

МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В МАДОУ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 308 «ЖЕМЧУЖИНКА»

Актуальной задачей современного руководителя является создание в образовательной организации команды единомышленников, которых связывают общие ценности, цели развития и воспитания детей; команды, состоящей из инициативных, творческих личностей, способных дать начало инновационным преобразованиям системы дошкольного образования, взаимодействовать, понимать и поддерживать, уважать и ценить друг друга. Исходя из этого, мною выстроена модель управленческой деятельности в МАДОУ № 308 «Жемчужинка» Октябрьского района города Екатеринбурга.

Основываясь на актуальных тенденциях развития системы образования, при выборе участников команды я ориентировалась на необходимость объединения усилий МАДОУ и семьи. Важно создать в детском саду особое и благоприятное окружение, которое способствует детскому счастью и всестороннему развитию, а также помогает раскрыть творческий потенциал каждого ребенка.

Эффективность управленческой деятельности, по моему мнению, определяется способностью руководителя сделать членами единой команды как работников детского сада, так и родителей (законных представителей) воспитанников. Преобразование профессионально-родительской общности в команду единомышленников стало одним из основных направлений моей работы.

Стержнем формирования в МАДОУ детско-взрослых и профессионально-родительских сообществ стало следование девизу *«Союз педагогов и родителей – залог счастливого детства!»*. И здесь требуется не только комплексный и системный подход, но и терпение, понимание возможных рисков и точек роста, а главное – заинтересованность самого руководителя.

Модернизация управленческой деятельности началась с анализа и корректировки действующей ранее модели, с её реформирования. Для этого необходимо было создать условия, чтобы родители из требовательных «заказчиков образовательной услуги» стали союзниками, партнерами и помощниками, равноправными и равноответственными участниками образовательного процесса. Отношение работников детского сада к родителям (законным представителям) следовало сориентировать на реализацию принципа ценностного единства и сотрудничества всех субъектов образовательных отношений и приоритета семьи в воспитании, обучении и развитии ребенка.

Процесс обновления модели управленческой деятельности в детском саду проходил не всегда гладко, вызывал ряд противоречий. Одно из них – стремление системы к сохранению стабильного положения, а именно, желание работать в определенном, годами установившемся режиме. Мы на себе ощутили сопротивление системы, когда некоторые сотрудники предприняли тактику «бегства» и ушли на пенсию, другие проявляли пассивность, игнорировали перемены (скрытый уход), некоторые занимали оборонительную позицию,

отказывались от внедрения новаций, объясняя это разными причинами: “Родителям это не надо. Они заняты”, “Нас этому не учили” и т.п.

Учитывая неизбежность возникновения сложностей и возможные риски, трудности кадровой политики, в том числе и обновление управленческой команды, особенности современных родителей (активных, грамотных, очень занятых, продвинутых технически, зачастую импульсивных), приоритет инновационной политики в системе руководства МАДОУ был сделан на использовании “мягких” методов управления, таких как: *убеждение* (обращаемся к разуму и здравому смыслу людей, приводя логически обоснованные аргументы); *внушение* (обращаемся к эмоциям и чувствам людей); *подражание* (руководитель – образец для подражания: демонстрирует стиль поведения, умение держаться, вести разговор, отношение к работе, окружающим и т.д.), отсюда важный вывод – *управлять творческим коллективом единомышленников должен творческий руководитель*; *заражение* (учитываем, что эмоциональное состояние руководителя передается всем членам команды на психофизиологическом уровне контакта); *стимулирование* (и материальное вознаграждение, грамоты и благодарственные письма, и психологическое поощрение): люди редко устают от похвалы, внимания и признания, поэтому психологический вид поощрения я считаю наиболее действенным; *реклама* работников и опыта семей воспитанников, добившихся значительных результатов как внутри детского сада, так и за его пределами; использование фасилитационных практик в работе с педагогами и родителями (аналитика, проектирование и т.д.) и многое другое.

В результате традиционная модель управленческой деятельности, которая включала в себя разного рода собрания и советы, пополнилась целым спектром модулей и форм сотрудничества с профессионально-родительской командой: совместные проектирование образовательной деятельности с детьми (система гибкого планирования, ИКТ), условий развивающей среды, анализ качества образования в МАДОУ и изучение потребностей семей воспитанников посредством ИКТ, расширение системы открытости работы МАДОУ с использованием сети Интернет, проектная деятельность, акции, маршруты и события выходного дня, семейные фестивали, детско-родительские конкурсы, активное участие в развитии творческого потенциала детей, в инновационной образовательной деятельности и другое.

Результаты модернизации модели управленческой деятельности свидетельствуют о выборе правильного вектора руководства – нам удалось создать команду вдохновлённых единомышленников и совместно достичь повышения качества образовательной деятельности детского сада.

Секретом успеха в данной работе считаю такие качества современного руководителя как целеустремлённость, доверие, умение брать ответственность на себя, энтузиазм, увлечённость профессией, умение учиться у коллег и подчиненных, раскрывать потенциал каждого участника образовательных отношений. Самое главное – быть генератором идей, энергичным и уверенным в своих действиях и решениях. И никогда не унывать!