

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 21 «Золотая рыбка» Инского сельского поселения

Исследовательская работа.

Тема: «Практика эффективного управления дошкольной образовательной организацией с 2016-2018гг»

Исследовательской работу выполнила:
Брызкуха Надежда Эдуардовна – заведующий

Цель исследования: определить содержание функции организации как целостной системы и основные пути ее совершенствования в практике управления дошкольными образовательными учреждениями.

Объектом исследования выступил процесс управления дошкольным образовательным учреждением.

Предмет исследования - функция организации как элемент целостного управленческого цикла.

В соответствии с целью были поставлены и решались следующие задачи:

- 1) изучить проблему функции организации, теории управления образовательными учреждениями; выявить особенности дошкольного образовательного учреждения как организационной системы;
- 2) исследовать состояние и специфику реализации функции организации в практике управления дошкольными образовательными учреждениями и ее эффективность;
- 3) определить содержание, механизм реализации и обосновать модель функции организации в управлении дошкольным учреждением.

I. Система управления ДОУ

Сегодня к современному ДОУ предъявляются такие требования, при которых повышение уровня управления становится объективной необходимостью. Руководитель должен гибко и быстро реагировать на запросы общества и в постоянно меняющейся экономической ситуации находить способы выживания, стабилизации и развития. ДОУ представляет собой подсистему общества, которая несет перед ним ответственность за свою деятельность, выполняет его социальный заказ и поэтому должна работать в режиме развития, опережая время, постоянно повышая свой статус. Одним из факторов, определяющих характер управления образовательным учреждением, является режим его жизнедеятельности. Основными режимами жизнедеятельности считаются **режим стабильного функционирования и режим развития.**

Особенностями ДОУ, функционирующего в режиме развития являются:

1. Удовлетворение изменяющихся образовательных потребностей населения:
 - выполнение государственных стандартов образования;
 - обеспечение развития ребенка за счет реализации базового и локального компонентов содержания образования.
2. Непрерывность инновационной деятельности и поисковый характер деятельности педагогов.
3. Периодическое обновление целей образовательного учреждения как системы.

Задачи управления:

1. Создание эффективной модели управления ДОУ, обеспечивающей его развитие в соответствии с современными требованиями.
2. Формирование коллектива, способного эффективно осуществлять цели и задачи, стоящие перед ДОУ.
3. Создание и обеспечение успешного функционирования информационно-аналитической системы ДОУ как основы для дальнейшего развития и принятия обоснованных управленческих решений.
4. Создание такой системы контроля, при которой центр тяжести перемещается с административного на коллективные формы контроля и самоконтроль.

1.1 Модель управления ДОУ, обеспечивающая его развитие в соответствии с современными требованиями

На должность заведующей в апреле 2016 года я была назначена после того, как проработала девять лет педагогом, мне доверили руководить коллективом. Очень быстро выясни-

лось, что отлично знать дошкольную педагогику и психологию для современного руководителя недостаточно. Я ощутила, что мне не хватает знаний по психологии управления коллективом, а такие знания управленцу необходимы как воздух. Каждый день мне приходилось отвечать на самые разнообразные вопросы. Решения принимала интуитивно, сразу же, более сложные проблемы откладывала. Бывали и затруднения. Все больше утверждалась во мнении, что руководителю необходимы научные знания психологии управления.

Анализ деятельности ДОО за 2016-2017 гг. показывает, что наш детский сад функционирует в режиме, *переходном от режима стабильного функционирования к режиму развития*. Это делает необходимым определение новых подходов к управлению ДОО.

Мною строится такая структура управления, в которой каждый субъект знает свои функциональные обязанности и имеет конкретные цели, сформирована эффективно действующая управленческая команда, члены которой могут взять на себя часть полномочий. Значение придается делегированию полномочий и созданию обратной связи как основным составляющим деятельности современного руководителя.

Основополагающими принципами управления являются:

1 Расширение общественного участия в управлении ДОО

Результаты общественного участия в управлении:

- 1 Рост эффективности управления ДОО;
- 2 Независимость и объективность в решении вопросов материально-технического обеспечения, стимулирования и оплаты труда.

2. Командный менеджмент (управление с помощью инициативных и творческих групп)

Результаты использования командного менеджмента:

- 1 Повышение качества и эффективности работы коллектива в целом.
- 2 Быстрая адаптация системы управления ДОО к изменениям внешней среды и улучшению качества образования;
- 3 Повышение эффективности управления на основе умения руководителя ДОО работать не с отдельными людьми, а с группой;
- 4 Модернизация организационной структуры управления.

3 Информационно-аналитическая система ДОО как основа для управления

Результаты внедрения информационно-аналитической системы:

- 1 Рост профессиональной и методической компетентности педагогов;
- 2 Повышение эффективности воспитательно-образовательного и коррекционно-оздоровительного процесса;

3 Повышение рейтинга ДОУ

За 2 года творческими и инициативными группами воспитателей и родителей привлечены дополнительные средства, создана развивающая предметно-пространственная среда с учетом ФГОС ДОО.

Приобретены на спонсорские средства:

-игрушки;

-постельное белье, полотенца

-посуда;

-ящик для ТБО;

-водоэмульсионная краска;.

-работы по переоборудованию детской игровой уличной площадки произведены безвозмездно;

-отремонтирована крыша ДОУ;

Сейчас создана творческая группа по переоборудованию детской игровой уличной площадки и благоустройству территории детского сада, в состав которой входят педагоги, заведующий, завхоз и родители.

1.2 Формирование коллектива, способного эффективно осуществлять цели, стоящие перед ДОУ

Для достижения целей, стоящих перед ДОУ требуется коллектив с высоким уровнем развития. В связи с этим реализуется следующая схема работы с кадрами по формированию творческого коллектива, способного решать самые современные задачи дошкольного воспитания:

Таким образом, в ДОУ создана лично-развивающая профессиональная среда, в которой реализуется комплекс возможностей для профессионально-личностного развития всех субъектов профессиональной деятельности. Она позволяет постоянно наращивать образовательный потенциал коллектива, обеспечивает рост психолого-педагогической грамотности специалистов, повышение их профессиональной компетенции, создание условий для самопознания, саморазвития.

*Лично-развивающая профессиональная среда ДОУ выполняет следующие **функции**:*

1. *Информационно-обучающая*: постоянное расширение и углубление знаний в области теории и методики лично-ориентированной педагогической деятельности; получение оперативной информации на совещаниях, семинарах, практикумах.
2. *Консультационная*: помощь методической службы.

3. *Организационно-коммуникативная*: обмен опытом.
4. *Мотивационно-стимулирующая*: активизация самообразования, самосовершенствования, самореализации, личностного роста воспитателей, а также развитие потребности в психолого-педагогической компетентности.
5. *Общекультурная*: расширение общекультурного кругозора коллектива ДОУ, содействие развитию гуманитарной культуры, способности к творческой самореализации в профессиональной деятельности.

В основе работы с педагогическими кадрами является диагностика профессиональной деятельности педагогов, которая помогает оценить не только фактический уровень профессиональной деятельности каждого воспитателя, но и выявлять профессиональные запросы и потребности, а, следовательно, на основе этого дифференцированно определять цели работы с педагогическими кадрами

Уровень образования педагогического состава

Образование педагогов	2016-2017	2017-2018
Кол-во педагогов	4 чел	4 чел
высшее педагогическое		1
средне-специальное педагогическое	2	2
обучается	2	1
без образования	0	0
Образование помощников воспитателей	2016-2017	2017-2018
Кол-во помощников воспитателей	3 чел	3 чел
высшее педагогическое	0	0
средне-специальное педагогическое	0	0
обучается	0	2
без образования	3	1

1.3 Информационно-аналитическая система ДОУ

Основная функция информационно-аналитической службы – организация непрерывного мониторинга, отслеживания результатов деятельности ДОУ, анализа полученных результатов с целью повышения эффективности воспитательно-образовательного, оздоровительного и др. процессов в детском саду, через выявление и устранение проблем; поиск, изучение и внедрение инновационных технологий, методик, программ.

Мониторинг качества образования осуществляется по следующим трём направлениям, которые включают перечисленные **объекты мониторинга**:

I. Качество образовательных результатов:

1. результаты освоения воспитанниками основной общеобразовательной программы дошкольного образования;
2. динамика здоровья воспитанников (анализ посещаемости и заболеваемости);
3. достижения обучающихся на конкурсах, соревнованиях, олимпиадах;
4. удовлетворённость родителей качеством образовательных результатов.

II. Качество реализации образовательного процесса:

1. основные образовательные программы (соответствие государственным требованиям и контингенту воспитанников);
2. дополнительные образовательные программы (соответствие запросам родителей);
3. реализация учебных планов и рабочих программ (соответствие государственным требованиям);
4. качество занятий и индивидуальной работы с воспитанниками;

III. Качество условий, обеспечивающих образовательный процесс:

1. материально-техническое обеспечение;
2. информационно-развивающая среда (учебно-методическое обеспечение);
3. кадровое обеспечение (включая повышение квалификации, инновационную и научно-методическую деятельность педагогов, участие в конкурсах)

Информационно-аналитическая система ДООУ как основа для управления. Результаты внедрения информационно-аналитической системы:

- ✓ Рост профессиональной и методической компетентности педагогов;
- ✓ Повышение эффективности воспитательно-образовательного и коррекционно-оздоровительного процесса;
- ✓ Повышение рейтинга ДООУ в городе и микрорайоне.

1.4 Система контроля

Основная **цель** контроля состояния воспитательно-образовательной работы состоит в совершенствовании педагогического процесса во всех возрастных группах и оказании каждому воспитателю конкретной помощи.

Система контроля предполагает индивидуальный, дифференцированный подход к оценке качества образовательной деятельности педагогов. Анализ уровня профессионализма педагогов проводится по следующим критериям:

- 1 по степени креативности (способности к творчеству);
- 2 по уровню профессиональной компетентности: теоретическая компетентность (умение проводить рефлексию), самоанализ, обладание прогностическими, аналитическими, проектировочными умениями, умением постановки цели); практическая компетентность (организационно-деятельностные умения, коммуникабельность, контрольно-оценочные умения).
- 3 по уровню профессионального мастерства (творчества): высокая общая культура, гуманистическая направленность умений, творческие и педагогические способности, постоянное совершенствование методики обучения, воспитания и развития ребенка.

Дифференциация педагогов по уровню мастерства осуществляется по 4-м группам, в соответствии с которыми проводится контроль и определяется форма методической работы:

Группы педагогов	Форма методической работы и контроля
I – группа педагогов высокого педагогического мастерства, работающих творчески, в инновационном режиме	Создание условий для полноценной работы, саморазвития, самосовершенствования: педагогическая мастерская, мастер-класс, конкурс профессионального мастерства, школа передового педагогического опыта, наставничество, творческий отчёт, презентация авторской педагогической технологии. Работа на доверии, самоконтроле.
II – группа педагогов со сложившейся системой работы	Индивидуальная работа по совершенствованию профессионального мастерства: конкурс профессионального мастерства; творческие группы, творческие отчеты, ролевая игра, интервьюирование. Контроль с целью оказания помощи по развитию педагогического мастерства.
III – группа педагогов-стажёров	Работа с наставниками, психологом, методической службой: собеседование, временная творческая группа, педагогический практикум, консультация, лист обратной связи. Контроль в целях выявления затруднений и оказания помощи молодым специалистам.
IV – группа особого контроля	Персональный преобразующий, постоянный контроль с целью оказания методической помощи, развития педагогического мастерства, наставничество, побуждающие педагога к постоянной самооценке своей профессиональной деятельности.

Контроль имеет следующие особенности:

- 1 Центр тяжести перемещается с административного контроля на коллективные формы;
- 2 Расширяется доверительность контроля за счет использования само- и взаимоконтроля;
- 3 Повышается гласность контроля;
- 4 Повышается профессиональная компетенция субъектов контроля.)

Достижения кадровой политики я вижу:

1. в росте профессионального мастерства через систему организуемых на базе детского сада методических мероприятий (открытые показы, мастер классы, реализация педагогических проектов и тд);
2. в более активном подключении рычагов материального стимулирования труда педагогов;
3. в открывающихся возможностях участия отдельных педагогов и коллектива в целом в организуемых конкурсах
4. совершенствование предметно-пространственной среды и благоустройство детского сада.