

*«Хотел бы я знать, зачем звёзды светятся? Наверно, затем, чтобы рано или поздно каждый мог вновь отыскать свою....»*

«Маленький принц» (Антуан де Сент-Экзюпери)

В управленческой деятельности, каждый руководитель ищет среди множества моделей управления, свою собственную «звезду».

На сегодняшний день к детскому саду предъявляются такие требования, что стремительный рост уровня управления ДОО становится объективной необходимостью и основной стороной его дальнейшего развития. В своей деятельности, я использую модель управления, которую можно условно представить в виде звезды, каждая вершина которой, представляет собой один из пяти взаимосвязанных модулей:

Модуль 1 - Управление целями

Модуль 2 - Управление процессами функционирования

Модуль 3 - Управление ресурсами

Модуль 4 - Управление мотивами

Модуль 5 - Управление результатами

Одним из важных аспектов деятельности заведующего является целеполагание. Именно руководитель задает вектор развития всего ДОО.

В процессе управления дошкольным учреждением мною были обозначены стратегические цели развития:

- Повышение уровня профессиональной квалификации педагогических работников и их участие в конкурсном движении
- Повышение качества образования и введение дополнительных образовательных услуг
- Активное вовлечение родителей (законных представителей) в жизнь и развитие детского сада
- Оснащение и модернизация РППС и материально-технической базы

Для решения поставленных целей были проанализированы материальные и кадровые ресурсы, отмечены сильные и слабые стороны организации, подобраны формы и методы управления. На основе этого составлена программа развития ДОУ на 5 лет.

Опираясь на личностно-ориентированный подход, материальную и моральную мотивацию сотрудников, используя различные формы и методы управления: административно-экономические, коллегиальные и социально-психологические, добились следующих результатов.

Для профессионального роста сотрудников были созданы необходимые условия:

- повышение квалификации за счёт бюджетных и внебюджетных средств;
- организация и проведение мастер-классов, семинаров-практикумов, прослушивание вебинаров и т. д.;
- реализуется проект по поддержке молодых педагогов в рамках работы стажировочной площадки «Наставничество»;
- использовались различные приемы мотивации сотрудников к повышению квалификации.

Для повышения мотивации участия педагогов в конкурсном движении проводились следующие мероприятия:

- своевременное информирование педагогов о проходящих конкурсах;
- организация командной работы по подготовке педагога к конкурсу;
- поощрение и вознаграждение педагогов, участвующих в конкурсах различного уровня.

В целях профилактики профессионального выгорания педагогов в ДОУ была организована досуговая деятельность при поддержке профсоюза ДОУ и района. Эффективным

управленческим решением было выделение ставки подменного воспитателя для возможности предоставления дополнительного выходного педагогам.

Тенденция к общему снижению рождаемости, достаточное обеспечение детскими садами микрорайона Заречный и высокая конкуренция между дошкольными учреждениями района могла привести к недостаточной наполняемости групп. Но управленческие действия по повышению имиджа ДОО за счёт повышения качества образования, организация дополнительных образовательных услуг разной направленности в соответствии с интересами детей и запросами их родителей, обогащение и модернизация РППС, а также ежегодное проведение мероприятия «День открытых дверей», позволяют на протяжении нескольких лет на 100 % выполнять план по муниципальному заданию.

Одной из самых тревожных проблем можно назвать увеличивающееся число детей с ОВЗ. В связи с этим, в нашем ДОО созданы особые образовательные условия для различных категорий детей с особенностями развития. Поэтому в 2020г. и в 2021г. было принято решение об открытии еще двух групп компенсирующей направленности для детей с ТНР. С 2022 г. оборудована и введена в эксплуатацию сенсорная комната для поддержки психо-эмоционального благополучия детей.

В нашем ДОО была разработана и внедрена система активного включения родителей в жизнь детского сада:

- открытость ДОО;
- вовлечение родителей в образовательную и досуговую деятельность ДОО;
- реализация проекта «Мы вместе»

Данные мероприятия позволили решить проблему взаимодействия семьи и ДОО.

Здание детского сада введено в эксплуатацию в 1987 году, поэтому материально-техническая база постоянно требует особого внимания. Для ее поддержания и модернизации ежегодно разрабатывается и по возможности реализуется за счет привлечения бюджетных и внебюджетных средств перспективный план капитального и текущего ремонта помещений и территории. В ДОО на постоянной основе производится модернизация и обогащение РППС, создаются условия для доступной среды и безопасного пребывания воспитанников в ДОО.

В ходе осуществления контроля и анализа эффективности деятельности ДОО можно сделать вывод, что поставленные цели были достигнуты практически в полном объеме. Полученные результаты легли в основу дальнейшего целеполагания и развития дошкольного учреждения.

Реализуемая модель управленческой деятельности доказывает свою эффективность результатами Независимой Оценки Качества Образования – 92 балла и высоким процентом удовлетворенности родителей (законных представителей) -98%.