Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
города Ростова-на-Дону «Детский сад № 215»
344091 г. Ростов-на-Дону пр. Коммунистический 36/1 тел/факс 224-13-29 email: buratino215@mail.ru
ИНН/КПП 6168099008/616801001 ОГРН 1026104364252

Принят педагогическим
советом МБДОУ № 215
№ 1 от 30.08.2021

Утверждаю
Заведующий МБДОУ № 215
_____О.ЮДеникова
Приказ № 157 от 31.08.2021

ПРОЕКТ
УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Сегодня к современному дошкольному образовательному учреждению предъявляются требования, при которых повышение уровня управления становится объективной необходимостью.

Одной из целей Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования является обеспечение государством равенства возможностей для каждого ребенка в получении качественного дошкольного образования, в связи с чем возникла необходимость обновления и повышения качества дошкольного образования, введения программно-методического обеспечения дошкольного образования нового поколения, направленное на выявление и развитие творческих и познавательных способностей детей.

Движущей силой развития дошкольного учреждения является творческий потенциал педагогов: их профессиональный рост, отношение к работе, способности выявить потенциальные возможности своих воспитанников. Педагогическая практика при этом указывает на то, что не все дошкольные учреждения готовы к внедрению позитивных инноваций в дошкольное образование, к разработке и внедрению инновационных образовательных программ и технологий, к качественной реализации их в работе с дошкольниками.

Несмотря на то, что проблемы инновационной педагогической деятельности широко и прочно вошли в жизнь дошкольных учреждений, нормативного и инструктивно-управленческого обеспечения процессов обновления управленческой деятельности и методической работы в ДОУ, повышение их эффективности в условиях реализации инноваций явно недостаточно. Существующие подходы к организации методической работы на сегодняшний день являются неадекватными тем инновационным процессам, в которые вовлечены педагоги ДОУ. Практика инноваций требует перевода управленческой деятельности и методической работы ДОУ в ее новое состояние — инновационное пространство ДОУ.

Таким образом, потребность педагогического коллектива двигаться вперёд привело команду педагогов МБДОУ №215 к необходимости создания механизма, для перехода дошкольного учреждения от режима стабильного функционирования к

режиму развития и разработки программы «Проектное управление развитием ДОУ», которая отражает систему работы в инновационном режиме.

Одним из факторов, определяющих характер управления образовательным учреждением, является режим его жизнедеятельности. Основными режимами жизнедеятельности считаются режим стабильного функционирования и режим развития.

Особенностями дошкольного учреждения, функционирующего в режиме развития являются:

1. Удовлетворение изменяющихся образовательных потребностей населения
2. Непрерывность инновационной деятельности и поисковый характер деятельности педагогов.
3. Периодическое обновление целей образовательного учреждения как системы.

Цель Программы: Создание эффективной модели управления ДОУ, обеспечивающей его развитие в соответствии с современными требованиями

Задачи:

1. Создание алгоритма Проектного управления системы развития ДОУ, обеспечивающей его развитие в соответствии с современными требованиями.
2. Формирование коллектива, способного эффективно осуществлять цели, стоящие перед ДОУ.
3. Создание такой системы контроля, при которой центр тяжести перемещается с административного на коллективные формы контроля и самоконтроль.

Основополагающими принципами Проектного управления системы развития ДОУ являются:

I.Расширение общественного участия в управлении дошкольным учреждением

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

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

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

III.Информационно-аналитическая система ДОУ как основа для управления

- Рост профессиональной и методической компетентности педагогов;
- Повышение эффективности воспитательно-образовательного и коррекционно-оздоровительного процесса;
- Повышение рейтинга ДОУ в районе.

Для достижения вышеуказанных целей предлагается следующая схема работы с кадрами по формированию творческого коллектива, способного решать самые современные задачи дошкольного воспитания:

Данная схема способствует личностно-развивающей профессиональной среде, в которой обеспечивается комплекс возможностей для профессионально-личностного развития всех субъектов профессиональной деятельности. Она содержит и постоянно наращивает образовательный потенциал, обеспечивающий рост психолого-педагогической грамотности специалистов, повышение их профессиональной компетенции, создание условий для самопознания, саморазвития.

И выполняет следующие функции**:**

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

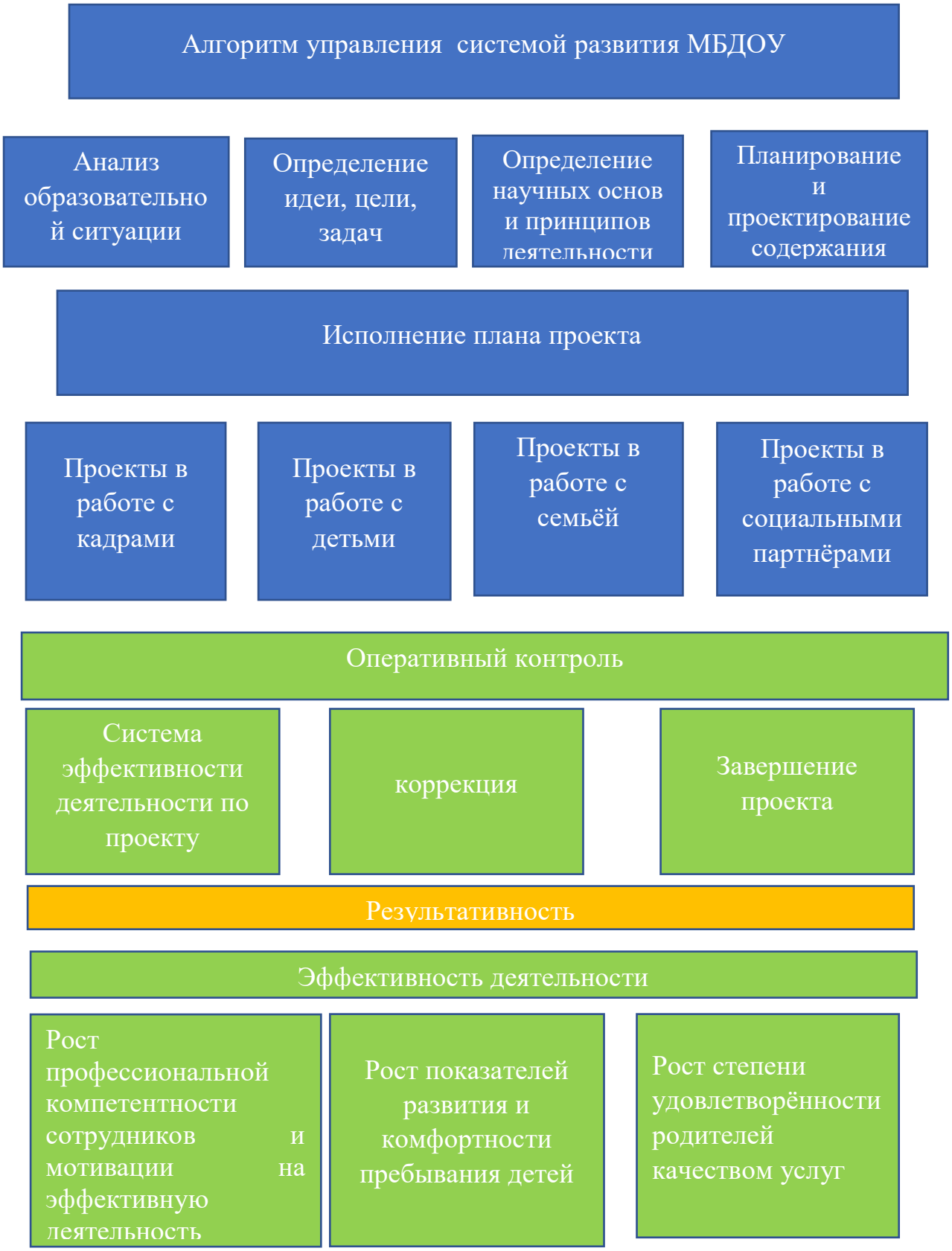
3. *Организационно-коммуникативная*: создание постоянно действующего психолого-педагогического семинара, удовлетворяющего потребности членов коллектива в профессиональном общении, обмене опытом.
4. *Мотивационно-стимулирующая:* активизация самообразования, самосовершенствования, самореализации, личностного роста воспитателей, а также развитие потребности в психолого-педагогической компетентности
5. *Ценностно-организационная* (концептуально-мировоззренческая): актуализация ценностных и концептуальных основ деятельности, осмысление социальной миссии МБДОУ и перспектив его развития.
6. *Развивающая:* ориентированность форм и методов самообразования членов коллектива на развитие всех сторон личностно-мотивационной сферы, ценностных ориентаций, концептуального мышления, операционно-технологических компонентов педагогической деятельности, способности и готовности к самообразованию.
7. *Общекультурная:* расширение общекультурного кругозора коллектива МБДОУ, содействие развитию гуманитарной культуры, способности к творческой самореализации в профессиональной деятельности.

Одной из актуальных задач управления коллективом на этапе создания личностно-развивающей профессиональной среды является реализация *личностно-ориентированного подхода* в работе с кадрами, опирающегося на следующие **принципы**:

- ***принцип самостоятельности*** (максимальное участие и активность каждого на всех основных этапах деятельности – от планирования до контроля и коррекции);
- ***принцип кооперативности*** (широкое применение совместной деятельности)
- ***принцип элективности*** (создание условий для свободы выбора целей, содержания, форм, методов работы и т.п.);
- ***принцип опоры на опыт*** (использование разнообразного опыта педагогов ДОУ – социального, профессионального, житейского – в качестве одного из ресурсов повышения уровня развития коллектива);
- ***принцип индивидуализации обучения*** (ориентация на конкретные образовательные потребности, уровень подготовки и др. особенности);
- ***принцип инновационности*** (поиск, изучение и оперативная информация о новых технологиях, методиках и т.п.);
- ***принцип актуализации*** (предоставление возможности безотлагательного применения на практике приобретенных знаний, умений, навыков и качеств, обеспечивающих повышение качества образовательного процесса);
- ***принцип рефлексивности*** (постоянное осмысление членами коллектива основных процессов, происходящих в ДОУ, уровня результативности личной работы и работы коллектива по выполнению поставленных задач).

Функциональная структура Программы представлена совокупностью 14 проектов, охватывающих все компоненты целостного педагогического процесса (группы проектов «Кадры», «Дети», «Семья», «Социальные партнёры») и направленных на совершенствование и преобразование качественных характеристик образовательной среды ДОУ (материально-пространственной, социально-культурной, организационно-управленческой).

Для реализации Программы педагогическим коллективом был разработан следующий алгоритм.



Технология проектного управления дошкольным учреждением предполагает реализацию следующих видов проектов: по целевой установке – программно-целевые («Административная деятельность», «Финансовая деятельность», «Питание»,

«Коллегия педагогов», «Здоровье», «Развитие», «Мир вокруг нас», «Консультация», «Консилиум», «Социум» и др.); социально-психологические («Я хочу, я знаю, я умею», «Я и ребёнок: поиски взаимопонимания», «А знаете ли вы…», «Комфортность», «Познай себя» и др.); делегирующие (проекты «Административный контроль», «Педагогический контроль» и др.); мотивационные («Фабрика роста», «Мотивация», «Стимулирование»), по доминирующей в процессе деятельности – ознакомительно-ориентированные («Моя семья», «Наш детский сад», «Наша группа» и др.); познавательные («Времена года», «Весёлые числа», «Наше село» и др.); творческие («Письмо Деду Морозу», «Супершляпа», «Наши таланты» и др.) и спортивные («Летняя спартакиада», «Зимняя олимпиада», «Весёлые старты» и др.).

Создание новой системы контроля

Основная **цель** контроля состояния воспитательно-образовательной работы состоит в совершенствовании педагогического процесса во всех возрастных группах и оказании каждому воспитателю конкретной помощи. В управлении ДОУ предполагается существование и развитие традиционных видов контроля.

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

- по степени креативности (способности к творчеству);
- 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).
- 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	Формы 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 – молодых специалистов	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.

Контроль в новых условиях приобретает следующие особенности:

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

Результаты контрольного мониторинга показали повышение уровня:

- эффективности освоения и внедрения инновационных программ и технологий;
- развития и комфортности детей (усвоение программных задач, развитие исследовательского поведения, степень эмоционально-психологического благополучия в группе и др.);
- степени удовлетворенности родителями качеством образовательных услуг.

Система проектного управления обладает достаточным потенциалом для решения проблем дошкольных образовательных учреждений и является фактором повышения эффективности их деятельности.

Список литературы:

1. Буренина А.И., Колонтаева Л.И. Проектирование интегративной программы преддошкольного образования : методич. пособие – СПб.: ЛОИРО, 2007г.

2. Колодяжная Т.П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением: Практическое пособие для руководителей ДОУ. Вып.1. – Ростов-н/Д: Учитель 2002г.

3. Реброва В.И. Проектное управление развитием дошкольного образовательного учреждения в условиях сельской социокультурной среды – Автореферат диссертации на соискание степени кандидата педагогических наук. – Великий Новгород, 2010г.

4. Богославец Л. Г., Майер А. А. Управление качеством дошкольного образования: методическое пособие. – М., 2008г.