

Таким образом, систематическая работа по формированию связной речи у детей с помощью мнемотехники должна быть направлена на создание наилучших условий для овладения ребенком по возможности совершенными формами связной речи

Список литературы

1. Ушакова О.С., Струнина Е.М. Методика развития речи детей дошкольного возраста. – М.: 2008.
2. Большова Т.В. Учимся по сказке. Развитие мышления дошкольников с помощью мнемотехники: Учебно-методическое пособие. 2-е изд. испр. – СПб.: «ДЕТСТВО-ПРЕСС», 2005.

ПЛАСТИЛИНОГРАФИЯ КАК ВИД НЕТРАДИЦИОННОЙ ТЕХНИКИ РИСОВАНИЯ НА ЗАНЯТИЯХ С ДОШКОЛЬНИКАМИ

Протодакимова С.С., Николаева Л.В.

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

Лепка – самое динамичное, жизнерадостное детское творчество. Занимаясь лепкой, ребенок знакомится с объемной формой предмета, взаимосвязью его частей, также у ребенка формируются навыки работы двумя руками, скоординированность движений. Чем чаще ребенок занимается лепкой, тем разнообразнее материал, из которого он лепит, тем активнее у него развиваются общие изобразительные способности, моторика, глазомер, пространственное мышление.

В лепке ребенок не просто рассматривает предмет, он осязает его своими руками со всех сторон. Лепка –