

Описание модели управленческой деятельности в МАДОУ детский сад № 32.

МАДОУ детский сад № 32 функционирует как открытая развивающаяся система, основной миссией которой выступает: раскрытие и максимальная реализация потенциала каждого ребенка, формирование его активной жизненной позиции, любознательности и творческой инициативы в познавательной и созидательной деятельности при условии активного взаимодействия с семьей.

Руководство и коллектив учреждения ставит перед собой амбициозные цели и задачи направленные на создание и обеспечение функционирования модели нового модернизированного дошкольного образовательного учреждения, которая должна представлять собой конкурентоспособный детский сад, имеющий результативный опыт работы по развитию и воспитанию детей, их социализации и самореализации. Основой достижения поставленных целей и задач является созданная и функционирующая в МАДОУ специфичная модель управленческой деятельности.

Несмотря на то, что «управленческая деятельность»- понятие, неоднократно рассмотренное в различных психолого-педагогических трудах и учебниках по менеджменту, каждый руководитель создает ее специфичную модель в свете своей инициативы, творческих и организаторских способностей, философии, стиля управления и видения стратегических задач для организации и коллектива. Я в этом плане не являюсь исключением. Для меня, как руководителя, модель управленческой деятельности сложилась как выстроенная система, в которой заложены основные управленческие действия в виде процессов, связанных непосредственно с осуществляемой деятельностью и людьми. Сюда включены процессы управления: планирование, организация, руководство, контроль, разработка проектов, внутреннее информирование и менеджмент ресурсов. Важное место в данной модели занимают процессы обеспечения: материально-технического, финансово-хозяйственного, кадрового, методического, информационного.

В качестве основы в реализуемой модели функционируют процессы взаимодействия с субъектами деятельности: коллективом, обучающимися, их родителями (законными представителями), с органами управления и контроля, с заинтересованными лицами и организациями в виде сетевых и социальных партнеров. В первую очередь главным лицом в этой модели являются ребенок и его родители (законные представители), а основными показателями работы системы - качество процессов, комфорт, безопасность.

Важным компонентом системы управления выступают процессы рефлексивного оценивания и его результаты: внутренний и внешние (НОКО, МКДО) мониторинги, опросы на степень удовлетворенности получателей услуг их качеством, получение обратной связи в процессе взаимодействия от субъектов деятельности.

Взаимосвязь и четкое функционирование всех обозначенных процессов рассматриваемой модели позволило решить такие проблемы как: недостаточные упорядоченность управленческой деятельности, рациональное распределение функционала и полномочий между структурными звеньями, вовлеченность и мотивация персонала.

Модель управленческой деятельности функционирует в рамках определенной философии, которая близка мне не только как управленцу, но и личности, и принята людьми, с кем я взаимодействую в процессе своей работы: философии кайдзен - философии изменений, постоянного стремления к совершенству всего, что мы делаем (М. Иман), воплощенного в конкретные формы, методы, технологии и обращенного к людям. В рамках данной философии и технологий прогнозируются и визуализируются по процессу и результату изменения по принципу «до и после». В такой форме достижения лучше запечатлеваются и формируют мотивацию к дальнейшим изменениям.

Наиболее подробно хотелось бы остановиться на таком процессе, заложенном в модель как проектное управление. Данный подход является рекомендованной государством парадигмой управления и реализован в МАДОУ. Инструменты проектного менеджмента были заложены в Программу развития учреждения. Через комплексно-целевые программы и проекты Программы развития в МАДОУ эффективно решаются такие проблемы, трудности и возможные риски как: возникновение кадровых проблем ввиду нехватки специалистов, риска «текучки» кадров, связанной с наличием вакансий в близ расположенных МДОО, необходимость цифровых трансформаций образовательной системы МАДОУ, потребность в расширении спектра используемых технологий развития предпосылок инженерно-технического мышления у дошкольников в свете запроса региона.

Важное внимание уделяю личной управленческой стратегии- системе управленческих и организационных решений, направленных на реализацию миссии и задач учреждения, связанных с его преобразованием в новое состояние. Стараюсь, чтобы стратегия была реальной, этичной, совместимой с имеющимися условиями и ситуацией, в меру рискованной, органически сочетать долгосрочные и краткосрочные цели. В стиле управления был осуществлен отказ от репрессивного менеджмента, от жёсткой иерархии и авторитаризма. Реализую модель рефлексивного управления, основанную на партнерстве и доверии, принципах паритетности, вовлеченности и мотивированности на улучшении условий, процессов и результатов. Такое управление (обогащенное социально-психологической стратегией и тактикой) обеспечивает воздействие, стимулирующее активность, создает предпосылки для перехода педагогов на позицию субъектов взаимодействия. Этот процесс двухсторонний: с одной стороны, исходя из новой позиции, педагоги стали способны проявлять свою активность, с другой стороны, как руководитель создаю условия для инициативности, творчества и самостоятельности в коллективе. Как итог - каждый специалист расширяет зону своей деятельности, осознает личную и коллективную ответственности в управлении и развитии МАДОУ. В этой связи возникают новые отношения субъектов, которые характеризуются как взаимодействие равных партнеров.

В структурных звеньях управления МАДОУ делегируются полномочия и ответственность в соответствии с краткосрочными задачами объединенными в единые долгосрочные цели. Внутри каждого структурного звена системы управления сотрудниками МАДОУ осознается значимость выполняемых функций и ответственность за свой промежуточный результат и его роль в достижении общего результата. В выстраивании данных процессов особое внимание отвожу лидерству как платформе для преобразований и наставничеству. Ставка на актив как ценность учреждения, на лидерство дало высокие результаты в достижении корпоративных целей и задач, позволило актуализировать внутренний потенциал педагогов, достичь повышения профессиональных компетентностей кадров внутренними ресурсами учреждения.

Данный подход позволил нивелировать такие проблемы как: формальный подход к деятельности в структурных звеньях, недостаточная ответственность за принимаемые решения и инертность, конфликты «двойного подчинения» заключающиеся в рассогласовании требований, отсутствие у сотрудников стремлений к профессиональному развитию.

В качестве общих результатов функционирующей модели управленческой деятельности в МАДОУ детский сад № 32 можно назвать имеющиеся достижения учреждения и его обучающихся: призовые места в конкурсном движении различного уровня, в 2022 году учреждение выиграло грант Министерства образования и молодежной политики Свердловской области в конкурсном отборе среди учреждений Свердловской области реализующих цели и задачи в соответствии с проектом «Уральская инженерная школа», высокие результаты качества по результатам внутреннего и внешнего мониторингов, высокая динамичная оценка деятельности по результатам НОКО (98,18 баллов) и отзывам родителей (законных представителей) воспитанников (в том числе в информационном пространстве сети Интернет), наличие готовности и способности коллектива решать самостоятельно текущие управленческие задачи (с учетом полномочий и компетенций субъектов) на основе объединения усилий участников, относительная стабильность состава коллектива (показатель текучести кадров в пределах естественной нормы).