Управление образования администрации Чайковского городского округа

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования

Дом детского художественного и технического творчества

**ТВОРЧЕСКАЯ РАБОТА**

«Я директор – организации дополнительного образования»

**«Апгрейт ДО или что может сделать руководитель за 4 года»**

Автор-разработчик:

Андреева Ирина Рифатовна,

директор

irayanova.uprobr@yandex.ru

г. Чайковский, 2020

*Делай, что можешь, с тем, что имеешь, там, где ты есть.*

*Теодор Рузвельт*

 Мир спорта подарил миру немало ярких и харизматичных лидеров. Барак Обама успешно играл в баскетбол в студенческой лиге, а Джордж Буш-старший, будучи молодым, возглавлял команды по футболу и бейсболу. Борис Ельцин, несмотря на отсутствие двух пальцев на левой руке азартно играл в волейбол в студенчестве, выступал за команду Уральского политехнического института и сборную Свердловска, в составе которой становился чемпионом России.

 Мой лидерский путь тоже начинался со спорта. 7 лет я была бессменным капитаном школьной волейбольной команды, и все эти годы наша команда была абсолютным лидером в первенстве города. Тот грандиозный опыт юных лет помогает мне и сегодня, это фундамент на котором строится моя директорская позиция.

Золотое правило волейбола гласит: «Взор игрока все время должен быть направлен на мяч!». Но как при этом контролировать ситуацию на поле? Ответ очень прост – необходимо в совершенстве владеть периферическим зрением. Мне как руководителю важно видеть конкретную цель, но при этом не терять контроль, а владеть ситуацией в целом: в мире, в стране, в городе, в учреждении и выстраивать управленческую стратегию в соответствии со сложившейся ситуацией.

С точки зрения концепции руководства – я командный игрок и твёрдо убеждена в том, что коллектив становится успешным, только когда становится командой. В мировой практике командный стиль руководства уверенно держится на первом месте по своей эффективности. Управление в системе образования постоянно усложняется, происходит оптимизация посредством слияния учреждений в холдинги. Одному человеку, каким бы талантливым он не был, просто не под силу в одиночку справиться с большим объёмом сложных и многоплановых задач.

Сегодня в приоритете стоит задача по внедрению «командного менеджмента» через формирование сильной управленческой команды, как единого организма, где каждый качественно выполняет определённую функцию и при этом понимает общую стратегию развития учреждения.

*Театр начинается с вешалки.*

*К.С. Станиславский*

Педагогика всегда была делом подвижническим. Проводить большую часть дня на рабочем месте для моих коллег – в порядке вещей. Создание комфортной среды для всех участников педагогического процесса – это одно из приоритетных направлений моей директорской концепции. Когда учреждение начинает преображаться, трансформируется и отношение человека к работе. В данном случае становятся возможными перемены «от внешнего – к внутреннему». В вопросах благоустройства учреждения я всегда прислушиваюсь ко мнению коллектива и стараюсь применять интерактивный стиль руководства: забочусь о достижении консенсуса, активном и увлеченном участии всех членов коллектива, их взаимодействии и взаимопонимании. Да, этот стиль часто называют «женским менеджментом», поскольку базируется на эмоциональном сопереживании. Но в этом вопросе он максимально эффективен. Например, одна из первых моих инициатив – это создание комфортной общей обеденной зоны, позволила улучшить психологический микроклимат внутри коллектива, что в свою очередь благоприятно отразилось на показателях эффективности работы учреждения.

Сегодня я с уверенностью могу рекомендовать молодым руководителям начинать свою управленческую деятельность в новом коллективе с проектов, направленных на благоустройство учреждения. Создавая сотруднику комфорт на рабочем месте, вы не просто укрепляете материально-техническую базу, а транслируете в коллектив message – «я заинтересован в каждом из вас, для меня важно то, как вы чувствуете себя на рабочем месте». Если угодно, воспринимайте это как форму нематериальной мотивации! Но об этом позже.

Получается очень интересная ситуация – качественные изменения рабочей среды и материально-технической базы учреждения вдохновили коллектив на разработку проекта «Инициативного бюджетирования» по благоустройству парка на территории Дома детского творчества.

*Главным фактором,*

*определяющим «скорость компании»,*

*становится её корпоративная культура.*

*Билл Гейтс*

Важным аспектом работы руководителя является формирование корпоративной культуры педагогического коллектива.

Развитие сотрудников – одна из ключевых задач современного управленца. Стимулировать интерес к новому, создавать условия для обмена опытом, содействовать образованию и самообразованию. На решение этих серьезных задач работает институциональный конкурс профессионального мастерства «Формула успеха». Конкурс педагогического мастерства, когда в качестве фокус-группы (детей) выступают сами педагоги, способствует созданию благоприятной атмосферы в коллективе с элементами здоровой конкурентной среды. Кроме этого в процессе подготовки к конкурсу внутри педагогического коллектива наставничество вышло на качественно новый уровень.

Для меня важно работать с мотивацией сотрудников. Вопрос материальной мотивации решился посредством пересмотра критериев распределения стимулирующего фонда оплаты труда. Мы перестроили систему в соответствии с современными тенденциями в образовании, спецификой работы учреждения и в интересах педагогов.

Директору современного образовательного учреждения важно понимать значимость нематериальной мотивации сотрудников. Практика показала эффективность совместного досуга в формате тимбилдинга и систематического проведения тренингов на командообразование. Здесь каждый член коллектива ощущает свою сопричастность к общему делу, чувствует себя частью чего-то большого и очень важного. Ещё Абраам Маслоу отмечал, что каждый человек нуждается в реализации творческих потребностей, уважении и признании заслуг. Именно на этих потребностях строится система нематериального стимулирования.

*В совершенствовании человека — смысл жизни.*

*Максим Горький*

 Образование – это сфера, которая должна чутко реагировать на изменения, скорость которых стремительно растёт. Быть неактуальным для дополнительного образования – губительно вдвойне, т.к. наша миссия определяется словами быть «интересным, удивительным». Миссия руководителя организации дополнительного образования детей сегодня в отслеживании и эффективном внедрении трендов. Выражаясь другими словами, необходимо обеспечить апгрейд рабочего процесса и образовательных программ в призме глобальной цифровизации.

 Ни для кого не секрет, что мир стоит на пороге четвёртой промышленной революции, которая приведёт к автоматизации большинства процессов. Многое переходит в online среду. Уже сегодня мы внедряем электронный документооборот - первичную работу по сбору информации выполняют алгоритмы, а не люди. С этого учебного года мы ввели альтернативный способ записи в объединении – по QR-коду с заполнением заявления на зачисление в GOOGLE-DOC.

 В период самоизоляции педагогами учреждения был организован образовательный и воспитательный процесс в режиме online. Успешно реализованные online-проекты (марафона «Считаем дни до Победы» и лагеря «Чайковские каникулы») показали перспективность развития деятельности учреждения в направлении online-формата.

 Сегодня методистами Дома детского творчества реализуется проект обучения педагогов основам цифровой грамотности «IT-MIR», который направлен на:

* развитие деятельности объединений в социальных сетях ВКонтакте и [Instagram,](https://www.instagram.com/?hl=ru)
* [овладение навыками работы редактирования фотографий и видео в приложении InShot Editor,](https://www.instagram.com/?hl=ru)
* [умение создавать качественную инфографику посредством online-сервиса Canva и пр.](https://www.instagram.com/?hl=ru)

 [Очень важно сегодня не драматизировать ситуацию, а настроить коллектив на перемены как на возможность нарастить себя, эволюционировать и уверенно войти в завтрашний день.](https://www.instagram.com/?hl=ru)

 Давайте честно признаем: мы оказались не готовы к вызову времени и запоздали с изменениями лет на десять. Будущее образовательной организации напрямую связано с цифровизацией. Виртуальная среда должна стать полноправной частью образовательной парадигмы.

 Глобальная цель на ближайший год связана с апгрейдом существующих образовательных программ и расширением сферы образовательных услуг за счет привлечения молодых специалистов из сферы информационных технологий в качестве педагогов.

 В ближайшие годы важно удовлетворить традиционные запросы на доступность, равенство, объективность и результат. И здесь ключевую роль играет понятие доступности услуги для каждого ребёнка в том числе в формате онлайн.

 Сегодня мы ставим перед собой дерзкую задачу - создание на базе нашего учреждения онлайн-спутника по предоставлению образовательных услуг в сети Интернет, который может стать достойным ответом на вызов будущего.