

**Представление модели управленческой деятельности
заведующего МАДОУ детского сада № 460 Веры Анатольевны Соломенниковой
для участия в городском конкурсе «ОБРАЗ-ЕКБ: Руководитель дошкольной
образовательной организации» 2024**

**Три слагаемых успешного менеджмента: быть личным примером,
быть профессионалом больше, чем остальные
и оставаться человеком в любой ситуации.**

В марте 2018 года, после декретного отпуска по уходу за 4-ым ребенком, я приступила к заведованию 4-х групповым детским садом № 154 Орджоникидзевского района города Екатеринбурга. Мой прошлый опыт педагогической работы, непрерывное текущее повышение квалификации и мощное стремление к реализации в профессиональной сфере, помогли эффективно решить кадровый вопрос, без замечаний пройти текущие проверки (МОиМП СО, МЧС РФ) и выиграть грант Министерства Просвещения РФ.

В декабре 2019 года, Учредитель доверил мне руководство 12-ти групповым детским садом № 460. Где, буквально с первых дней, я поняла, что мой предыдущий управленческий опыт дает мне возможность приступить к выполнению своих обязанностей, но результативность и продолжительность этой работы вызвала сомнения и критические прогнозы у слаженного многолетней работой коллектива. У коллектива, но не у меня: потому что было понимание необходимости приспособливаться к изменившимся условиям, ставить актуальные цели, самоорганизовываться и прогрессировать. Также меня вдохновляла мысль о том, что кроме реализации должностных обязанностей, я имею возможность содействовать окружающим в их личном и профессиональном становлении.

Кроме сомнений коллектива в профессионализме руководителя-новичка, передо мной стояли **проблемы** выросших объема работы и ответственности, при нехватке времени, кадровый вопрос: его дефицит, неисполнительность и сниженная мотивация сотрудников, а также – организация конструктивного взаимодействия с родительской общественностью. Итак, **системный анализ** ситуации показал, что учреждение функционирует на удовлетворительном уровне, но для перехода в режим развития, необходимо определить другие цель, задачи и реализовать конкретные меры на стратегическом, тактическом и оперативном уровнях.

Используя метод «Дерево целей», были определены оперативные и долгосрочные цели для всех участников образовательных отношений (педагогов, детей и родителей, законных представителей), которые позволили сформулировать **стратегическую цель** для всего учреждения – системное личное, профессиональное развитие участников образовательных отношений и их взаимоотношений, в соответствии с современными трендами образования.

В нашем большом детском саду, где более 40 сотрудников, около 300 детей, 500 родителей и 1000 других родственников, я наглядно вижу, что только в совокупности и взаимосвязи управленческих методов можно оптимально и своевременно достичь поставленных организацией целей. Поскольку практика показывает, что все методы управления ДОУ оказывают воздействие, как правило, в **комплексе**, нет главных или второстепенных **методов**. Мы применяем не только стратегическое и оперативное управление, но и метод самоорганизации, тайм-менеджмент, метод контроля и другие. Нашими любимыми **инструментами** являются: оценка реализуемой стратегии и текущей ситуации, мозговой штурм, причинно-следственная диаграмма и быстрое реагирование на все изменения, групповое обучение во время работы, беседа, постоянное совершенствование личного мастерства, создание горизонтальных организационных структур управления на основе рабочих групп, открытые для коллег и родительской общественности образовательные события. В результате применения специфических методов и инструментов управленческой модели детского сада № 460, субъекты нашей деятельности (коллектив, дети и родители, законные представители), используя свою активность в разработке и реализации стратегии, чувствуют сопричастность к управленческому процессу, что позволяет испытывать удовлетворенность от достижения поставленных целей и от качества образования.

Результатами реализации модели управленческой деятельности нашего детского сада № 460 являются:

- постоянное совершенствование профессионального мастерства руководителя, осуществление им научной и экспертной деятельности (обучение в аспирантуре УрГПУ, публикации в региональных и федеральных печатных изданиях, выступления в качестве модератора на I и II Зимних управленческих сессиях для руководителей ДОУ г. Екатеринбурга, экспертная деятельность на конкурсе профессионального мастерства «Я-профессионал!») и коллектива (системное повышение квалификации 100% педагогов, победы в конкурсах муниципального, регионального, федерального уровней – «Люблю Урал – мой край родной», 2020 г., 2021 г., «Грамотейка», 2021 г., 2022 г., «Воспитатель года», 2020 г., финалист, «Юный экскурсовод», 2021, «Юные затейники», 2022 г. организация муниципального этапа региональных соревнований по роботехнике «Робофест 2020, 2021 гг., смотр-конкурс на лучшую организацию питания обучающихся 2021-2022 гг. и др., публикации в сборниках УрГПУ и др. источниках);

- создание горизонтальных организационных структур управления организацией и группового общения во время работы, через коллективное видение единой цели (повышение включенности в деятельность ДОУ таких общественных структур как Педагогический совет – разработка и реализации Программы воспитания, Федеральной образовательной программы; Общее собрание работников – совместная работа над ЛНА, над реализацией наградной политики учреждения – за 4 года федеральными, региональными и муниципальными наградами отмечены 11 сотрудников; Совет родителей и Клуб отцов участвуют в решении оперативных вопросов, волонтерстве, презентации проектной деятельности и в открытых образовательных событиях; Управленческая команда – принимала участие в конкурсе в 2020г., реализует рабочие проекты; Первичный профсоюзный комитет ДОУ – в декабре 2019 года было 2 человека, на данный момент, в Профсоюз входит 100 % работников-единомышленников);

- изменение стереотипов мышления у управляющей команды помогает преодолеть инерцию, адаптироваться к новым условиям и совместными усилиями достичь повышения качества образования (мы с педагогами участвовали в разработке и реализации художественно-эстетического направления информационно-образовательного портала ОнлайнДетСад, апрель 2020 г.; трижды выигрывали гранты Министерства Просвещения РФ для развития Консультационного Центра ДОУ и насыщения МТБ учреждения, 2019 г., 2020 г., 2022 г.; апробацию вариативных моделей дошкольного образования 0+ трансформировали в системное сопровождение семей, имеющих детей в возрасте от 6 мес. до 1,5 лет, не посещающих детский сад; за 4 года в пять раз увеличили количество разнообразных форм взаимодействия с семьями воспитанников-открытые образовательные события, презентации проектов, волонтерство, соревнования, фестивали помощников и семьи, праздники профессий, День рождения Детского сада и др.).

В нашем детском саду № 460, системное личное и профессиональное саморазвитие руководителя не ограничено периферией самосознания одного человека, а выступает как пример, для коллектива в том числе: так, в 2024 году, молодой специалист педагог-психолог приняла решение об участии в муниципальном конкурсе профессионального мастерства, стажист учитель-логопед с высшей квалификационной категорией готовится к поступлению в аспирантуру, молодой специалист, удостоенный полгода назад нагрудного знака «Молодость и профессионализм» планирует декретный отпуск.

Я развиваюсь, расту как личность и профессионал, вдохновляя окружающих во благо развития личности и нашего общества, потому что все мы – части единого целого: представители системы образования, жители города Екатеринбурга, граждане нашей Родины – России! **Вместе, мы-сила!**