

## Описание модели управленческой деятельности.

*Талант выигрывает игры,  
а командная работа — чемпионаты.  
Майкл Джордан*

Современное общество испытывает глубокие и стремительные перемены за всю свою историю. На смену прежнему стилю жизни, когда одного образования хватало на всю жизнь, приходит новый жизненный стандарт «Образование для всех, образование через всю жизнь». Двигателем для развития и изменения являются дети. Всем хочется покоя и стабильности, а изменения – это стресс. Мы живем в замечательное и, одновременно, сложное время – время перемен. Перемены – это подарки, которые заставляют нас искать новый центр тяжести. Мы не сражаемся с ними, а ищем другое устойчивое положение.

Сегодня мы признаём, что уходит в прошлое плоское представление об управлении как о линейном воздействии органа управления на объект (воздействие начальника на подчинённого). Управление рассматривается как нелинейная диалоговая многофункциональная деятельность участников социального процесса, одинаково заинтересованных как в получении высокого результата работы организации, так и в сохранении и развитии участвующих в этом процессе людей, их отношений и неповторимой субъектности. Однако, управленческий опыт со стороны руководителей часто остается достаточно больше традиционным – управленческо-административным, отсутствует команда единомышленников в коллективе, слабо развита корпоративная культура как совокупность норм поведения. Поэтому настала необходимость разработки и выявления комплекса оптимальных условий, обеспечивающих эффективность командного менеджмента.

При разработке стратегий управления, постановке задач, я, как руководитель образовательного учреждения, сегодня должна ориентироваться во внешней среде, учитывая образовательную политику государства, запросы воспитанников и их родителей. Одна из важнейших задач руководителя — постоянный поиск путей и средств повышения эффективности управленческой деятельности, разработка, усвоение и реализация новых технологий управления, ориентированных на достижение главной цели инновационного дошкольного образовательного учреждения — развитие личности воспитанников.

Задача формирования личности ребенка - дошкольника наиболее успешно реализуется тогда, когда управленческие действия руководителя ДОО сочетаются со стремлением педагогов оказать ребенку педагогическую поддержку в его развитии и становлении, совершенствовать методы работы, претворять в жизнь собственную управленческую концепцию образовательного учреждения.

Модель управленческой деятельности нашего детского сада – это модель проектного управления. Эта модель предусматривает самостоятельность и целостность сотрудников организации, готовых и способных решать текущие управленческие задачи, предоставить свои ресурсы для достижения единой цели в рамках реализации определенного проекта, процесса, события. Каждый процесс или

проект – это, прежде всего, человеческие ресурсы! Фраза «Кадры – решают всё!» - актуальна и в наши дни. В современных условиях главным условием эффективной работы образовательного учреждения является команда специалистов. Именно поэтому, ориентиром модели проектного управления ДООУ стала модель командного менеджмента, основанная на взаимодействии-диалоге структурных подразделений. На мой взгляд, «команда» – вот механизм, запускающий и осуществляющий эффективную деятельность всего нашего учреждения. Насколько каждый педагог ощущает себя его частью, насколько чувствует свою значимость и востребованность – настолько он и мотивирован на совместное сотрудничество, самореализацию и саморазвитие как профессионала.

Для формирования мотивации педагогов в учреждении создана атмосфера доверия и открытости с учетом их темперамента, характера и личностных качеств. Я, как руководитель, совместно с командой единомышленников, мотивируем педагогов работать как единое целое ради достижения командных целей, которая должна привести к формированию чувства «Мы». Характер этих отношений, микроклимат имеют решающее значение для успеха всего учреждения. Совместная деятельность всех сотрудников помогает каждому найти свою нишу. И это помогает нам в создании не только внутреннего делового сотрудничества, но и внешнего.

Стратегическим инструментом формирования и укрепления команды стала методика Тимбилдинг (командообразование). Внедрены эффективные командообразующие проекты «Сфера успеха», «Точка опоры», разработана корпоративная программа по повышению физической активности сотрудников. Работая одной командой можно выполнить те задачи, которые слишком сложны или трудоемки для одного человека. Эффективная работа в команде позволяет получить желаемые результаты гораздо быстрее, чем при одиночной работе. К лучшим результатам мы приходим, благодаря использованию коллективного знания, навыкам, опыту, креативности и инсайту каждого члена команды для достижения поставленной цели.

Важной частью управленческой стратегии является идея самообучающейся организации (П.Сенге). Поощряется и стимулируется профессиональный рост, стремление к освоению инноваций, креативность мышления, нетрадиционные подходы. Руководитель же должен удерживать в поле зрения постоянный процесс развития своих сотрудников путем определения и устранения ошибок, самосовершенствования и за счет этого расширения возможностей организации в целом.

Таким образом, управленческая деятельность по созданию творческого коллектива, профессиональной команды позволила найти новые и эффективные точки опоры. Только творческий, сплоченный коллектив, профессиональная компетентность руководителя и педагогов помогает повышать эффективность работы всего учреждения и создает зону комфортного пребывания для каждого.

Марченко О.Н.,  
заведующий МБДОУ детский сад № 288