



**КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СМОЛЕНСКИЙ РАЙОН» СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

П Р И К А З

от 10.08.2021 № 291

Об исполнении рекомендаций по использованию успешных практик и утверждению методических рекомендаций и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов мониторинга

В соответствии с приказами комитета по образованию Администрации муниципального образования «Смоленский район» Смоленской области от 02.06.2021 года № 214 «О проведении мониторинга «Качество дошкольного образования», от 30.07.2021 года № 272 «Об утверждении результатов мониторинга «Качество дошкольного образования», от 09.08.2021 № 285 «По итогам мониторинга «Качество дошкольного образования»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Обеспечить исполнение рекомендаций по использованию успешных практик, разработанных с учетом анализа результатов мониторинга показателей:

1.1. Отделу дошкольного, общего и дополнительного образования комитета по образованию Администрации муниципального образования «Смоленский район» Смоленской области (Синициной Е.Ф.) в течение 2021-2022 учебного года:

- выявлять и обобщать успешные педагогические практики, обеспечивающие развитие дошкольников среди дошкольных образовательных организаций Смоленского района;
- содействовать развитию кадрового потенциала района для качественного обеспечения инклюзивного образования;
- включать в штатное расписание образовательных организаций должности учителей-логопедов, дефектологов, педагогов-психологов;

- обеспечить выявление, изучение и распространение имеющегося положительного опыта взаимодействия муниципальной системы образования и других ведомств по оказанию услуг детям с ОВЗ;

- спроектировать меры по привлечению молодых специалистов в ДОО, квалификация которых отвечает современным требованиям к педагогическим кадрам;

- организовать методическую поддержку педагогическим работникам.

1.2. Руководителям образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы дошкольного образования, на территории муниципального образования «Смоленский район» Смоленской области» в течение 2021-2022 учебного года:

- выявлять и обобщать успешные педагогические практики, обеспечивающие развитие дошкольников по различным образовательным областям в соответствии требованиями ФГОС ДО;

- систематически и в различных формах транслировать эффективный педагогический опыт в вопросах обеспечения психолого-педагогических условий в ДОО среди педагогических работников дошкольных образовательных организаций района и области;

- продолжить поиск эффективных методов и приёмов, обеспечивающих реализацию инклюзивного образования в ДОО;

- внедрять паритетные формы взаимодействия с родительским сообществом через проведение эвристических акций в условиях ДОО;

- организовать наставничество;

- совершенствовать дистанционные формы работы с родителями;

- активизировать работу педагога-психолога с педагогами;

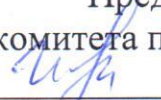
2. Утвердить методические рекомендации и иные материалы, разработанные с учетом анализа результатов мониторинга (приложение 1).

3. Контроль за исполнением данного приказа возложить на заместителя председателя - начальника отдела дошкольного, общего и дополнительного образования комитета по образованию Администрации муниципального образования "Смоленский район" Смоленской области Сеницину Е.Ф.

Председатель
комитета по образованию



И.В. Лонцакова

Приложение 1
УТВЕРЖДЕНО
приказом
комитета по образованию
от 10.08.2021 № 291
Председатель
комитета по образованию
 И.В. Лонцакова

**Методические рекомендации и иные материалы,
разработанные с учетом анализа результатов мониторинга**

**Современные управленческие технологии
(методические рекомендации для руководителей ДОУ).**

Управление дошкольной организацией может быть эффективным только тогда, когда все его элементы упорядочены и соответствуют современным требованиям. Работа в инновационном режиме делает необходимым поиск новых решений в вопросах администрирования.

Предлагаем вашему вниманию 7 подходов, которые способствуют развитию ДОУ.

Подход №1 – системный. Системный подход в развитии дошкольного образования является основой реализации программы ФГОС. Он предполагает акцент на процесс принятия управленческих решений на каждом уровне организации. Все системы, отделы и звенья в ДОУ связаны между собой коммуникационными каналами, которые позволяют избежать единоначалия в принятии управленческих решений и делать их более эффективными. Основная задача руководителя организации в рамках данного подхода – обеспечить открытость, адаптивность и развитие образовательной системы в соответствии с принципом системности.

Подход №2 – процессный (функциональный). Управление ДОУ – это система взаимосвязанных между собой функций, а каждая функция представляет собой серию из определенных действий. Их последовательное выполнение обеспечивает успех деятельности ДОУ. То есть управление представляет собой иерархическую структуру процессов, обеспечивающих функционирование организации. Функции управления, в рамках этой концепции, следующие: планирование; организация; мотивация; делегирование; координация; коммуникация; принятие управленческих решений; формирование кадров; оценка и контроль. Функциональный подход определяет основы для принятия управленческих решений и способы их реализации.

Подход №3 – интегративный. Его основу составляют знания, умения, навыки и компетенции руководителя, а также кадрового состава. Открытый стиль педагогической коммуникации, партнерское общение между членами коллектива, родителями и воспитанниками создает положительный микроклимат в ДОУ. Одним

из важных требований профессиональных стандартов к педагогическим сотрудникам является коммуникативная компетентность. Однако даже опытные воспитатели сталкиваются с трудностями в построении коммуникационного процесса. Основная из них связана с налаживанием контакта с детьми, имеющими ограниченные возможности. Для эффективной организации коммуникаций в работе с детьми и родителями, воспитатели и руководители ДОО проходят курсы повышения квалификации и переподготовки.

Подход № 4 – личностно-ориентированный. Руководитель использует его как в организации образовательного процесса, так и в системе взаимодействия с кадрами:

1. Личностно-ориентированный подход в системе организации ДО. До введения ФГОС дошкольное образование в большей степени было ориентировано на формирование у детей определенных знаний, умений и навыков. Новые стандарты направлены на преодоление учебно-дисциплинарного подхода. Воспитатель сквозь призму личностноориентированного подхода рассматривается как наставник, партнер и помощник ребенка. Его задачи – помогать, развивать инициативу воспитанника, что требует оснащения новыми педагогическими методами и технологиями.

2. Личностно-ориентированный подход в управлении кадрами. Основан на учете «человеческого фактора» в дошкольной организации. Для обеспечения эффективной работы сотрудников организации руководитель должен знать о: факторах мотивации сотрудников; удовлетворенности воспитателей условиями труда; сформировавшемся в ДОО микроклимате; эффективных стилях руководства и т.п. Выделяют три стиля руководства – либеральный (отсутствие инициативы со стороны руководителя), авторитарный (руководитель – абсолютный лидер) и демократический (управление при взаимодействии с коллегами). Заведующий должен уметь использовать каждый из них в соответствии с ситуацией.

Подход №5 – деятельностный. Рассматривает управление как вид деятельности, включающий следующие компоненты: объект и субъект; мотивация; целеполагание; действия, способы и средства достижения цели; контроль и оценка результатов.

Говоря о категории деятельности, Л.С. Выготский выделяет два ее аспекта в педагогической деятельности: инструментальная структура деятельности и взаимоотношения с другими людьми.

Подход №6 – ситуационный подход. Основным принципом управления, согласно данному подходу, является ситуация. То есть управленческие решения руководителя должны опираться на конкретные обстоятельства. Ситуационный подход в управлении ДОО предполагает: Анализ образовательной деятельности и определение дефектов ее реализации. Оценка результатов деятельности. Прогнозирование развития образовательной деятельности ДОО Прогнозирование осуществляется на основании конкретных воспитательных ситуаций с помощью методов педагогической диагностики.

Подход №7 – управление по результатам. Управление по результатам предполагает систему, при которой для каждого сотрудника или группы определены показатели результативности. Руководитель и подчиненные ставят цели и задачи

деятельности и согласовывают их. Это помогает более осмысленно и целенаправленно подходить сотруднику к собственной деятельности, находить наиболее эффективные способы реализации поставленных целей. Управление по результатам осуществляется на трех уровнях: определение миссии; оценка качества и полноты услуг, оказываемых ДОУ; диагностика удовлетворенности родителей результатами деятельности. В качестве результатов могут выступать такие целевые показатели, как здоровье, уровень социализации и формирование ценностных ориентиров, уровень развития в соответствии с индивидуальными способностями и возможностями и др.

Таким образом, современная система управления ДОУ требует от руководителя комбинированного использования как базовых, так и инновационных подходов в управлении. Применяя их, заведующий ДОУ опирается на принципы эффективной научно-методической деятельности, учета инновационных процессов в образовании, формирования кадрового потенциала, обеспечения условий для реализации ФГОС и др.

Технология формирования индивидуального стиля управленческой деятельности руководителя.

Развитию индивидуального стиля управленческой деятельности способствуют технологии:

- деловой игры,
- психолого-педагогические аутотренинги с сотрудниками,
- семинары - практикумы,
- семинары - брифинги,
- мозговые штурмы,
- устные журналы,
- интеллектуальное казино,
- тестовое задание,
- тренинги,
- педагогический педсовет,
- дискуссия,
- проектная деятельность педагога,
- анализ конкретных ситуаций,
- мастер-класс.

Технология самовоспитания и самообразования педагога.

Технология самовоспитания:

- самодиагностика;
- самоанализ деятельности воспитателя;
- анализ состояния по проблеме;
- осознание необходимости самовоспитания;
- определение целей и задач;
- определение основных направлений;
- изучение литературы по проблеме;
- создание программы по самовоспитанию;
- разработка критериев качественных изменений;
- выбор форм и методов самосовершенствования;

- стимулирование;
- деятельность воспитателя по выполнению воспитательно-образовательных программ;

- подведение итогов самовоспитания и самосовершенствования.

Технология самообразования педагогов:

- самодиагностика педагога;
- анализ деятельности по проблеме;
- разработка программ самообразования;
- корректировка плана;
- итоговая диагностика;
- закрепление достигнутых результатов;
- определение более сложных задач на будущее.