**Специфика менеджмента**

**организации дополнительного образования детей**

**Аннотация.** Теория управления образованием разработана значительно слабее общей теории управления производством. В статье раскрываются особенности управления учреждением дополнительного образования детей.

**Ключевые слова:** управление,планирование, организация, мотивация, контроль, эффективность.

Эффективно организованное управление является непременным условием успешного функционирования любого предприятия, организации, учреждения.

Тема управления прежде всего актуальна для предприятий, экономическая цель которых состоит в получении прибыли. Для социальной сферы, а именно для сферы образования, тема управления является менее изученной. Особое место в системе образования занимают учреждения дополнительного образования детей и взрослых, ведь их деятельность не регламентируется ФГОС и ФГТ в отличие от средних общеобразовательных и дошкольных учреждений.

В данной статье постараемся рассмотреть некоторые особенности управления учреждением дополнительного образования детей.

Существует множество определений понятия «управление». Известные

теоретики менеджмента определяют управление как процесс «прогнозирования, планирования, организации, мотивации, координации и контроля, направленный на формулировку и достижение цели организации».

Науке управления посвятили свои труды такие известные зарубежные теоретики, как Фредерик Тейлор, Альфред Слоун, Анри Файоль, Макс Вебер. Среди отечественных учёных широко известны А.К. Гастев, А.А. Богданов, В.Г. Афанасьев, О.А. Дейнеко, О.В. Козлова и другие.

В настоящее время для системы образования в России актуальны такие традиционные подходы в управлении как процессный, системный и ситуационный. С позиции процессного подхода управление организацией рассматривается как непрерывная серия взаимосвязанных функций (процессов). Процессный подход предполагает создание горизонтальных связей. Так, в учреждении дополнительного образования сотрудники одного подразделения (педагоги дополнительного образования одного отдела во главе с заведующим) могут самостоятельно координировать свою работу, решая вопросы и влияя на результат, без привлечения вышестоящего руководства.

Так как учреждение дополнительного образования представляет собой систему, состоящую из элементов (сотрудники, учащиеся, родители и т.д.), которые функционируют в пространстве и времени для достижения общей поставленной цели, можно говорить о системном подходе. Задачей руководства является сохранение целостности системы. Кроме того, система находится в единстве с внешней средой, социумом, которые также оказывают влияние на взаимодействие элементов системы учреждения.

Ситуационный подход выражается в воздействии различных переменных, которые отражают конкретную ситуацию. Ситуация определяет формы и методы управления учреждением. Её изменение влечет за собой изменение методов управления и поведения руководителя.

Деятельность МБУ ДО ЦДТ No 5 г. Ульяновск направлена на удовлетворение потребностей населения в услугах дополнительного образования детей, которое должно отличаться доступностью и качеством.

В организации ежегодно занимается около 3500 учащихся в возрасте от 5 до 18 лет на базе двух зданий учреждения 14 общеобразовательных школ микрорайона.

Обучение ведется по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам 5-ти направленностей: социально-гуманитарной, художественной, физкультурно-спортивной, туристско-краеведческой и технической.

Перечень предоставляемых услуг:

1. Дополнительное образование детей на бюджетной основе по

муниципальному заданию

2. Дополнительное образование детей на бюджетной основе по

договорам персонифицированного финансирования

3. Дополнительное образование детей по договорам об оказании

платных образовательных услуг.

Управление МБУ ДО ЦДТ № 5 осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, отвечает принципам единоначалия и коллегиальности.

Общее руководство МБУ ДО ЦДТ № 5 осуществляет прошедший соответствующую аттестацию руководитель – директор, назначаемый и увольняемый Учредителем.

Формами самоуправления МБУ ДО ЦДТ № 5 являются:

• Общее собрание работников

• Педагогический совет

• Совет родителей

Деятельность органов самоуправления регламентируется соответствующими локальными актами (Положениями).

Особенности управления учреждением дополнительного образования во многом зависят от организационной структуры учреждения и его кадровых ресурсов.

Организационная структура управления ЦДТ № 5 относится к линейно-функциональному типу.

Задачи и полномочия распределены между лицами и структурными подразделениями

Организационная структура управления МБУ ДО ЦДТ № 5 предполагает распределение задач и полномочий на принятие решений между лицами или структурными подразделениями по исполнению контроля и оценки качества образования, которое учитывает направленность организации на достижение поставленных целей.

Для ЦДТ № 5 характерна линейно-функциональная организационная структура управления. Она основывается на линейных полномочиях и департаментализации по функциональному признаку. Линейные полномочия передаются от вышестоящего лица к нижестоящему (например, директор-заместитель директора - заведующий отделом - педагог). К линейным подразделениям относятся 4 отдела в составе учреждения - художественно-эстетического воспитания, декоративно-прикладного творчества, социально-педагогический отдел, физкультурно-спортивный отдел. Департамен-тализация по функциональному признаку выражена в делении организации на отдельные элементы (подразделения), каждый из которых имеет свою задачу и выполняет свои обязанности (например, бухгалтерия, организация образовательного процесса, организация методической работы, организация административно-хозяйственной работы).

Такая структура оптимальна, т.к. в учреждении численность сотрудников порядка 100 человек и организация работает в стабильных условиях.

Структура организации управления ЦДТ № 5 имеет следующие положительные стороны:

* Несмотря на то, что руководитель (директор) осуществляет руководство всем комплексом процессов для достижения поставленных целей (принцип единоначалия), имеет место частичное делегирование полномочий на нижние уровни управления (например, заведующим отделами).
* Предполагает специализацию функций и компетентность сотрудников отдельных подразделений.
* Оперативность коррекции деятельности сотрудников среднего и низшего звена в ответ на замечания и указания руководителя.

Слабой стороной структуры организации управления ЦДТ № 5 является иногда возникающая проблема координации функций подразделений (служб).

Тем не менее, рассмотренная структура управления соответствует целям и задачам организации, позволяет избежать лишних затрат и обеспечивает простоту взаимодействия.

Эффективному управлению учреждением способствует грамотно организованная работа с педагогическим и управленческим персоналом, ведь профессиональные и высокомотивированные кадры определяют успех любой организации. Высшее образование имеют 62,9% педагогических работников.

Педагогов с высшей и первой квалификационной категорией – 67,1%. Участие на протяжении 4-х лет в Программе развития инновационных процессов способствует повышению профессионального мастерства персонала учреждения.

Основой всех управленческих решений выступает стратегическое планирование. Планирование в ЦДТ № 5 осуществляется посредством составления плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, который разрабатывается на трехлетний период и муниципального задания также на срок в три года. Также разрабатываются образовательная программа учреждения и программа развития ЦДТ № 5, которые позволяют скоординировать все управленческие решения, целью которых является обеспечение оптимальной деятельности образовательной организации. Так, П. Лоранж указывает на присутствие в процессе планирования четырех основных видов управленческой деятельности: распределения ресурсов, адаптации к внешней среде, внутренней координации и организационной стратегической осведомленности.

Основа любой организации = это люди. И эффективная мотивация позволяет раскрыть потенциал каждого сотрудника. Мотивация персонала ЦДТ № 5 включает материальную и нематериальную мотивацию. Основой материальной мотивации является заработная плата персонала ЦДТ № 5. Нематериальная мотивация направлена на решение социальных и психологических проблем сотрудников. В ЦДТ № 5 применяются следующие виды нематериальной мотивации: профессиональные и творческие конкурсы, публичные признания достижений сотрудников, поздравления с праздниками и юбилейными датами, участие в культурных мероприятиях, возможность составления рабочего расписания педагогов с учетом их пожеланий и возможностей и т.д.

Контроль – это процесс, благодаря которому менеджер определяет, правильными ли были решения и что необходимо корректировать. Процесс контроля включает установление стандартов, сравнение с ними полученных результатов, выполнение корректирующих действий в случае отклонений от стандартов. Контроль в ЦДТ № 5 представляет собой систему наблюдений и проверки соответствия качества образовательного процесса требованиям к качеству образования, закрепленному в Законе об образовании, целям и задачам программы развития и образовательной программы учреждения, социальному заказу, планам и приказам вышестоящих органов системы образования.

Согласно плану контроля и инспектирования по Центру ежегодно в учреждении проводится объемный контроль, который охватывает 100% педагогов. Применяются следующие формы контроля: обобщающий, обзорный, тематический. Регулярный и грамотно организованный контроль мотивирует педагогов дополнительного образования к более чёткому выполнению своих должностных обязанностей, к более внимательному отношению к развитию динамики образовательного процесса и в итоге к повышению личностного профессионального мастерства.

Эффективность управления учреждением дополнительного образования определяется тем, насколько реализованы поставленные цели. А основными критериями эффективности можно назвать качество образования, эффективность образовательного процесса, условия обучения и имидж образовательной организации.

В современных условиях сложно переоценить значимость менеджмента в образовании, ведь именно с его помощью могут быть приняты важные и грамотные решения. Поэтому совершенствовать свои навыки в управлении необходимо каждому современному руководителю образовательной организации.

**Список литературы:**

1. Голубков, Е.П. Стратегический менеджмент : учебник и практикум для вузов/ Е.П.Голубков. -Москва: Издательство Юрайт, 2020 – 290 с.
2. Егоршин, А.П. Управление российским образованием. Н. Новгород, 2019. 384 с.
3. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы Менеджмента. Классическое издание.: Пер. с англ. – СПб.: ООО «Диалектика», 2020. — 672 с.
4. Менеджмент в современном образовании [Электронный ресурс] : сборник статей ; Урал. гос. пед. ун-т ; под ред. В. А. Дегтерева, Т. В. Майдановой. – Электрон. дан. – Екатеринбург : [б. и.], 2017.