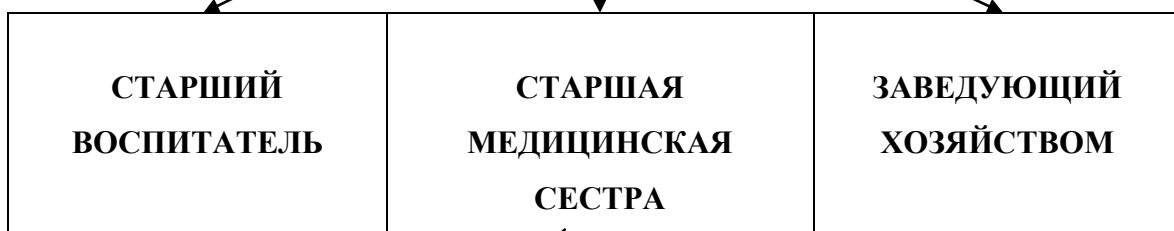


СТРУКТУРА АДМИНИСТРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ДОУ

I уровень



II уровень



III уровень



Памятка «Как руководителю общаться с подчиненными»

1. Есть много приемов восстановления человека против себя. Самый верный и чувствительный из них — унижить его собственное достоинство.
2. Беречь кадры — это прежде всего не говорить им несправедливых слов.
3. Имеющий уши слышать да услышит - это не только евангельская истина, но и мудрое правило общения.
4. Самое страшное, когда руководитель превращается в некую руководящую машину, в работа, не видит людей. Тогда он становится похожим на остров, который покинули его живые обитатели.
5. Кто не умеет находить подход к людям, становится одиноким. Руководитель-одиночка — самая драматическая из управленческих ситуаций.
6. Общаться с людьми — значит отдавать им самое лучшее, а не худшее из того, - что имеет руководитель.
7. Считайте людей умнее себя, и вы станете разговаривать с ними на равных.
8. Одно качество порождает другое. Равнодушие к людям ведет к бюрократизму, бюрократизм — к самовозвеличиванию, а самовозвеличивание — к произволу.
9. Улучшать взаимоотношения с людьми можно бесконечно. Самое главное препятствие в этом — наше нежелание стать более гибкими и утонченными.

МЕТОДЫ САМОВОСПИТАНИЯ И САМОУПРАВЛЕНИЯ

(предложенные Е.И. Комаровой в книге «Женщина – руководитель»)

Методы напоминания. Зная свой недостаток руководитель постоянно напоминает себе о нем. В некоторых случаях письменно. Например, на столе лежит листок, на котором написано: "Сдерживайся!", "Не нервничай!".

Метод стоп-кран. Как только начинают разгораться страсти, руководитель предупреждает себя: "Нет, так нельзя дальше. Нужно вести себя по-другому и найти более гибкие подходы". Это заставляет остановить бурю и иначе взглянуть на себя, людей и ситуацию.

Метод сдерживания. В острых ситуациях руководитель начинает убеждать себя, что дальнейшее "повышение напряжения" не приведет ни к чему хорошему. Сдерживаться трудно, хочется ответить ударом на удар. Но он сознательно сдерживает себя, собственные эмоции, уходит от ситуации, погружаясь в другие дела, где-то выговариваясь и т.п.

Метод объяснения до действий. Обычно руководитель говорит подчиненному: "Вы понимаете, что ведете себя неправильно и знаете мою обычную реакцию. Зачем же доводить дело до острого момента". Объяснение побуждает обе стороны понять причины остроэмоциональных отношений.

Самовоспитанию личности руководителя помогают вопросы-требования и памятки, анкеты. Знакомство с ними помогает избегать многих ошибок в работе с людьми.

ПЕРЕЧЕНЬ ТРЕБОВАНИЙ К ХОРОШЕМУ РУКОВОДИТЕЛЮ

(прелагаемый И.Ниссинен и Э.Воутилайнен в книге "Время руководителя: эффективность использования." — М.: Экономика, 1988. с 45-46)

1. Он положительно относиться к новшествам и активно поощряет руководимую им организацию к целенаправленному изучению необходимости проведения преобразований в соответствии с целями и задачами проводимых обновлений.
2. Он заботится о том, чтобы руководимая им организация использовала все новейшие достижения в своей области.
3. Он поощряет персонал к ответственности и поощряет проведение эффективных групповых дискуссий.
4. Он дает четкие задания: что делать, когда и как.
5. Он поощряет персонал за хорошую работу и критикует только тогда когда это действительно необходимо.
6. Он всегда оказывает помощь, когда в ней нуждаются.
7. Он придерживается своей линии даже в кризисных ситуациях, не бросается из одной крайности в другую.
8. Он неукоснительно соблюдает правила, принятые организацией.
9. Он принимает решения и действует.
10. Он требователен к себе и другим, не обрушивается на работников без достаточных на то оснований, и критикует конструктивно с целью улучшения работы.
11. Он поощряет персонал к высказыванию своего мнения и стремится использовать его для эффективного сотрудничества.
12. Он не боится риска.
13. Он умеет хорошо и активно слушать.
14. Он определяет проблемы, связанные с использованием времени, располагает их в порядке важности и принимает меры к их решению.
15. Он не переносит дела, а решает их вовремя, устанавливая для себя жесткие нормы времени.
16. Он не стремится во всем к совершенству.
17. Он человечен.

Тест «Под небом голубым»

Тест позволит руководителю ДООУ определить тип воображения воспитателей для продуктивного распределения видов их деятельности.

Представьте себе чистое голубое небо без единого облачка. Какая из перечисленных картин выглядит для Вас наиболее успокаивающей и расслабляющей:

- белая заснеженная равнина;
- голубой морской простор;
- покрытые зеленью горы;
- поле, поросшее желтыми цветами?

1.Если сотрудник выбирает воображаемую заснеженную равнину, он обладает особыми восприимчивостью, воображением, интуицией, способен даже в какой-то степени прогнозировать будущее.

Эти качества применимы для выбора лучших программ обучения, воспитания, развития, используемых в Вашем ДООУ.

2.Выбор морского простора свидетельствует о том, что у этого сотрудника наиболее развито воображение в сфере межличностных отношений, он может подбадривать коллектив или отдельных его представителей, выполняя сложную работу, помогая не терять уверенности и оптимизма.

3.Покрытые зеленью горы выбирает человек, наделенный воображением в сфере ораторского искусства, он способен сделать интересным сухой доклад, помочь подготовить увлекательное родительское собрание и помочь своим воспитанникам говорить образно.

4.У сотрудника, выбирающего поле, поросшее желтыми цветами, воображение развито практически во всех сферах деятельности; это обладатель творческого потенциала, вдохновитель корпоративных вечеринок, общих праздников, режиссер спектаклей.

Тест «Стирка белья»

Нижеприведенный тест позволит определить, насколько тот или иной сотрудник подвержен стрессам. Это важно, поскольку работа в ДООУ связана с эмоциональным напряжением.

Вы перенеслись назад во времена, когда все стиралось руками и вывешивалось сушиться на веревке. Грязная одежда стала скапливаться в больших количествах, и Вам необходимо заняться стиркой именно сегодня. Однако, посмотрев на небо, Вы видите большую черную тучу, предвещающую дождь. Какие Мысли проносятся в Вашей голове?

- О нет, это, должно быть, шутка! Это значит, я должна ждать до завтра? Что же мне надеть?
- Подождем немного и посмотрим, может, погода прояснится.
- Ну хорошо, в конце концов, мне не придется сегодня стирать.
- Я займусь стиркой независимо от того, будет дождь или нет.

Если Ваш сотрудник выбрал в качестве ответа **первое** утверждение, то уровень стресса в настоящее время - 80. Этот человек дотошен, обращает внимание на мелочи, анализирует их, и любое негативное событие может вызвать его раздражение. Чем можно помочь такому человеку? Сделать его напарником человека оптимистичного, уверенного, организованного.

Если Ваш сотрудник выбрал в качестве ответа **второе** высказывание, то уровень стресса в настоящее время — 50. Этот человек не поддается стрессу, и ему удается сохранять позитивное видение проблемы, даже когда происходят незапланированные события. Такие люди относятся к стрессу, как к побуждающему фактору и способны помочь справиться с ним коллегам.

Если Ваш сотрудник выбрал **третий** вариант ответа, то уровень стресса — 0. Этот человек не позволяет мелким проблемам и неурядицам влиять на свою жизнь и в любом негативном событии видит позитивную сторону. Такой человек способен предложить коллеге помощь и поддержку, дать ценный совет. Этот сотрудник может успешно проводить тренинги, передавая другим коллегам оптимистический настрой.

Если Ваш сотрудник остановил свой выбор на **четвертом** утверждении, то уровень стресса в настоящее время - 100. Возможно, в его жизни произошли драматические события, может, он переживает оказываемое на него давление из-за стремления сделать «больше и лучше». Чем можно помочь этому человеку? Предоставить отпуск, возможность расслабиться. Видимо, он решит, что работа воспитателя для него слишком тяжела эмоционально.