

«Создание модели менеджмента дошкольного учреждения как условие повышения личностной эффективности педагогов и улучшение климата в коллективе»

Чапущина Н.В., заведующий
МБДОУ Детский сад №228
ГО г. Уфа РБ

В настоящее время дошкольное образование особо остро нуждается в сохранении кадров, т.к. модернизация образования и инновационное развитие общества возможны только с участием энергичных молодых педагогов, которые составляют его будущее.

Важнейшим условием развития коллектива, его устойчивости, жизнеспособности является создание условий для активной деятельности участников педагогического процесса. Практически от того, насколько дружелюбна, основана на взаимном уважении и сдержанности сложившаяся атмосфера, каков психологический климат в коллективе, насколько предсказуема и уважительна позиция и поступки руководства и коллег – от всего этого зависит время успешной жизни коллектива, его поступательное движение к поставленным целям.

Модель менеджмента дошкольного учреждения.

Управление ДОУ должно отразиться на стиле поведения всех работников, ориентированном на искренность и открытость в общении, умение радоваться успеху других и готовности внести свой вклад в решение задач и проблем организации.

Равные возможности.

Особое внимание менеджмент дошкольного учреждения уделяет обеспечению равных возможностей всем педагогам и узким специалистам в достижении ими максимально возможных результатов их деятельности. Любая точка зрения подлежит рассмотрению, нестандартные мнения поощряются, а не преследуются.

Признание заслуг.

Руководство намерено вознаграждать:

Как морально, так и материально педагогов и специалистов, за их трудовой вклад в деятельность учреждения независимо от того занимаются они инновационными направлениями образовательной деятельности, или являются прилежными исполнителями рутинной работы.

Соблюдение этических норм.

За основу управления детским садом приняты установленные нормы поведения, суть которых – доступность и единый подход для всех: доступ к информации, касающейся деятельности коллектива, доступ к руководителю решающего проблемы сотрудника, единые требования для всех.

Информированность

Администрация разъясняет и информирует сотрудников о целях и задачах организации, педагоги хорошо представляют, что от них требуется. Таким образом, происходит налаживание своевременной «обратной связи».

Делегирование полномочий

Данный подход к управлению предприятием предусматривает с одной стороны повышение самостоятельности и ответственности педагогов, а с другой признание их заслуг руководством. Основой отношений должны быть корпоративные деловые отношения, способствующие реализации творческого потенциала всех кто трудится в детском саду.

Таким образом, благодаря созданию модели менеджмента и продуманной кадровой политики в дошкольном учреждении удалось достичь увеличения показателей аттестованных педагогов с 56% в ноябре 2018 года до 80% в апреле 2019 года, уменьшения текучести кадров, улучшения социально-психологического климата в коллективе.