Департамент образования администрации города Перми

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «IT мир» г. Перми

**Творческая работа**

«Я – заведующий детского сада»

«Создание дошкольного мира»

**Автор-разработчик:**

Полякова Юлия Николаевна

Заведующий,

[Polyakova112@yandex.ru](mailto:Polyakova112@yandex.ru)

**Пермь, 2020**

«Добрый день, я – заведующий детским садом». Как часто я произношу это выражение, не задумываясь над глубоким смыслом его содержания. Подбирая слова – синонимы к слову «заведующий», я нашла более сотни понятий, начиная от слова «голова» и заканчивая словом «поводырь». Таким образом, заведующий – это многофункциональный и многогранный человек, имеющий интересные творческие грани, сочетающиеся с обыкновенными гранями, простыми и невзрачными.

О многогранности своего профессионализма, о диапазоне знаний своего дела, на мой взгляд, ярких дел и не очень, я буду сегодня размышлять.

Я начала себе задавать вопросы:

Какой детский сад я хочу видеть в будущем?

Каковы перспективы развития в общей системе образования?

Какова общественно значимая роль нашей образовательной организации?

Какую стратегию, модель использовать для достижений поставленных целей?

Как мотивировать, симулировать педагогов?

[Вопросов было очень много](https://fortunesuper.ru/shkola-eto-malenkaya-zhizn/luchshe-pokazatsya-glupym-odnu-minutu-zadavaya-vopros-chem-promolchat-i-ostavatsya-im-vsju-zhizn/). Но цель одна – вывести нашу образовательную организацию на конкурентоспособный уровень, иметь высокие результаты обучения, пользоваться повышенным спросом со стороны потребителей, удовлетворять потребности заказчиков и имеет постоянную потребность в развитии.

Итак, каковы пути развития современного руководителя, чтобы стать эффективным?

Одна из самых простых формул «Думай – делай – анализируй» и далее по кругу. Важно: развитие должно идти по спирали постоянно вверх, а не просто по замкнутому кругу.

Давайте рассмотрим направления развития руководителя и формы повышения эффективности:

1. Руководитель обязан быть финансово грамотным (владеть цифрами плана своего подразделения, владеть ежедневной информацией по движению к плану, понимать насколько хорошо этими цифрами владеют его подчиненные, отслеживать показатели эффективности своих подчиненных и т.д.). Чтобы стать эффективным в этой области, руководитель может пройти обучение (очное, дистанционное, книжное). Затем грамотное отслеживание всех цифр – это уже тайм-менеджмент и управление (далеко не всегда сотрудники будут сами вовремя предоставлять информацию, а, значит, необходимо будет их приучить к подобным оперативным отчетам).
2. Руководитель обязан обладать навыками постановки задач и контроля, организации деятельности по всем направлениям работы своего подразделения. Хороший руководитель тот, который в отпуске за 2 недели ни разу не услышал звонка с работы, а вернувшись в офис, нашел свой отдел в отличном темпе выполнения всех показателей.  
   Этому можно научиться на самых различных тренингах, обучающих программах (очно и дистанционно), при чтении бесчисленного количества статей и книг, которые предлагает бизнес-рынок. Важно понимать, что от знаний до навыков огромная пропасть, если только учиться и не начинать применять полученные знания. А это уже самоорганизация, тайм-менеджмент и даже сила воли и духа.
3. Руководитель обязан обладать лидерскими качествами, авторитетом и харизмой. Есть руководители, достигающие показателей жесткостью, есть очень спокойные, есть хаотично-амбициозные… Если руководитель присутствует в социальных сетях или ведет на каком-то ресурсе свой блог – это должно соответствовать должности. Испортить свой авторитет можно за считанные минуты: на любом корпоративе или одной фотографией в соцсетях. Готовность проанализировать себя, разработать свой план повышения эффективности поможет коуч.
4. Руководитель обязан обладать навыками подбора и формирования команды (начиная с эффективного проведения собеседования на основе четкого понимания компетенций сотрудника на ту или иную позицию, далее – грамотное наставничество самому или через подготовленных сотрудников и, наконец, объединение под общим флагом как всей компании, так и отдельного подразделения со своими традициями и устоями).  
   Самостоятельное изучение литературы, статей, посещение бизнес-слетов и мастер-классов по данной тематике. И важно: обязательно передавать знания своим подчиненным, которые на личном примере руководителя начинают также самообучаться (это могут быть круглые столы, scrum-встречи, тематические совещания, курилка). Очень часто именно там руководитель со своими линейными руководителями может не просто получить обратную связь по работе, но и узнать новинки из бизнес-среды, с которыми знакомы его коллеги.
5. Руководитель обязан развивать связи с внутренними клиентами и внешними клиентами. Внутренние клиенты компании – коллеги – могут стать отличным примером для повышения эффективности. Если хвалят другого по каким-то показателям, значит, важно перенять у него опыт (внимательно слушать рекомендации и его действия на совещаниях, прийти на чай и т.д.). Внешние клиенты – не только клиенты компании, но и коллеги-руководители во всех возможных компаниях (бизнес-встречи, которые проводятся в городах, на разные темы; клубы читающих предпринимателей, тренинги, бизнес-марафоны и многое-многое). Важно ставить цель получить максимум полезных контактов, а непросто «выпить чай с пироженкой» в рабочее время.
6. Руководитель обязан быть в современном ключе развития мира и рынка.  
   Сегодня предлагается большое количество инновационных методов развития бизнеса и взаимодействия с сотрудниками. Обязательно изучение профессиональной периодической литературы (будь то в электронном или бумажном виде).
7. Руководитель обязан в любой ситуации иметь настрой на решение любых задач.

Методы решения очень различны (от дизайн-мышления до lean-методик) – все методы можно изучить, выписать, повесить на доску. Но самое главное: сила воли и внутренний настрой, начиная от четкого проведения совещаний и заканчивая привлечением внутренних или внешних тренеров для проведения групповых дискуссий с целью решения комплексных задач или нахождения и принятия путей выхода из сложной ситуации в компании, если таковая случится.

Резюмируя все выше сказанное, хочу подчеркнуть, что [эффективным руководителем не рождаются, им становятся](https://buro-akzent.ru/theme/management.html). И здесь важно не только желание, а именно действия руководителя быть активным в поиске любых решений, быть активным в выборе способов достижения эффективности своего подразделения, быть активным в любых форматах внедрения новых знаний, быть проактивным в своем развитии.