

Департамент образования Администрации г. Екатеринбурга
Управление образования Орджоникидзевского района
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад «Детство»

ЭССЕ

«Я – лидер»

Составитель

Иванова Ирина Витальевна

Директор

МБДОУ -детский сад «Детство»

Екатеринбург, 2017

Я лидер.

Лидер... Руководитель...Руководитель... Лидер...Тема не новая, есть множество научных заключений и практических исследований по ней. В традиционной практике управления понятие лидерства не связано с деятельностью руководителя. Сам по себе лидер – человек, несосредоточенной на конкретной цели, не знающий конечного пункта своего движения, хотя деятельностный и активный. Руководитель–управленец знает, как правильно делать вещи, но не может смотивировать людей на творческую позицию в отношении своей работы. Это часто приводит к профессиональному выгоранию. Люди делают только тот минимум, за который платят. Руководитель-лидер осуществляет целеориентированное управление. Он делает. Делает правильные вещи. Создает энтузиазм чувство удовлетворения работой и ощущения у коллектива, что все идеи их собственные. Он излучает оптимизм, и у окружающих просто не остается иного выбора, кроме как отвечать ему тем же.Кем же являюсь я?

Руководя одной из крупнейших дошкольных организаций в России – МБДОУ – детский сад «Детство», объединением, включающим 21 филиал, на протяжении трех лет, я столкнулась с множеством противоречий и проблем, исходящих из неэффективного менеджмента, традиционной технологией управления, не соответствующей современным требованиям. Отсутствовала долгосрочная стратегия развития учреждения;кадровая политика организации хаотична и не представляла собой эффективную систему управления персоналом, ее функции слабо регламентированы и не направлены на формирование необходимого количества и качества персонала. Условия для развития и использования инновационного потенциала отсутствовали; реальное поведение руководителей частично соответствовало декларируемым ими ценностям. Однако, мы живем в мире инноваций и высоких технологий, в мире, который постоянно меняется и требует таких же изменений от всех систем общества и от системы образования в том числе. Новые обстоятельства предлагают новые формы коллективной деятельности. Современному руководителю необходимо изменение позиции руководства от управления к лидерству. Новые требования не стали для меня чем-то сложным и непреодолимым. В своей управленческой деятельности я всегда использовала принцип командной работы. Поддерживала творческий потенциал своей команды, отстаивала ее интересы. Мои сотрудники всегда знали, что для них я не только руководитель, но и покровитель, вожак и защитник. Для эффективного управления функционированием перевода такого крупного объединения как МБДОУ – детский сад «Детство» из состояния стагнации в состояние развития, достижения эффективности образовательного процесса, мною изменена организационная структура управления, которая сегодня обеспечивает легкую управляемость, быструю трансляцию задач от руководителя до непосредственного исполнителя; создана команда единомышленников, управляющая лидерская команда. Разработана и

апробирована модель управления. В этот период решались серьезные и глобальные задачи. Проведен комплексный стратегический анализ ДОО по выявлению соответствия современным требованиям образовательной политики государства. Разработана и эффективно внедрена модель сетевого взаимодействия филиалов МБДОУ - детский сад «Детство», построенная на идее распределенного лидерства с созданием регулирующего центра и доминирующей функцией координации. В процессе управленческой деятельности выявились руководители-лидеры, в зависимости от их доминирующих профессиональных компетенций, которые встали во главе четырехмодульной системы организационной структуры управления. Благодаря данной модели выстроена интеграция взаимодействия всех учреждений, каждый руководитель значим, проявляет свою инициативу и способности. Созданная управленческая команда позволяет осуществлять вертикально-горизонтальную связь. В данном взаимодействии происходит формирование и аккумуляция информации по каждому из модулей. Таким образом, возникает информационный банк по четырем направлениям соответствующим четырем модулям. Таким банком данных могут пользоваться не только руководители филиалов МБДОУ - детского сада «Детство», но и внешние пользователи, руководители других детских садов. Благодаря тому, что внутри сети по каждому направлению выделяются распределенные лидеры, а каждое направление курируется и развивается на принципах командной работы, качество проработки нормативно-правовых, кадровых, административно-хозяйственных и финансовых, организационно-методических вопросов внутри МБДОУ – детский сад «Детство» усиливается. Достигается кумулятивный эффект: знания управленцев накапливаются, обобщаются, систематизируются, проверяются на практике, становятся выверенными и уже в таком выверенном виде передаются другим руководителям ДОО в сети. Это способствует многократному повышению качества управленческой деятельности и большей эффективности работы в области управленческого консультирования в сети «Детство». Их лидерство в выбранных направлениях деятельности определяется уже не формальным распределением обязанностей, а их опытом профессиональной деятельности в роли руководителя и их талантами, способностями, знаниями, иначе говоря, личностными сильными сторонами. Курируя то или иное направление по своему выбору, специализируясь на нем, такие руководители становятся лидерами и экспертами в своей области. Это позволяет им осуществлять управленческое консультирование других руководителей и специалистов сети МБДОУ – детский сад «Детство», повышать их квалификацию, обучать, проводить разъяснительную, сопроводительную работу, осуществлять коучинг и т.д. Кроме этого, в результате групповой проработки задачи, ее обсуждения всеми специалистами модуля, формируются наиболее объективное и эффективное ее решение. Реализация данной модели сетевого взаимодействия на практике позволила модернизировать организационную структуру управления из линейно-функциональной в дивизионную, со штабными признаками. Выступая в рамках того или иного интересного им

направления работы, лидеры-руководители ДОО, с одной стороны, более полно реализуют свой внутренний управленческий потенциал, во-вторых, ведут за собой всех других специалистов, работающих в сети МБДОУ – детский сад «Детство», вдохновляют их на творческие достижения и сами своей деятельностью способствуя новым достижениям. Руководитель - лидер не только идет дальше, он трансформируется сам и является ресурсом изменений личностей в отдельности, всего коллектива, организации в целом. Многие люди имеют потенциал, чтобы быть хорошими руководителями, им не нужно даже этому учиться. Но они должны узнать, как разбудить ребенка внутри себя, который даст им то, что мешает им переучиваться, иметь характеристики личности, просто вынуждающие идти к успеху. Начало лидерству каждого человека положено еще в детстве. Людям нужно всего лишь помочь отточить данные им навыки, чтобы научиться вести людей за собой для достижения совместной победы. Главная задача моя как руководителя, лидера и просто человека - раскрыть внутренний потенциал каждого руководителя, и педагога скрытый от «внешних глаз», который характеризует его с позиции лидерских качеств. Принципы распределенного лидерства, апробированные в рамках работы управленческой команды МБДОУ – детский сад «Детство», в настоящее время стали внедряться и в работу методической службы. По итогам работы августовской конференции 2015 года МБДОУ - детский сад «Детство» ее участниками была принята резолюция о необходимости формирования в сети творческих групп по областям ФГОС ДО, а также развитию у воспитанников технического мышления в рамках проекта «Уральская инженерная школа» и методических объединений специалистов ДОО. В результате внедрения модели в МБДОУ - детский сад «Детство» было создано 11 творческих групп педагогов. В каждой из групп для организации и руководства их работой в процессе командо - и лидерообразования были определены лидеры-руководители в каждой из областей, предусмотренных ФГОС ДО. Под их руководством и вдохновением были разработаны перспективные планы работы групп. Так возник второй уровень внедрения модели распределенного лидерства в образовательных организациях сети - методический. Благодаря разноуровневой реализации, модель распределенного лидерства в МБДОУ – детском саду «Детство» усложнилась, пронизав собой педагогический коллектив детских садов сети не только по горизонтали, но и по вертикали. Возникло множество распределенных лидеров-управленцев и лидеров-методистов, каждый из которых, стремясь реализовать собственный потенциал и достичь собственных профессиональных интересов, одновременно способствует комплексному развитию всей сети учреждений МБДОУ – детского сада «Детство», их коллектива. В сетевом взаимодействии МБДОУ – детского сада «Детство», ориентированном на формирование системы распределенного лидерства, удовлетворятся и потребность в управленческих консультантах за счет внутренних кадровых резервов самой сети.

Оборачиваясь назад, я вижу, как много сделано за этот период времени, как изменились мои руководители, мой коллектив в целом. Люди стали узнавать друг друга в лицо, разговаривать на профессиональные темы. Анализируя полученный результат, я радуюсь, но понимаю, что есть у нас еще препятствия и недостатки, которые пока сдерживают потенциал организации. Это на сегодняшний день недостатки внутренней оценки качества образования, недостаточное использование информационных ресурсов для трансляции опыта. Кроме семинаров, статей конференций, система сетевого взаимодействия не интегрирована в сеть интернет; не используются вебинары, как обучающие и консультационные средства; отсутствие виртуального консультационного центра как для педагогов МБДОУ - детский сад «Детство», так и для всего педагогического сообщества. Сегодняшняя моя команда молодая, гибкая, сильная, готовая к изменениям в современном, способная к инновациям.

Лидер... Руководитель... Руководитель... Лидер... Я конгломерат того и другого. Лидер внутри меня – лидер для всех. Лидерством пропитана вся команда руководителей и педагогов. Я как дирижер оркестра, в котором каждый выдает свою партию, а в целом получается общая музыка.