

## Модель управленческой деятельности

Детский сад сегодня живет и развивается в меняющемся мире, который предъявляет к нему всё возрастающие требования. Не секрет, что в одиночку с управлением ДОО не справиться. Любому руководителю нужны помощники. Именно поэтому, необходимо создать систему управления, в которой должна быть очень высока степень участия педагогов, родителей и общественности.

Актуальной становится задача стабильного функционирования в режиме инновационного развития, обеспечивающего высокую конкурентоспособность на долгосрочную перспективу и дальнейшую модернизацию деятельности, являются основой экономического и социального развития коллектива.

В учреждении создана и функционирует оптимальная модель управления, которая представляет собой организационную структуру:

№	Компонент	Результат использования
1.	Расширение общественного участия в управлении МБДОУ	1. Рост эффективности управления. 2. Дополнительные возможности общения с родителями, педагогами и, как следствие, своевременное получение информации об изменениях потребностей местного сообщества и адекватное реагирование на изменения.
2.	Командный менеджмент (управление с помощью инициативных и творческих групп)	1. Повышение качества и эффективности работы коллектива в целом. 2. Быстрая адаптация системы управления МБДОУ к изменениям внешней среды и улучшению качества образования. 3. Повышение эффективности управления на основе умения руководителя работать не с отдельными людьми, а с группой. 4. Модернизация организационной структуры управления.
3.	Информационно-аналитическая система МБДОУ как основа для управления	1. Рост профессиональной и методической компетентности педагогов. 2. Повышение эффективности воспитательно-образовательного процесса. 3. Повышение рейтинга МБДОУ в городе и регионе.

Данная модель направлена на реализацию основных нормативных документов, регламентирующих организацию дошкольного образования на современном этапе, а также реализацию основных задач программы развития МБДОУ.

Первый компонент модели на сегодняшний день вижу для себя реализованным не в полной степени. В качестве слабой стороны отмечаю недостаточный уровень вовлечения родителей (законных представителей) воспитанников в процессы формирования общественного контроля внутренних процессов образовательной организации. А также развитие функции общественного участия с привлечением не только родительской общественности, но и общественных организаций является моей ближайшей управленческой перспективой.

Следствием реализации второго компонента модели является стабильный состав педагогического коллектива МБДОУ. Создание атмосферы педагогического оптимизма, ориентация на успех позволяют осуществлять наши замыслы на высоком уровне. Мониторинг профессиональной деятельности педагогов помогает оценить не только фактический уровень каждого сотрудника, но и выявлять профессиональные запросы и потребности и на их основе определять цели работы с коллективом.

Информационно-аналитическая деятельность является одним из основных инструментов управления ДОУ и играет огромную роль в развитии ДОУ, упрочении его позиций.

При реализации третьего компонента в детском саду активно развиваются разнообразные формы работы с родителями. Педагоги создают персональные странички и сайты в сети Интернет, для помощи родителям, включая консультационную, информационную поддержку, через сайт дошкольной организации, интернет-страницы и с помощью различных мессенджеров.

Так как объектом управления в нашем учреждении выступают инновационные процессы, что связано с внедрением информационно-коммуникационных технологий в программу развития учреждения, то и в управляющей системе произошли изменения, обеспечивающие эффективное осуществление новшеств, т.е. произошло обновление системы управления МБДОУ. В учреждении созданы необходимые условия для реализации задач по приоритетным направлениям для работы в инновационном режиме.

Совершенствование функции руководства вижу в проведении специальной работы по изучению мотивов труда сотрудников, разработке методов стимулирования и оценки, использовании методов, направленных на создание условий для удовлетворения профессиональных потребностей педагогов в инновационной деятельности, самореализации личности, создании механизма, способного оперативно, адекватно и профессионально реагировать на изменения внешней и внутренней среды.