

Технология управления изменениями «7С»

*Пантюхина Валентина Владимировна,
заведующий МАДОУ детского сада № 60*

В настоящее время система дошкольного образования активно развивается и реформируется с учетом потребностей социальной среды, информатизацией социального пространства. Повышение качества дошкольного образования одна из приоритетных задач развития системы образования в целом, а, следовательно, и нашего дошкольного учреждения. Решая данную задачу, мы столкнулись с рядом проблем, которые требовали принятия определенных управленческих решений.

Проблема взаимодействия с семьей – это, пожалуй, самая ответственная сторона организации образовательного процесса. В современных условиях не обойтись без поддержки и взаимопонимания, взаимодействия и участия родителей, непосредственного включения их в образовательную деятельность.

Проблема недостаточности дополнительных образовательных услуг в соответствии с запросом родителей (законных представителей).

Проблема неготовности части педагогов к работе в инновационном режиме, использованию современных образовательных технологий, заикленность на традиционных формах и методах работы.

Технология управления изменениями «7-С» известна и широко используется в бизнесе, тем интереснее для меня было попробовать адаптировать эту модель к системе управления дошкольным учреждением. Суть технологии заключается в применении комплексного подхода к управлению организацией с использованием семи ключевых характеристик: стратегия, то, что определяет этапы развития организации, структура и система управления, стиль руководства, состав кадров, совокупность профессиональных компетенций и система ценностей.

В ходе использования данной технологии:

Были приняты определенные управленческие решения: создание благоприятных условий для привлечения родителей к активному участию в жизни детского сада; расширение спектра дополнительных образовательных услуг с учетом запроса родителей; совершенствование системы методического сопровождения педагогических работников; создание условий для инновационной деятельности педагогов.

Выработан ряд принципов, на основе которых решаются возникающие проблемы:

Действуем вместе. Используя разнообразные активные формы взаимодействия с родителями (дискуссионные встречи, практикумы, тренинги, совместные досуги взрослых и детей, фольклорные семейные вечера, познавательные-игровые викторины и многое другое) мы получили обратную связь от родителей, желание вместе с детьми участвовать в реализации различных мероприятий и проектов. Мы заинтересованы в живом общении детей, педагогов и родителей. Так появился «Клуб выходного дня», который пользуется большой популярностью у всех участников образовательных отношений.

Учет мнений. Повышение интегрального рейтинга образовательной организации по результатам НОКО напрямую связано с учетом мнения родителей, участвующих в том числе в мониторинге удовлетворённости качеством образовательных услуг.

Самостоятельность и потенциал. Каждый педагог нашего детского сада имеет не только зону своей ответственности, но и возможность реализации своих предложений. Плодотворная новая идея может быть не реализована не потому, что не признаются её достоинства, а потому что никто не взял на себя ответственность за её превращение из слов в дело. Творчество - это умение делать новые идеи, а новаторство - их претворять. Этот принцип позволяет использовать потенциал сотрудников для развития образовательной организации, для трансляции и обмена опытом.

Ценностное руководство. Управление не только на основе нормативно-правовых актов, но и на основе общих, согласованных и разделяемых сотрудниками ценностных приоритетов. Поэтому каждый сотрудник, на любом уровне, в любое время, в любой ситуации, принимая любое решение, руководствуется ценностями образовательной организации.

Представленная технология управления показала свою эффективность. На сегодняшний день родители являются активными участниками жизни детского сада, совместно с детьми принимают участие в мероприятиях различного уровня, становятся призерами и победителями. Активность участия родителей поднялась с 16% до 43%. Увеличился спектр дополнительных образовательных услуг с 5 до 12, доля детей, охваченных дополнительным образованием возросла с 33% до 63%. В рамках совершенствования профессиональных компетенций доля педагогических работников, прошедших обучение по программам дополнительного образования составляет 100%, доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию увеличилось на 40%. Детский сад имеет статус участника экспериментальной площадки УрГПУ и инновационной площадки федерального уровня.

Что значит быть руководителем? Это значит выходить на первый план, когда дела идут неудачно, и быть невидимым, когда дела идут хорошо. Это создание лояльной команды в руководстве, которая говорит приблизительно на одном языке. Это умение внимательно слушать большую часть времени, произносить ободряющие слова и подкреплять слова правдоподобными действиями. Это жесткость при необходимости, иногда открытое применение силы. Думаю, это знакомо каждому руководителю. Если говорить о себе, то стиль, который близок мне, и который, на мой взгляд, является наиболее эффективным это «преобразующее руководство» (динамичное руководство). Оно опирается на потребности человека в смысле существования и создает организационную целеустремленность.

