

## Описание модели управления Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения-детский сад № 209

Современное образование переживает сложный процесс модернизации, обусловленный поиском новых моделей, а также методов управления. Процесс управления стал более сложным и многоплановым. В учреждении расширяются рамки социального партнерства с государственными и общественными организациями, повышаются требования к качеству образования дошкольников. В рамках инновационного подхода к образовательной деятельности возрастает инновационный потенциал педагогического коллектива.

Модель управленческой моей деятельности представляет собой построение блочно-целевых структур, формируемых по матричному принципу на основе поиска оптимального соотношения централизации и децентрализации в системах управления, в формах планирования и контроля, таком распределении управленческих функций, когда сочетаются интересы личности и коллектива, учитываются особенности каждой категории работников, детей, их родителей, общественности.

При этом принимается во внимание специфика целей и задач, методов и форм управления современным дошкольным учреждением: демократические принципы; гибкий режим работы с детьми; вариативная система форм учебно-воспитательной деятельности; расширение взаимодействия с социальной средой.

При создании модели управления образовательной организации мы определили ценности, миссию, целевые установки.

Внутренняя организационная структура ДОО представлена двумя подсистемами: **стратегией деятельности учреждения и трудовым коллективом.**

### 1. Стратегия деятельности учреждения состоит из:

*-Ресурсного обеспечения образовательного процесса* (повышение профессиональной компетентности сотрудников, расширение социального партнерства, подведение образовательного процесса под научные основы, совершенствование материально-технической базы и предметно-пространственной развивающей среды, модернизация нормативно-правовой базы организации образовательного процесса в режиме развития, условия жизнеобеспеченности ) направлено на:

- реализацию основной образовательной программы, обеспечивающей равные стартовые возможности для всех детей дошкольного возраста;

– создание оптимальных условий для дифференциации и индивидуализации образовательного процесса посредством организации комплексного психолого-педагогического сопровождения воспитанников и их родителей

*-Финансового планирования* (маркетинг и анализ)

*-Программы развития*, которая является средством интеграции и мобилизации всего коллектива дошкольного образовательного учреждения на достижение целей развития, перехода на более качественный уровень образовательной деятельности.

2. Основу любой образовательной организации составляет **коллектив**, люди, которые непосредственно осуществляют деятельность, обеспечивая реализацию образовательного процесса.

Для стратегического планирования деятельности трудового коллектива МАДОУ-детский сад № 209, был проведен свод-анализ:

| Факторы внутренней среды МАДОУ – детский сад № 209 |                                                      |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Сильные стороны                                    | Слабые стороны                                       |
| -Укомплектованность педагогическими кадрами 100 %  | -Предпочтение педагогов к традиционным формам работы |
| -Высокий образовательный уровень                   | -Высокая педагогическая нагрузка                     |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>педагогов</p> <p>-Прошли курсы повышения квалификации 100 % педагогов</p> <p>-80% педагогов имеют высшую и первую квалификационную категории</p> <p>-Созданы комфортные психологические условия для работы</p> <p>-Продумана система поощрения коллектива</p>                                                 | <p>-Отсутствие значимых (высоких) результатов в профессиональных конкурсах</p> <p>- Малоактивное участие педагогов в мероприятиях (конкурсах) регионального, российского уровней</p> <p>-Недостаточный опыт работы молодых педагогов.</p> |
| Возможности                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Риски                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p>-Повышение квалификации на основе использования внутреннего ресурса МАДОУ (мастер-классы, педагогические мастерские, обучающие семинары, вебинары, открытые занятия, профессиональные конкурсы)</p> <p>-Внедрение новых форм работы и технологий</p> <p>-Развитие профессиональных компетенций работников</p> | <p>-Эмоциональное выгорание педагогов, вследствие продолжительных профессиональных стрессов.</p> <p>-Недостаточная мотивация работников коллектива для участия в конкурсах.</p>                                                           |

По результатам анализа выявлены проблемы (слабые стороны), в деятельности ОО и намечены управленческие действия, через реализацию менторства (наставничества) - как инструмента для достижения цели, а именно повышение качества образования.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование».

Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования.

**Цель наставничества** - создание условий для профессионального роста работников, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

#### **Задачи:**

- обеспечить наиболее легкую адаптацию в коллективе, поддержать эмоционально, укрепить веру в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- совместно планировать мероприятия, способствующие профессиональному росту;
- приобщать специалистов к корпоративной культуре учреждения.

Модель управления наставничеством в нашей организации включает в себя такие компоненты, которые обеспечивают реализацию основных функций.

С учетом этого в структуре модели управления наставничеством выделяется три основных блока: целевой, организационный, диагностический.

*Первым шагом* в реализации целевого блока является постановка целей и задач наставничества в педагогическом коллективе. Важным участником процесса наставничества в коллективе является **фасилитатор** (руководитель образовательной организации), который определяет идеологию, ценности и цели процесса наставничества, что обеспечивает корпоративную легитимность этого кадрового инструмента. Он же принимает решение о том, кто из сотрудников будет выполнять функции куратора программы наставничества. В рамках того же блока на этапе планирования

разрабатывается порядок организации наставничества в педагогическом коллективе, определяются индикаторы и критерии оценки эффективности наставничества и деятельности наставников, выбираются инструменты диагностики промежуточных и конечных результатов, разрабатывается система стимулирования наставников.

Управленческие действия, составляющие содержание *организационного блока*, направлены на создание условий, обеспечивающих достижение поставленной цели, реализации задач и плана: формирование базы наставника и наставляемого; взаимодействие, взаимодействие наставника с наставляемым, разработка методического сопровождения.

*Диагностический блок* модели обеспечивает получение информации о текущем состоянии процесса наставничества и о его результатах, о результативности деятельности наставников согласно поставленным задачам и определенным ранее критериям. Входами для видов деятельности на этом этапе управления наставничеством в коллективе являются документы, разработанные на этапах целеполагания и организации. На основе полученных результатов формулируются рекомендации по совершенствованию взаимодействия наставников и наставляемых, по корректировке целей и задач, по мотивированию и стимулированию наставников.

В результате реализации модели управления наставничеством в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении МАДОУ-детский сад № 209 сотрудник коллектива - «успешный сотрудник»:

- успешно адаптирован;
- эффективно выполняет профессиональные обязанности;
- является профессионалом своего дела.

Таким образом «успешный» сотрудник- залог успеха «успешного» дошкольника, удовлетворенного родителя (законного представителя) качеством образовательной деятельности.

В результате реализации модели управления Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение МАДОУ-детский сад № 209 вышло на качественно новый уровень развития, обеспечено качественное выполнение государственного и социального заказа, а именно

- выявлена тенденция роста творческого и профессионального потенциала коллектива;
- усовершенствовано материально техническое оснащение дошкольной организации; финансовое планирование
- повысились показатели независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности.
- функционирование ДОО как современного учреждения дошкольного образования, обеспечивающего развитие и подготовку к школе «успешного дошкольника».