

Описание модели управленческой деятельности МАДОУ детский сад № 571

Грудцына Анна Геннадьевна

*Показатель качества управления –
обычные люди, делающие необычные вещи.
Питер Друкер*

В должности руководителя работаю 10 лет, а в данном детском саду 6 лет. Считаю 571 детский сад своим детищем, т.к. открывала его после реконструкции в 2017 году. Много разных задач стояло передо мной как перед руководителем и одна из них – создание эффективной команды. Коллектив менялся в течение трех лет, каждый искал свое место, было проведено много работы с сотрудниками с использованием разных форм и методов сплочения команды для создания единого организма. На сегодняшний день наш коллектив – это готовая команда, способная решать задачи различной сложности.

Этап создание единомышленников очень важен, но не менее важно сохранить коллектив и поддерживать его работоспособность. Одной из своих главных задач считаю обеспечение работы дошкольного учреждения в режиме развития.

Государство ставит перед нами задачу повышения доступности, эффективности и качества образования в соответствии с реалиями настоящего и вызовами будущего, и конечно, передо мной встал вопрос «Как организовать управление образовательной организацией в соответствии с требованиями государства, в условиях дефицита кадров и времени? Как обеспечить работу коллектива в режиме развития и не позволить «скатиться» в режим функционирования?»

В составлении модели управленческой деятельности старалась не увлекаться формальностями и не проваливаться в регламенты.

Основными участниками образовательных отношений являются педагоги, дети и родители, поэтому считаю, что объектом управления являются все три категории участников.

Основной целью руководителя считаю повышение качества и доступности образования. Зачастую для достижения цели, приходится принимать управленческие решения, которые встречают сопротивление, как в среде педагогов, так и родителей. Для того, чтобы «безболезненно» внедрять инновационные идеи, предлагаю модель **«Управления через создания условий»**.

В центре модели стоит личность педагога, родителя и ребенка. Вся работа ведется с опорой на потребности, желания и возможности каждого. Данная модель, на мой взгляд, подходит к уже сформировавшейся команде.

Кадровое обеспечение является ключевым фактором качества образования.

Контингент педагогов представляет собой «яркое разноцветье» образований, стажей и категорий. Важно каждому помочь найти свое достойное место в развивающейся системе.

Мы много говорим об индивидуальном подходе в образовании, но чаще всего, это касается наших воспитанников. Мы забываем о том, что нашим педагогам нужен такой же индивидуальный подход. У каждого педагога есть талант! Главная задача руководителя – найти и раскрыть этот талант. В условиях дефицита кадров на первый план выходят условия работы. Человек не только хочет зарабатывать, но и находится в комфортных условиях. Заработная плата в профессии примерно одинаковая, поэтому на первый план выходят именно наилучшие условия, т.е. в приоритете будет тот работодатель, который создаст наилучшие условия для развития и психологического комфорта.

Основные принципы работы с коллективом:

1. Создание комфортной среды.

Подбираются пары воспитатель-младший воспитатель, а также наставнические пары.

2. Выявление талантов и возможностей педагогов.
Как узнать таланты и возможности педагога? Для этого в детском саду разработана система внутреннего мониторинга. Она основана на анализе опыта, наблюдения, выявления наиболее удачных моментов в профессиональной деятельности педагога. В зависимости от результатов мониторинга, подбираются курсы повышения квалификации и составляется индивидуальный маршрут развития педагога.
3. Постановка единой цели.
Перед коллективом ставится определенная цель, которая должна быть достигнута в краткосрочной перспективе.
4. Разбиваем цель на задачи.
Мы ставим задачи перед нашим коллективом. Иногда эти задачи кажутся трудными и невыполнимыми, вызывают страх и как следствие нежелание работать. Для достижения цели каждый член команды будет выполнять определенную задачу. Они должны быть поставлены каждому индивидуально, в зависимости от интересов и возможностей. Очень важно указать сроки реализации. Постановка задач проходит в форме «мозгового штурма» и зачастую каждый член команды сам себе выбирает задачу для реализации общей цели.
5. Сопровождение во время реализации задач.
В процессе реализации задач для каждого педагога создана атмосфера партнерства и взаимопомощи. У коллектива не должно быть страха предложить изменения в реализацию задач, внедрить новые формы или изменить подход к решению.
6. Подведение итогов.
Формы подведения итогов могут быть разные. Это и круглые столы и мастер-классы, и просто доклады. Форму педагоги выбирают сами. Самый главный девиз этого этапа я бы хотела проиллюстрировать словами Билли Мартина «В мире нет ничего лучше, чем то, когда кто-то в команде делает что-то хорошее и все собираются вокруг него, чтобы похлопать его по плечу».
7. Признание.
Самое главное на этом этапе – озвучить вклад каждого в реализацию поставленной цели. Каждый член команды должен ощущать себя причастным к достижениям, а значит к успеху образовательной организации.

Мотивированный педагог, находящийся в «ситуации успеха» готов творить и созидать. Развивающийся педагог создает развивающую предметно-пространственную среду, способствующую поддержке детской инициативы и развитию талантов и способностей детей. Теперь уже педагог создает условия для своих воспитанников, в данном случае важно - правильно поставить задачи перед каждым. Педагоги создают лаборатории развития, в которых дети могут наиболее ярко проявить свои таланты.

Создавая условия для коллектива, мы создаем условия для воспитанников и родителей. Каждый родитель, в первую очередь, ищет комфортные условия для своего ребенка, способствующие его развитию и раскрытию талантов. Формы работы с родителями в детском саду применяются разные, одна из наиболее удачных «Неделя открытых дверей». Родитель встает на место педагога, что позволяет всем участникам образовательного процесса найти ответы на волнующие вопросы.

Благодаря поэтапной работе с коллективом, дошкольное учреждение развивается, совершенствуется предметно-пространственная среда с учетом индивидуальных особенностей детей, развивается система дополнительного образования, сохраняется стабильный педагогический состав, формируется позитивное отношение к профессии педагога, что положительно влияет на общественное мнение и удовлетворенность качеством образования среди родителей.

В результате внедрения данной модели созданы условия, которые способствуют достижению любой, даже самой амбициозной цели, поставленной перед коллективом.

Д.К.Ушинский говорил: «Ребенок – это не сосуд, который надо заполнить, а факел, который надо зажечь». Это высказывание в равной степени подходит к нашим сотрудникам. Именно этим правилом руководствуюсь в управлении.