

Описание модели управленческой деятельности заведующего МБДОУ – детского сада № 121 Фатуллаевой Ольги Владимировны

Руководитель, в моем понимании, - это как «капитан», от решений и действий которого будет зависеть плавание его корабля! Мой корабль - это не просто здание детского сада, это близкие по духу мне люди, объединенные единой целью, движущиеся в едином направлении!

Для того чтобы объединить людей, необходимо **создать систему ценностей**, в основу которой будут заложены сплоченность коллектива, создание благоприятного психологического климата, культивирование традиций в учреждении. **Доброе уважительное отношение, эмпатия, внимательность к каждому сотруднику** - мое основное правило в управлении коллективом. Достижение гармонии в профессиональной жизни членов моего «корабля» - важная задача для меня как для руководителя.

Особенностью моей управленческой деятельности является то, что наш детский сад имеет два корпуса и мне приходится руководить совершенно разными и, по-своему уникальными, двумя коллективами. Одному корпусу уже более 50 лет. Здесь функционирует стабильный сильный коллектив профессионалов, со стажем работы от 15 и более лет. Здесь заложены свои традиции, которые бережно чтутся каждым сотрудником. Второй корпус можно назвать молодым детским садом! Ему еще нет и 5 лет. Здесь работают молодые педагоги, с небольшим опытом, но очень активные и креативные!

И для того, чтобы эти два совершенно разных коллектива стали единым целым, командой единомышленников, передо мной стоит непростая задача: создать условия для профессионального взаимодействия между педагогами разных зданий с целью их сплочения, обмена опытом, формирования командного духа.

В работе с коллективом для меня важным является создание **проектно-ориентированной модели управления** деятельности детского сада, где **самостоятельность сотрудников**, готовых и способных решать задачи для достижения общей цели для развития ДОУ является основополагающим. Проектный менеджмент управления заложен в Программе развития детского сада. Через проекты решаются такие задачи как развитие кадрового потенциала, реализация эффективных механизмов включения семьи и социальных партнеров в образовательную деятельность ДОУ, создание организационно-педагогических условий для раскрытия творческого потенциала детей и их успешной социализации.

Решая поставленные цели, педагоги самостоятельно объединяются в **проектные команды, творческие группы**. Я же, как руководитель, выполняю **функцию обеспечения ресурсами** (материально-техническими, финансовыми, методическими, информационными, мотивационными). Педагог смело может обратиться ко мне с запросом: «Мне нужно то-то и то-то для реализации моих идей и планов». И если я вижу, что он берет на себя ответственность за выполнение поставленной задачи, его запрос всегда будет выполнен. Тем самым он чувствует свою значимость и ценность в коллективе!

Использование таких современных технологий и приемов как фасилитационные сессии, мастермайнд, мастер-классы, позволяют включать каждого педагога в процесс самостоятельного планирования, организации и контроля своей деятельности.

Особо хотелось бы выделить такую эффективную **модель взаимодействия как наставничество**, которое позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность. Мы практикуем в коллективе традиционное, реверсивное и

партнерское наставничество. Созданы наставнические пары. Опытные педагоги делятся с молодыми секретами профессионального мастерства. Но и наши молодые специалисты не отстают, учат зрелых коллег осваивать современные ИКТ-технологии, различные компьютерные программы для создания мультфильмов, презентаций, ведения своих блогов и страничек в сети интернет. Важной задачей является **создание условий для обоюдного обучения.**

Наши «риски», а именно, то что педагоги отделены друг от друга территориально, работают в разных отдаленных зданиях, в данном случае могут стать для нас сильной стороной в управленческой деятельности. Коллектив каждого корпуса при обмене опытом «вливают новую кровь», нет эффекта «болота». Объединяя их, перемешивая в творческие группы, происходит обмен не только опытом, но и свежими идеями. Поэтому педагогические советы, методические часы обязательно проходят совместно с коллективами разных корпусов детского сада.

Мне как руководителю также важно **решать проблемы с хронической перегруженностью и профессиональным выгоранием педагогов.** Применяя в работе такие эффективные техники как тайм-менеджмент, тимбилдинг, неформальные корпоративные встречи помогают как рядовому сотруднику, так и управленческой команде быть активными, решая поставленные задачи.

Функция постоянного контроля деятельности сотрудников для меня не является приоритетной. В моем стиле управления принят **отказ от авторитарного управления. Делегирование полномочий, предоставление самостоятельности, поощрение, принятие и поддержка идей педагогов,** какими бы они не казались на первый взгляд смелыми и трудновыполнимыми, поощрение инициативности обеспечивает личную заинтересованность педагога. **Самоконтроль своей деятельности – главная задача каждого сотрудника,** которую я ставлю перед ними, что является необходимым условием в силу постоянной загруженности руководителя, когда просто физически не хватает времени «ходить и проверять каждый шаг» подчиненного.

Как известно **общие добрые дела** объединяют людей. На ум приходит изречение китайского мудреца Лао Дзы: «Кому-то суждено наполнять ладони, кому-то дарить сердца». С 2020 года в нашем детском саду организовано **волонтерское движение «Подарю частицу сердца своего»,** которое объединило всех участников образовательных отношений. Принимая участие коллективно в благотворительных акциях (помощь благотворительному фонду «Зоозащита», концерты для маленьких пациентов Детского хосписа, поддержка участников СВО), команда детского сада становится дружной и сплоченной.

Подводя итоги, хотелось бы отметить результаты выстроенной модели управленческой деятельности в МБДОУ № 121: благоприятный психологический климат в коллективе, отсутствие жалоб со стороны сотрудников, стабильный педагогический состав, активно участвующий в профессиональных конкурсах и представляющий свой опыт педагогической общественности, вовлечение воспитанников и их семей в конкурсное движение, в социальные акции, образовательные проекты, высокая оценка НОКО (99,7 баллов).

Такое управление, обогащенное социально-психологической стратегией и тактикой, обеспечивает стимулирование активности всех участников образовательных отношений. Создает переход педагогов из позиции объекта управления на позицию субъекта взаимодействия.