

Заведующий муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 92 «Веснушка», г. Сургут

Тетерина Мария Владимировна

Эссе

«Стратегия профессионального роста руководителя»

*Истинное руководство не состоит в том,
чтобы контролировать людей, а в том,
чтобы вдохновлять их.*

Саймон Синек

Руководитель эпохи современности. Кто он? Какие задачи ставит перед ним государство? Какими качествами он должен обладать, какие профессиональные стратегии выстраивать? Я задумалась над этими вопросами, когда стала руководителем детского сада.

И несмотря на небольшой управленческий опыт, два года моей профессиональной деятельности были по-настоящему насыщенными, интересными, ответственными, временами увлекательными и очень поучительными. И сегодня мне есть что сказать...

На данный момент российские компании начинают придавать большое значение накоплению кадрового капитала, как самого ценного из всех видов капиталов. Следовательно, инвестирование в человека, в его здоровье и образование является одним из способов накопления человеческого капитала. Компании, инвестирующие в профессиональный капитал, признают, что именно образование является долгосрочной и самой эффективной инвестицией в развитие человеческого капитала.

Каждый руководитель в результате своего процесса управления видит в перспективе - эффективное образовательное учреждение.

На момент вступления в должность руководителя детский сад встретил меня в составе дружного, слаженного коллектива, с имеющимися традициями и

устоями. И для меня, как руководителя, обозначились следующие важные аспекты: с одной стороны - сохранить коллектив и его единство, а с другой стороны - повысить привлекательность образовательного учреждения для родительского сообщества, социальных партнёров, сделать его конкурентоспособным.

Размышляя над данными аспектами, я определила основное направление моей управленческой деятельности – это развитие кадрового потенциала.

Рассмотрим детально, из каких стратегий строится это направление.

Для успешного развития кадрового потенциала образовательной организации важную роль играет система управления этим процессом. Исходя из этого, кадровый потенциал образовательной организации можно определить, как «совокупность возможностей всех педагогических и руководящих работников».

Именно поэтому на первый план я ставлю стратегию самообразования руководителя образовательной организации.

Необходимость непрерывного обучения руководителя обусловлена возможностью постоянно развивать детский сад, вдохновлять и мотивировать коллектив, а также с пользой реализовывать полученные знания в деятельности учреждения. Для меня первоочередной задачей стало участие в профессиональных тренингах, касающихся вопросов организации эффективной образовательной деятельности в учреждении; в конференциях, затрагивающих ценностные ориентиры образования Российской Федерации; прохождение курсов повышения квалификации, которые помогают сформировать ключевые компетенции руководителя, а также сотрудничество с научно-преподавательским составом высших учебных заведений. Всё это является инвестированием в моё собственное профессиональное развитие. Данная стратегия помогает развивать навыки постановки долгосрочных целей учреждения и умение добиваться их реализации, прогнозировать достижения и выявлять риски.

Но оптимальная деятельность образовательного учреждения и его результативность напрямую зависят от работы сотрудников: как каждого из них, так и команды в целом. Однако не представляется возможным руководителю организовать данную деятельность без построения авторитета и доверия коллектива. Из этого вытекает следующая управленческая стратегия создание благоприятной психологической атмосферы в коллективе.

На мой взгляд в основу управленческой деятельности должно быть заложено умение выстраивать грамотное профессиональное взаимодействие и установление уважительных отношений с сотрудниками учреждения, родительской общественностью и социальными партнерами образовательного учреждения. Для этого я использую в своей работе разнообразные формы сотрудничества.

Например, в настоящее время в коллективе сложились добрые традиции: спортивный марафон «За здоровый образ жизни», «Балет на полу», «Активный выходной», акция «Тайный Дед Мороз» и др. Данные мероприятия были инициированы коллегами, родителями в рамках деятельности управляющего совета и получили положительные оценки. Также считаю, что вышеуказанная управленческая стратегия позволяет сотрудникам эффективно проявлять себя в конкурсах профессионального мастерства, так педагоги детского сада являются победителями и призёрами конкурсов на муниципальном и региональном уровнях и постоянными участниками конкурсов всероссийского уровня. Таким образом, деятельность коллектива в рамках подготовки педагогов в конкурсном движении, помогла отрыть уникальные таланты сотрудников – это и разработка образовательных проектов, программ, уникальных игровых пособий, создание видеороликов, написанию стихотворений и др. Совместная плодотворная работа педагогического коллектива, имеет положительный устойчивый результат, и каждый сотрудник ощущает сопричастность к этим знаменательным событиям, так как каждый внёс вклад в победу. Раскрывшиеся способности и таланты сотрудников находят свое продолжение в

профессиональной деятельности, так в учреждении формируется ситуация успеха для коллектива, что способствует развитию учреждения в целом.

Однако, не стоит забывать, что ключевым фактором, определяющим успех образовательного процесса, является совокупность знаний, навыков, компетенций и опыта, которыми обладают педагогические работники образовательной организации, что является базой кадрового потенциала учреждения. Исходя из этого, я определила следующую управленческую стратегию: создание условий для внутрифирменного обучения и развития коллектива.

В данном контексте мне близко утверждение канадского исследователя в области образования Майкла Фуллана: «Если люди не учатся в конкретном контексте, в котором выполняется их работа, они неизбежно учатся поверхностно». Особое внимание уделяю применению в работе эффективных методов, которые дают стабильные результаты в работе над инновационными проектами. В детском саду успешно работает система наставничества, организована систематическая деятельность методических объединений сотрудников, широко практикуется диссеминация опыта между коллегами, организовано профессиональное консультирование, проводятся конкурсы педагогического мастерства, открытые мероприятия для педагогов и родителей.

В рамках данной стратегии детский сад в течение 3-х лет является федеральной инновационной площадкой ФГБНУ «ИХОиК РАО» по теме «Вариативная модель социокультурной образовательной среды для детей младенческого и раннего возраста». Кроме этого, коллектив детского сада принимал участие во Всероссийском онлайн-фестивале «Умный город – город открытий», я являлась модератором дискуссионной площадки «Территория возможностей». В контексте развития профессионального сообщества учреждения, ежегодно не менее 30% педагогических сотрудников проходят профессиональное обучение, активно принимают участие в педагогических мероприятиях на различных уровнях, включены в экспертную работу.

Данная деятельность позволяет учреждению держать уверенный курс на науку и профессиональное развитие коллектива, что непосредственно влияет на стабильное повышение качества дошкольного образования.

Результаты, полученные за два года моей управленческой деятельности, на сегодняшний день позволяют мне сделать вывод об адекватности моих суждений, выбранных управленческих стратегий.

Могут ли измениться выбранные мной управленческие стратегии или появиться новые? Думаю, да! Всё будет зависеть от задач, которые поставит перед нами государство.