

Описание модели управленческой деятельности

Рыкова Т.В., заведующий
МБДОУ -детский сад № 250

*Нельзя вечно ждать подходящего момента,
нужно просто создать его.*

Джон Вуден

Чтобы описать выбранную модель управленческой деятельности, необходимо дать краткий анализ кадрового состава МБДОУ – детского сада № 250. В детском саду работают 16 педагогов, из них: 12 – воспитателей, 1 - музыкальный руководитель, 1 - педагог-психолог, 1 – учитель-логопед, 1 – инструктор по физической культуре. Педагогический состав был стабильным много лет, но в последние годы произошла смена педагогов с большим стажем работы на молодых специалистов. Средний возраст педагогического состава 39 лет. Для формирования мотивации взаимодействия разных поколений и повышая профессиональный уровень педагогов в детском саду, созданы две реверсивные пары.

Для отслеживания новых трендов в образовании функционирует инициативная группа «Трендвотчинг». Педагоги группы проводят анализ новых трендов, отслеживают инновации и вносят предложения по внедрению в детском саду новых проектов.

Чтобы охватить несколько сфер деятельности в детском саду используется матричная модель управления. Главная цель внедрения данного стиля управления – повысить эффективность взаимодействия разных созданных групп педагогов, чтобы быстрее и качественнее реализовать поставленные задачи.

Используя матричную модель управления, совместно планируется работа и создается четкая линия обмена информацией. Каждый педагог может выбрать интересное для себя направление и роль в этом проекте, попробовать себя в роли лидера, руководителя проекта. Благодаря выбранному направлению у педагогов повышается мотивация к саморазвитию, самовыражению, совершенствуется профессиональное мастерство. Руководители групп организуют встречу педагогов своего проекта, организуют мозговой штурм, проводят беседу, рефлексию. Как правило в этой роли выступают кадры, прошедшие профессиональную подготовку на курсах повышения квалификации. Задача руководителя и заместителя руководителя детского сада создать условия для самовыражения каждого участника группы, а для проведения встреч и обсуждения вопросов, в помощь лидерам для ведения беседы по направлению разработан «Банк педагогических идей». Для

подведения промежуточных и конечных результатов реализации, создано методическое объединение «Копилка достижений».

Сильные стороны: личная ответственность каждого педагога за общие результаты работы, организация на быстрое воплощение сложных проектов, гибкость, ограниченный срок действия (группа формируется только на период реализации проекта). Каждая группа четко определяет материально-технические условия, пространственную среду или технические средства обучения, которое обеспечивает разностороннее развитие личности ребенка, для решения задач проекта. Таким образом каждый педагог принимает участие в управлении дошкольным образовательным учреждением.

Слабые стороны: плохая организация вызывает конфликты в группе и превращает работу в хаос, задержке выполнения проекта; нежелание подчиняться руководителю проекта и принимать участие в каких-либо направлениях.

Чтобы избежать и не допустить конфликтные ситуации, в детском саду внедряются техники тайм-менеджмента, проходят практикумы «Эффективные практики формирования культуры счастья в образовательной организации в контексте профилактики профессионального выгорания», мастер-классы по управлению стрессом, которые дают моментальный и длительный эффект. Каждый практикум ориентирован на личность, а не на общую массу. Молодые педагоги и педагоги в возрасте вдохновляются и мотивируются по-разному.

Результатами матричного стиля управления являются:

Для педагогов: педагог овладевает новым мышлением, вырабатывает готовность к решению сложных задач в системе образования и повышает свое педагогическое мастерство, выстраивает конструктивные взаимоотношения, пробует себя в роли лидера (принимает участие в конкурсе «Кадровый резерв»), совершенствует навыки анализа и рефлексии профессиональной деятельности, ситуация успеха от личного вклада в реализацию проекта создает уверенность в себе и тогда педагог становится активным участником и победителем различных конкурсов.

Для детей: успешная социализация каждого воспитанника, развитие способностей и интересов в процессе обучения, самореализация в различных направлениях, всестороннее развитие личности.

Для родителей: увеличение степени проявления интереса к образовательному процессу, мотивация активного участия в жизни дошкольного учреждения.