|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ф.И.О. полностью, должность | Название статьи | Предполагаемая рубрика и тематический номер журнала |
| Петрова Наталья Вячеславовна | Стратегия развития ДОУ через реализацию управленческих проектов | Управление ДОУ |

**Стратегия развития ДОУ через реализацию управленческих проектов**

Петрова Наталья Вячеславовна,

заведующий МАДОУ д/с №121 города Тюмени

[sadcentr121@yandex.ru](mailto:sadcentr121@yandex.ru)

+7 (3452) 47-45-71

Стратегическое управление в дошкольной образовательной организации **-** это деятельность по реализации перспективных целей образования, позволяющая дошкольной образовательной организации оптимально использовать внешние возможности, внутренний потенциал и оставаться устойчивой к угрозам внешнего окружения.

При осуществлении стратегического управления необходимо помнить, что внимание, нацеленное только на внутренние проблемы при принятии стратегических решений, не даст эффективных результатов. Внутри себя деятельность образовательной организации создает только расходы.

Успешный результат деятельности учреждения зависит в первую очередь от причин, находящихся вне дошкольной образовательной организации, от возможностей, привносимых внешней средой. Всегда находится кто-то вне организации, от кого зависит эффективность будущих результатов деятельности*.* Однако это не означает, что всё произойдёт само собой. Не ожидание, а создание благоприятных возможностей позволяет решить основные проблемы организации. И такие шаги необходимо заранее предвидеть и планировать.

Проведя SWOT-анализ деятельности учреждения, оценив сильные и выявив слабые стороны развития, имеющиеся возможности и потенциальные риски, запросы субъектов образовательной среды дошкольного учреждения, административная команда нашего коллектива наметила приоритеты и способы стратегического развития образовательного учреждения:

- создание условий для высокого качества и конкурентоспособности дошкольного образования;

- повышение качества содержания образования путем использования современных педагогических технологий;

- интенсификация уровня профессиональной компетентности педагогов;

- введение новых форм работы с семьей; модернизация системы социального партнёрства;

- создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников, наращивание потенциала здоровьесберегающей образовательной среды;

- укрепление и обновление предметно-пространственной среды и материально-технической базы ДОУ.

Для реализации стратегических задач развития мы выбрали технологию проектного управления, ведь, чтобы быть конкурентоспособным, нужно хорошо понимать свое место, нужна проработанная стратегия и четкое видение своих целей. Проектное управление – это тип управления образовательными учреждениями в режиме развития, при котором посредством планирования, организации, руководства и контроля процессов развития и освоения новшеств наращивается образовательный потенциал, повышается уровень его использования и, как следствие, улучшается качество его работы.

Основным инструментом проектного управления детского сада у нас выступает *Программа развития,* представляющая совокупность инновационных блоков, объединённых общей концепцией развития, направленных как на стабилизацию функционирования учреждения, так и на обновление практики образования.

Проектное управление предполагает подход к любой задаче как к проекту. В этом качестве может выступать и ремонтные работы, и внедрение новой методической разработки по дополнительному образованию, и переход на новое программное обеспечение. Главное здесь – наличие определенной цели, ограничения во времени, бюджете и кадрах.

Движущая сила проекта – команда, в составе которой и воспитатели, и педагоги, и административный персонал детского сада. Осмысление всего происходящего и потребность педагогического коллектива двигаться вперед привело нашу команду к простой управленческой идее. Необходим механизм, который будет оперативно, адекватно и профессионально реагировать на изменения внешней среды, на возникающие новые потребности и учитывать все возможности развития. Таким механизмом и стали проектные группы по реализации поставленных стратегических целей.

При анализе и постановке проблемы мы пользовались методикой «Зеркало прогрессивных преобразований», котораяпомогает при решении проектных задач.  
алгоритм работы с данной методикой следующий:

1шаг: Сформулировать одну конкретную проблему и записать ее.

2шаг:   Со слов «не» и «нет» записать основные причины возникновения данной причины.   
3 шаг: Проблему переформулировать в цель.

1 и 2 шаги представляют ситуацию «минус». Далее ее надо перевести в ситуацию «плюс».

4 шаг: Причины становятся задачами.

5шаг: Для  каждой   задачи   определить  комплекс  мероприятий  по   её решению.

После аналитического этапа из базы потенциальных проектов создается тот портфель, который принимается к реализации.

Наша рабочая группа наметила направляющие векторы стратегического развития, для реализации которых работают педагогические, методические и управленческие проекты. Например, первый стратегический вектор развития – создание имиджа дошкольного образовательного учреждения - реализуется системой взаимосвязанных проектов «Безопасность в ДОУ», «Надежда» (работа с молодыми кадрами, наставничество, обмен опытом), «Возьмёмся за руки, друзья», «Здоровье. Сила. Красота» и «Дорогой истории» (эти проекты формируют положительный имидж учреждения в сознании родителей, активизируют их внимание к вопросам воспитания, обучения, жизни ребёнка в детском саду). При работе с данными проектами проявляется творческий потенциал, возможности и способности всех участников образовательного пространства. Родители – очень частые гости в нашем детском саду. Традиционным у нас стал Родительский день, когда 1 раз в месяц в каждой группе мамы и папы (а то и бабушки) становятся полноправными участниками образовательного и воспитательного процесса. Они проводят занятия, просто наблюдают за детьми во время пребывания в саду, делятся своими увлечениями и умениями, участвуют в прогулках, зарядках. Они у нас не только зрители на праздниках и развлечениях, но и активные участники. Это не могла не оставить положительный отклик в построении взаимоотношений ДОУ и семьи и не повлиять на формирование имиджа нашего дошкольного учреждения! Кроме того, в этом году наши подготовишки вместе с родителями влились в  масштабный всероссийский проект «Орлята России» под гордым названием «Орлята-дошколята».

Совместно с педагогами и родителями ребята будут достигать звание «Орлёнок» в 7 треках, как принято в общероссийском школьном движении:  
«Орлёнок - Лидер»;

«Орлёнок - Мастер»;  
«Орлёнок - Эрудит»;  
«Орлёнок - Спортсмен»;  
«Орлёнок - Волонтёр»;  
«Орлёнок - Эколог».  
«Орлёнок - Хранитель исторической памяти».

Повышение качества образования - следующий вектор стратегического развития. Он осуществляется по 3 направлениям: первое направление предполагает высокий уровень качества образовательных программ и их методического обеспечения, использование здоровьесберегающих образовательных технологий, разработка целевых программ. Второе направление: повышение уровня квалификации, профессиональной компетентности педагогов, развитие их творческого потенциала. Наш сад давно и успешно сотрудничает с Сант-Петербургским Центром Дополнительного профессионального образования. Несколько лет пользуемся подпиской в Актион-групп, где каждый специалист имеет свой личный кабинет. Третье направление: обогащение предметно-пространственной среды, наполнение которой предоставляет ребенку возможности развития и саморазвития.

Подробнее хочется остановиться на управленческом векторе стратегического развития ДОУ, который нам как руководителям, близок, актуален и порой болезнен - это кадровая политика в дошкольном учреждении. Сущность управления любым коллективом – это деятельность, в которой находят отражение эффективная работа персонала в целом и отлаженная работа каждого сотрудника в частности. Общая модель управления персоналом включает такие тесно взаимодействующие механизмы, как подбор и расстановка кадров, развитие и подготовка сотрудников, анализ и оценка результатов работы, мотивация и вознаграждение персонала и др.

Решение задач управления коллективом у нас решается через:

- Обеспечение кадрами;

- Эффективное использование кадров;

- Профессиональное развитие кадров.

При приёме на работу проводится анкетирование дляучета психологических особенностей педагогов, личных качеств, предпочтения к определенному виду деятельности в работе с детьми и возрастной группе воспитанников и т.д.  Планирование численности персонала тоже можно контролировать и регулировать. Например:

- переквалификация сотрудников (младший воспитатель – воспитатель; воспитатель - инструктор по физической культуре; воспитатель –старший воспитатель т.д.);

- учет возможного временного отсутствия (от 1,5 до 3 лет) сотрудника на рабочем месте (отпуск по уходу за ребенком);

- работа с родителями («банк данных»), подготовка педагогов из числа родителей.

Какие шаги в рамках этого проекта мы совершаем для создания условий для минимизации увольнений? Это поддержание равновесие интересов организации и сотрудников, психологическая поддержка и помощь в семейном воспитании, безоговорочное соблюдение требований законодательства о труде, максимальная забота о каждом сотруднике, уважение его прав, свобод, достоинства, поддержание чувства достоинства, справедливое вознаграждение достижений, повышение уровня удовлетворенности своим трудом, сохранение благотворного климата в коллективе.

Выводы: Результатом реализации управленческих проектов в нашем образовательном учреждении можно считать следующее:

-Создание "портфеля" проектов для повышения качества образования.

-Модернизация организационной структуры управления — создание управленческой команды.

-Формирование положительного имиджа ДОУ и повышение его престижа.

-Распространение методического продукта, разработанного в ходе реализации проекта.

-Уменьшение текучести педагогических кадров и их оттока из дошкольного учреждения.

-Повышение конкурентоспособности ДОУ на рынке образовательных услуг.

-Развитие материально-технической базы ДОУ.

-Все педагоги нашего детского сада занимаются проектной деятельностью;

-Родители всех возрастных групп вовлечены в проектную деятельность;

-Сотрудники имеют дополнительное стимулирование за инновационную деятельность;

-Педагоги из носителей готовых знаний превращаются в организаторов познавательной и исследовательской деятельности для детей, при этом дети самостоятельно осуществляют деятельность поискового и исследовательского характера;

-созданы условия для психологического комфорта для всех участников педагогического процесса;

Таким образом,

Система проектного управления обладает достаточным потенциалом для решения проблем детского сада и является фактором повышения эффективности его деятельности.

Перспективой дальнейшего развития проектного метода управления мы считаем участие ДОУ и отдельных педагогов в научно-практических конференциях, конкурсах, выпуске методических пособий, научных статей, в том числе, используя возможности электронных ресурсов для организации распространения опыта проектной деятельности; расширение форм работы с социальными партнерами и родителями; дальнейшее укрепление материально-технической базы; обобщение опыта работы на различных уровнях.

В словаре Даля слово «заведовать» означает: управлять, держать в ведомстве своем, сродни слову водить – указывать путь. Управлять – править, давая направление; распорядиться, быть хозяином, распорядителем чего»… Из большого количества слов определяющим к модному ныне слову «имидж» в отношении заведующего детским садом можно выбрать – «быть хозяйкой».

**Используемая и рекомендуемая литература:**

1. Гудас А.Р. Основные направления инновационного развития дошкольного образовательного учреждения // Молодой ученый. – 2018. –

№ 46. – с. 281-283.

1. Гудас А.Р. Особенности управления инновационным развитием образовательной организации // Молодой ученый. Международный научный журнал. – 2018. № 46. – С. 283-285.
2. Ильина Т.Н. Активные методы обучения педагогов в ДОУ. Управление дошкольным образовательным учреждением. Научно-практический журнал. – 2008. – № 1.
3. Киселева Л.С. Проектный метод в деятельности дошкольного учреждения:

Пособие для руководителей и практических работников ДОУ. [Текст] / Л.С. Киселева, Т.А. Данилина, Т.С. Лагода, М.Б. Зуйкова. – М.: АРКТИ, 2006.

1. Колодяжная Т. П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением: Учебное пособие. Часть I. Издание 3-е, дополненное. М.: Сфера, 2008.
2. Кондрашова Н. В. Научно-теоретические основы управления инновационной деятельностью в дошкольных образовательных организациях // Научно-методический электронный журнал «Концепт».

- 2018. - № 10 (октябрь). - С. 815-831. - URL: [http://e-k.on](https://www.google.com/url?q=http%3A//e-k.on&sa=D&ust=1578905082335000) cept. ru/2018/181068.htm., свободный, (Дата обращения 17.10.2019)

1. Микляева Н.В. Инновации в детском саду/Н.В. Микляева – М.: «Айрис пресс», 2012. – 186 с.
2. Постановление Правительства РФ от 15.10.2016 № 1050 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации».
3. Постановление Правительства РФ от 12 октября 2017 года № 1242 «О разработке, реализации и оценке эффективности отдельных государственных программ Российской Федерации».
4. Проектирование системы управления современной образовательной организацией: учеб. Пособие / В.Н. Виноградов и др.; под ред. А.С. Горшкова. – СПб.: СПб АППО, 2018. – 248 с.