

**Представление модели управленческой деятельности
заведующего МБДОУ детский сад № 377 Анастасии Владимировны Безбабной
для участия в конкурсе «ОБРАЗ_ЕКБ: Руководитель дошкольной образовательной
организации» 2025**

**„Информация в чистом виде – это не знание.
Настоящий источник знания – это опыт.“
Альберт Эйнштейн**

В 2012 году меня, педагога с высшей категорией и 14-летним опытом работы воспитателем, назначили заведующим МБДОУ детский сад № 377, вновь открытого после реконструкции.

Передо мной стояло несколько задач:

- обеспечить учреждение кадрами на 100%;
- сформировать управленческую команду из неизвестных мне сотрудников;
- создать коллектив единомышленников, имеющих общие ценности: дружелюбие, любовь к детям, жажда профессиональных знаний, стремление к инновациям и желание работать;
- продумать и составить модель управления учреждением, которая бы задействовала опыт и возможности каждого сотрудника.

Формирование эффективной управленческой команды проходило в несколько этапов: определение целей и задач, анализ существующих ресурсов, подбор участников команды, определение ролей и обязанностей, обучение и развитие, создание командной культуры, установление коммуникационных каналов, мониторинг и оценка, корректировка стратегии, поддержание мотивации и вовлечённости.

Сейчас в ДОУ сильная, творческая управленческая команда, которая способствует динамичной жизни и успешному развитию учреждения в условиях глобальных изменений и возрастающей конкуренции. Управленческая команда нашего детского сада сейчас – это организованная группа единомышленников, которые осознают взаимозависимость и необходимость сотрудничества в рамках утверждённой структуры управления, имеют твердую установку на совместную эффективную деятельность, сплочение индивидуальных идей и опыт каждого члена для достижения единой цели – эффективного развития педагогического и детского коллектива.

Эффективная деятельность управленческой команды привела к позитивным результатам для организации: достижение стратегических целей, создание положительной корпоративной культуры, увеличение удовлетворенности сотрудников от работы, развитие кадрового потенциала, снижение рисков, адаптивность к изменениям и готовность к переменам, традиции, общие ценности, креативность, наставничество и инновации. Как итог – коллектив, усилия всех сотрудников которого согласованы и направлены на достижение общих целей и формирование у сотрудников культуры счастья.

Сегодня от современного руководителя требуется не просто быть администратором, сколько целенаправленно воздействовать на общее развитие учреждение, атмосферу в коллективе и отдельных его членов, быть наставником партнером и воспитателем своих сотрудников, которые представляют главную ценность и ключевой фактор устойчивого роста и развития ДОУ. Но даже при таком отношении к управлению, в нашем детском саду присутствуют такие проблемы, как хроническая усталость, демотивация сотрудников, частое нежелание брать на себя ответственность, внутренние конфликты и эмоциональное выгорание.

Для меня, как руководителя, было крайне важно исправить данную ситуацию минимизировав все негативные факторы, влияющие на психологическое здоровье и высокую трудоспособность подчиненных.

Используя практику «5 почему» мы с управленческой командой выявили ПОЧЕМУ учреждение не выходит на стадию развития, а не просто функционирования,

ПОЧЕМУ тормозятся процессы исполнения определенных проектов, поручений, ПОЧЕМУ нет связи между всеми участниками образовательного процесса и т.д.

Проанализировав все ответы мы пришли к решению построить модель управленческой деятельности, основанной на процессном управлении. Концентрация на процессах позволяет оценивать все действия с точки зрения конечного результата – соответствие требованиям заказчика. Налаженные процессы систематизируют работу сотрудников, они взаимодействуют со всеми участниками процесса.

Мы создали несколько отделов «владельцев процессов», которые разрабатывали и отвечали за результат процесса в той или иной области.

Отдел «Высота» - отвечает за профессиональное развитие и рост педагогических работников.

Отдел «Забота» - за психологическое состояние всех сотрудников учреждения, воспитанников и их родителей, создает атмосферу внутри ДОУ, занимается консультативной помощью.

Отдел «Наука и образование» - отвечает за разработку программ, учебных планов, проектов, следит за инновациями и разрабатывает их внедрение.

Материально – технический отдел – занимается непосредственно обеспечением всеми необходимыми материалами и средствами все отделы и непосредственно функционирование детского сада.

Отделы разрабатывают, исполняют и контролируют процессы различных уровней управления:

- стратегического -планирование на период до 6 лет;
- тактического –на период от 1 года до 6 лет;
- оперативный (управление проектами) –на период от 3 месяцев до 1 года;
- операционный уровень – планирование на период от 1дня до 3 месяцев.

При таком виде управления мы увидели, как возросла скорость исполнения поставленных задач. Сотрудники отделов взаимодействуют между собой напрямую, быстро принимаются решения, поощряется новаторство, самостоятельность и инициативность, оценка результата зависит от всей команды. Используя информацию о типах личности с семинара В.Друтько «Эмоциональный интеллект» получилась создать наиболее эффективные команды в отделах, которые максимально успешно справлялись с поставленными задачами, каждый занимаясь именно своей областью.

Алгоритм постановки задач каждого отдела:

Определение цели - Анализ ситуации - Определение требований и ограничений – Разработка стратегий решения – Выделение ресурсов – Распределение обязанностей – Определение сроков – Реализация плана – Оценка результатов – Документирование и отчетность.

При реализации любого проекта разработана Модель управления проектом, что помогает быстро начать реализацию проекта.

В Отделе «Высота» разрабатывают различные модели профессионального роста педагогов и специалистов. Используется модель PARLA при подборе кадров, для диагностики компетенций педагога – практика «Вертикаль», «Колесо профессионального баланса», практика «5 почему».

Я, как руководитель образовательной организации определяю стратегию, цели и задачи её развития, принимаю решения о программном планировании его работы, участии в различных программах и проектах, занимаюсь созданием микроклимата в коллективе, создаю систему мотивирования сотрудников иницирую коллектив на решение множество задач, способствующих развитию образовательной организации, созданию её имиджа и конкурентоспособности в современном образовательном пространстве. Эффективность работы руководителя – это эффективность работы всего коллектива.