

Н.Г. Иобидзе

О НЕКОТОРЫХ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЯХ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

В статье представлен анализ современных тенденций развития организационной структуры учреждения дополнительного образования детей, связанных с изменением целей его функционирования, расширением спектра направлений и содержания деятельности, увеличением количества структурных подразделений и перечня должностей, изменением подходов к результатам деятельности этого типа образовательного учреждения.

N.G. Iobidze

ABOUT SOME MODERN TRENDS OF THE DEVELOPMENT OF THE ORGANIZING STRUCTURE OF THE INSTITUTION OF THE ADDITIONAL EDUCATION OF CHILDREN

In article is presented analysis of modern trends of development of the organizing structure of the institution of the additional education of children, in accordance with change of purposes of its operation, expansion of the spectrum of the directions and contents of activity, increase amount of structured subdivisions and list of the job titles, change of approach to result of activity of this type of the educational institution.

Происходящие в нашей стране с 1992 г. изменения затронули все сферы общества, в том числе и сферу образования. Кроме общего школьного они коснулись и внешкольного образования: появились учреждения дополнительного образования детей (УДОД), которые в новых экономических и политических условиях стали решать важнейшую задачу организации эффективного досуга детей, развития мотивации личности к познанию и творчеству, реализации дополнительных образовательных программ и услуг в интересах личности, общества, государства. Новые условия продиктовали новые требования к членам общества: это должны быть мобильные, конкурентоспособные люди с активной жизненной позицией.

Все это не могло не сказаться на содержании дополнительного образования детей. Учреждения дополнительного образования с начала 90-х гг. постоянно развиваются и совершенствуются.

Наибольшие изменения претерпевает организационная структура таких учреждений. Структура организации – это логическое построение ее элементов (подразделений) в их взаимосвязях для достижения определенных целей. Выбор УДОД эффективной организационной структуры является важнейшей

управленческой проблемой, однако многие руководители уделяют ей недостаточное внимание.

Анализ литературы и документов, а также проведенное в учреждениях дополнительного образования г. Ярославля (МОУ ДОД ДЮЦ «ЛАД», МОУ ДОД ДЮЦ «Ярославич», МОУ ДОД ГЦАТ «Перспектива») и Ярославской области (МОУ ДОД «Центр внешкольной работы» г. Ростова, МОУ ДОД «Дом детского творчества» пос. Семибратово, МОУ ДОД «Дом детского творчества» г. Углича) исследование динамики развития организационной структуры позволили на основе набора определенных критериев и показателей выявить *основные тенденции развития УДОД*.

Первая тенденция связана с изменением целей функционирования УДОД в сторону повышения качества образования и воспитания. Ее определяет целевой критерий и такие показатели, как степень изменения целей, задач, социального заказа и взаимодействия с внешней средой. Если раньше целью таких учреждений было привлечение как можно большего количества детей и создание условий для их развития, то сейчас УДОД реализуют комплекс образовательных и социально-педагогических целей. К воспитательным за-

дачам добавились следующие: усиление аналитической и информационной деятельности, методическая помощь педагогам, мониторинг педагогической деятельности, создание условий для личностного развития, укрепления здоровья и самореализации учащихся, формирование общей культуры учащихся, социально-экономическая поддержка детей, родителей и сотрудников, повышение профессионализма управленцев и педагогов.

Наблюдается увеличение спроса социальных заказчиков (детей, родителей, общественных организаций, администрации города и области) на виды деятельности УДОД. В таких учреждениях появляются методические советы, центры профессиональной стажировки педагогов, исследовательские лаборатории, компьютерные банки информации по дополнительному образованию. Все это привело к увеличению количества отделов и служб.

Вторая тенденция развития учреждения дополнительного образования – увеличение количества структурных подразделений в УДОД, переход от централизации к децентрализации и от линейной и функциональной организационной структуры к адаптивной, матричной с проектными элементами. Эта тенденция была выявлена на основе структурного критерия и таких показателей, как степень изменения количества структурных подразделений, степень соотношения централизации и децентрализации и степень адаптивности организационной структуры.

Во многих УДОД вообще не было отделов, были только кружки. Сейчас эти учреждения имеют множество отделов, служб и обеспечивающих подразделений: психолого-педагогическая служба, методическая служба, административно-хозяйственная служба, организационно-педагогический отдел, досуговый отдел, учебно-производственный отдел, организационно-массовых отдел и т.д.

Децентрализация заменяет централизацию, когда практически вся власть принадлежала директору. Сейчас в УДОД он делегирует полномочия заместителям, руководителям отделов, служб, проектов.

Произошел *переход от линейной и функциональной структуры к более гибким структурам с проектными и матричными элементами* (советами, комиссиями, сквозными программами); от функциональной мо-

дели к адаптивной, способной приспособиться к быстро изменяющимся условиям среды.

В последнее время в структуре УДОД наблюдаются проектные или матричные элементы: проектные, творческие, научно-исследовательские группы; советы (педагогический, художественный и т.д.), комиссии (аттестационная, балансовая и т.д.), интегрированные объединения и другие временные или постоянные образования, в которых могут участвовать сотрудники разных подразделений организации (например, сквозные программы по различным направлениям деятельности УДОД). Увеличение количества подобных элементов не могло не привести к расширению штата сотрудников.

Третья тенденция – увеличение количества должностей в учреждении. Ее основанием является должностной критерий, а показателем – степень изменения должностей. В УДОД появляются следующие должности: заместители директора по учебно-воспитательной работе, по административно-хозяйственной работе; заведующие отделами и службами; главный бухгалтер и бухгалтеры; методист по программному обеспечению; методист по инновационной деятельности; педагог дополнительного образования; концертмейстер, балетмейстер, звукооператор, костюмер, художник, руководитель проекта. Увеличилось количество обслуживающего и технического персонала.

Четвертая тенденция развития УДОД – расширение спектра направлений и содержания деятельности. Основой этого заключения является содержательный критерий и такой показатель, как степень изменения направлений, содержания, форм и методов работы.

В конце 80-х – начале 90-х гг. УДОД реализовывали свою деятельность в основном по какому-то одному направлению деятельности (например, в ДЮЦ «Ярославич» основным направлением было спортивное); в содержании их деятельности было 3 группы функций: кружковая, инструктивно-методическая, культурно-массовая, а формы и методы работы определялись государственным стандартом. Сейчас УДОД предлагают множество разнообразных направлений деятельности (спортивное, хореографическое, вокальное, художественное, туристическое, краеведческое, социально-педагогическое и т.д.) и реализуют 5 групп функций (образова-

тельные, социально-педагогические, психологические, досуговые, методические), используют для работы с детьми авторские программы, в которых педагоги сами выбирают формы и методы работы (игры, тренинги, консультации и т.д.).

Пятая тенденция развития УДОД – улучшение результатов деятельности и их систематическое отслеживание. Результативный критерий позволяет определить степень изменения результатов деятельности учреждения. Произошел переход от внешнего результата (сохранность контингента, победы на выставках, смотрах, соревнованиях) к комплексному (результаты обучения, воспитания, развития, а также личные результаты ребенка, педагога, учреждения), что отразилось в:

- усилении взаимодействия детей, педагогов и родителей;
- расширении внешних связей (сотрудничество с учреждениями культуры, спорта, образования, администрацией, а также

участие в выставках, соревнованиях, конкурсах, фестивалях на городском, областном, всероссийском и международном уровнях);

- увеличении запроса на участие детских коллективов в различных мероприятиях района, города, области;
- повышении качества процесса обучения и воспитания;
- развитии инновационной, интеллектуальной и методической деятельности;
- организации новых отделов и служб (досуговый отдел, методическая служба и др.);
- высоком уровне проведения массовых мероприятий.

Таким образом, с помощью данного исследования удалось выявить основные тенденции развития организационной структуры УДОД на основе комплекса критериев и показателей с помощью таких практические методов, как изучение документов, устный опрос директоров и анкетирование.

Л.В. Кокуева, М.Н. Терещук

РАЗВИТИЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА СЧЕТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье представлена модель развития дошкольного образовательного учреждения за счет использования потенциала дополнительного образования детей, включающая описание его этапов и уровней, новообразований на каждом этапе, результатов развития.

L.V. Kokueva, M.N. Tereschuk

DEVELOPMENT OF THE PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTION TO ACCOUNT OF THE USE OF THE POTENTIAL OF THE ADDITIONAL EDUCATION

In article is presented model of the development of the preschool educational institution to account of the use of the potential of the additional education of children, including description of its stages and levels, new formations on each stage, results of the development.

Одной из важнейших задач дошкольного образования является развитие культуры личности ребенка, социализация его в обществе. Каковы условия развития личности ребенка-дошкольника? В качестве приоритетных условий выступает объединение ресурсов возможностей дошкольных образова-

тельных учреждений (ДОУ) и учреждений дополнительного образования (УДО).

В последние годы все большую актуальность приобретает тема интеграции ДОУ и УДО. Инициатива, как правило, исходит от детского сада: именно он пускает под свою крышу дополнительное образование, направляет детей в УДО. Параллельно с принятием