**Алгоритм**

**формирования и продвижения системной модели управления**

**по управлению методической работой в МБДОУ «Детский сад № 1 «Ласточка »городского округа Судак**

Системная модель управления по управлению методической работой в МБДОУ «Детский сад № 1 «Ласточка »городского округа Судак

 графически может быть представлена следующим образом:

4.4. Обеспечивающая подсистема

4.5. Целевая подсистема

4.2. Управляющая подсистема

4.1. Подсистема

научного обоснования

4.3. Управляемая подсистема

**3**

**2**

**1**

5. Внешняя среда прямого влияния

5. Внешняя среда прямого влияния

5. Внешняя среда прямого влияния

5. Внешняя среда прямого влияния

Рис. 1. Графическая схема управленческой модели как системы

Суть каждого элемента настоящей системной управленческой модели применительно к управлению методической работой дошкольного учереждения, с учетом обозначений на рис. 1 следующая: прогнозирование целей и задач деятельности ДОУ; определение вариантов моделей выпускника; формирование содержания, методов, средств и организационных форм воспитания, обучения и развития дошкольников; моделирование новых форм существования ДОУ; проектирование процессов развития дошкольного учреждения; проектирование последствий запланированных инновационных процессов.

**Внутренняя среда (4)**, как основная составляющая модели:

***Подсистема научного обоснования*** (4.1.) включает в себя:

* суть: Методическая служба направлена на обновление содержания образования, повышение профессиональной компетентности педагогов, своевременное оказание им методической помощи к введению ФГОС.

 Важное условие успешной деятельности методической службы ДОУ – правильный выбор ее модели в зависимости от целей, задач и подходов, на основе которых она создается.

 Методическая служба – связующее звено между деятельностью педагогического коллектива дошкольного учреждения, государственной системой образования, психолого-педагогической наукой, передовым педагогическим опытом. Она содействует становлению, развитию и реализации профессионального творческого потенциала педагогов.

* его цель:обеспечение качества образовательного процесса ДОУ;создание совокупности условий для эффективного развития дошкольного учреждения.

 – Принципы: анализ собственной деятельности и работы всего педагогического коллектива; вычленение факторов и условий, положительно или отрицательно влияющих на конечные результаты деятельности; оценка качества педагогического процесса в целом, осознание общих и частных задач; установление преемственности между прошедшим и новым учебным годом; анализ актуальных и перспективных потребностей населения, воспитанников и их родителей в образовательных услугах; анализ потребностей в развитии ДОУ, осуществлении инноваций; поиск идей развития ДОУ, перспективных возможностей в области инновационных преобразований; изучение передового педагогического опыта. Важнейшими принципами методической службы являются прогнозирование и планирование.

* методы:

 1. Создание нормативно-правовой базы, обеспечивающей введение ФГОС в ДОУ

 2. Создание организационного обеспечения введения ФГОС

 3. Кадровое обеспечение и поддержка педагогов при введении ФГОС

 4. Материально-техническое обеспечение введения ФГОС

 5. Создание информационного обеспечения введения ФГОС

 6. Работа с родителями, общественностью.

 7. Организация оптимальной модели деятельности.

***Управляющая подсистема*** *(субъект управления)* (4.2.) предлагает требования ко всем уровням управленцев методической работы в дошкольном учереждении с компетентным владением:

- методистом является педагог, работающий в любой сфере образования, умеющий грамотно и профессионально сформулировать план и методы ведения работы. Для работы методисту необходимы знания таких дисциплин, как педагогика и психология, умение вести документацию, и знание различных общеобразовательных программ. Методисты - специалисты умело разрабатывают свои, авторские программы и методы и грамотно внедряют их в работу преподавателей. Методист – человек, который профессионально владеет методом, теоретик и практик в одном лице.

Методист – человек, идущий на несколько шагов впереди своих коллег, профессионал, заинтересованный своимделом.

Основные качества методиста – это способности организатора и лидера, умение объединить рабочий коллектив, грамотно дать нужное направление практикующим специалистам. Методист должен быть хорошим оратором, уметь донести идею до слушателей в понятной и доступной форме. Коммуникабельность и эрудиция – непременные атрибуты методиста. Профессия требует постоянного повышения образования и личного мастерства, расширения кругозора. И без личного призвания хорошим методистом стать невозможно.

Профессию методиста невозможно получить в учебном заведении, но должность специалиста по методике существует в любом образовательном учреждении, от детского сада до ВУЗа. Методистом, чаще всего является профессиональный педагог, энтузиаст своего дела. И тут, основным формирующим качеством становится найти и дать метод, направление образовательной работы и сделать ее наиболее эффективной и интересной.

Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» (далее - ФЗ) относит дошкольное образование к одному из уровней общего. Кроме того, в ФЗ, наряду с такой функцией, как уход и присмотр за ребенком, за дошкольными организациями закрепляется обязанность осуществлять образовательную деятельность, выделяемую в отдельную услугу. В соответствии с законом, сегодня любая школа вправе реализовывать программы дошкольного образования. Отсюда возникает необходимость единого подхода к профессиональным компетенциям педагога дошкольного образования и учителя*.*

Расширяя границы свободы педагога, профессиональный стандарт одновременно повышает его ответственность за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии ее оценки.

С учетом различного уровня квалификации педагогов страны предусматривается процедура постепенного, поэтапного введения профессионального стандарта педагога.

Различаются не только уровни квалификации педагогов, но и те условия, в которых они осуществляют свою профессиональную деятельность.

Стремление к достижению консенсуса в обществе по вопросу введения профессионального стандарта педагога заложено в процесс его разработки, апробации и внедрения, начиная с широкого обсуждения проекта документа, заканчивая определением окончательных сроков его введения.

Педагог дошкольного образования должен

1. Знать специфику дошкольного образования и особенности организации образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

2. Знать общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном детстве; особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте.

3. Уметь организовывать ведущие в дошкольном возрасте виды деятельности: предметно-манипулятивную и игровую, обеспечивая развитие детей. Организовывать совместную и самостоятельную деятельность дошкольников.

4. Владеть теорией и педагогическими методиками физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста.

5. Уметь планировать, реализовывать и анализировать образовательную работу с детьми раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС дошкольного образования (ФГТ).

6. Уметь планировать и корректировать образовательные задачи (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга, с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста.

7. Реализовывать педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, или детьми с особыми образовательными потребностями.

8. Участвовать в создании психологически комфортной и безопасной образовательной среды, обеспечивая безопасность жизни детей, сохранение и укрепление их здоровья, поддерживая эмоциональное благополучие ребенка в период пребывания в образовательной организации.

9. Владеть методами и средствами анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них необходимых интегративных качеств детей дошкольного возраста, необходимых для дальнейшего обучения и развития в начальной школе.

10. Владеть методами и средствами психолого-педагогического просвещения родителей (законных представителей) детей раннего и дошкольного возраста, уметь выстраивать партнерское взаимодействие с ними для решения образовательных задач.

11. Владеть ИКТ-компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

***Управляемая подсистема*** *(объект управления)* (4.3.) –  формы работы в ДОУ:

- педагогический совет;

- заседания мобильных творческих групп; микрогрупп;

- педагогический мониторинг;

- аттестация;

- самообразование педагогов;

- семинары – практикумы с приемами активизации педагогов;

- семинары; семинары – практикумы;

 -открытые мероприятия (взаимопосещения);

- круглые столы;

- тематические недели;

- творческие отчеты;

- групповые и индивидуальные консультации;

- обсуждение методических новинок

Нетрадиционные:

 - школа педагогического мастерства

 - творческая лаборатория

 - методический сервис

 - мастер – класс

 - презентация методических наработок

 - проведение педагогического совета с элементами деловых игр

 - тестовый контроль

 - проектная и интегральная деятельность

 - деловые игры по реализации образовательных услуг

 - вебинары.

***Обеспечивающая подсистема*** (4.4.) включает в себя такие виды обеспечения, как:

1) ресурсное: повышение профессионального уровня педагогов заключается в формировании ключевых компетенций, совокупность которых приводит к эталонной профессиональной компетенции педагога. Профессиональная компетенция педагога определяется как совокупность знаний, умений, профессионально важных качеств, обеспечивающих эффективность и оптимальность образовательного процесса;

2) информационное:

- анализ собственной деятельности и работы всего педагогического коллектива;

- вычленение факторов и условий, положительно или отрицательно влияющих на конечные результаты деятельности;

- оценка качества педагогического процесса в целом, осознание общих и частных задач;

- установление преемственности между прошедшим и новым учебным годом;

анализ актуальных и перспективных потребностей населения, воспитанников и их родителей в образовательных услугах;

- анализ потребностей в развитии ДОУ, осуществлении инноваций;

- поиск идей развития ДОУ, перспективных возможностей в области инновационных преобразований;

- изучение передового педагогического опыта.

3) правовое:

 Закон РФ от 10.07.1992 № 3266-1 "Об образовании", «Реализация в воспитательно- образовательном процессе ДОУ развивающих технологий программы «Детство»,

«Введение ФГТ к структуре ООП ДОУ»,

«Переход на ФГОС дошкольного образования», Национальная доктрина образования Российской Федерации, Конвенция о правах ребёнка и другие правовые документы.

***Целевая подсистема*** (4.5.) направлена на обеспечение выполнения соответствующего Федерального образовательного стандарта

Методическая служба – общественный орган. Имеет сложную организационную структуру, формируемую на добровольной основе. Структура методической службы и кандидатура руководителя закрепляются приказом заведующего дошкольным учреждением.

Методическая служба – профессиональный орган, осуществляющий руководство методической деятельностью педагогического коллектива ДОУ, целостная система взаимосвязанных методических, информационных, диагностических и других подсистем (структур службы).

 Методический совет возглавляет методическую службу; формируется из опытных педагогов высокой квалификации, способных к творческой работе; руководит деятельностью методического совета старший воспитатель.

 Методические объединения педагогов создаются в ДОУ по приоритетным направлениям работы. Формы работы методических объединений могут быть коллективными и индивидуальными с оптимальным их сочетанием; работа методических объединений направлена на практическое решение проблем межпредметных связей, выработку единых педагогических требований к реализации государственного стандарта в образовании, выявление затруднений в деятельности педагогов.

 Временные творческие коллективы, проблемные, проектные и модульные группы создаются по инициативе педагогов, руководителей с целью выявления, изучения, обобщения опыта и решения проблем развития дошкольного учреждения, а также для разработки инновационных программ, организации диагностических направлений деятельности учреждения, изучения социальных запросов.

Методический кабинет составляет информационную подсистему методической службы, отбирает, систематизирует информацию, организует оперативное ознакомление педагогов, родителей, общественность с научно-методической информацией, нормативно-правовыми и другими документами, создает банк данных, организует своевременное поступление необходимой информации, сообщает о новых поступлениях.

**Потребности** **системной управленческой модели** ***(вход - 1.)*** целевой системной модели напрямую связаны с обеспечивающей подсистемой модели и главная его задача, это конечно ресурсное обеспечение, в том числе

1. капитал (финансы);
2. материальные ресурсы и сырье;
3. человеческие ресурсы;
4. информация и технологии;
5. время.

**Удовлетворение потребности в результате обеспечения выполнения системной управленческой модели** ***(выход – 2.)*** напрямую связаны с осуществлением целевой подсистемой системной модели управления.

Методическая служба ДОУ в соответствии с Законом РФ «Об образовании», ориентируясь на гуманизацию целенаправленного процесса воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, реализуя принципы государственной политики в области образования, призвана обеспечить:

• достижение воспитанником установленных государством образовательных стандартов;

• построение образовательного процесса на основе приоритета общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития личности; воспитания гражданственности, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье;

• адаптацию ДОУ к социальному заказу и особенностям развития воспитанников; построение общедоступного дошкольного образования с учетом уровня современной педагогической науки и творческой практики обучения и воспитания;

• светскость образования;

дальнейшую демократизацию управления образовательным процессом, закрепление

**В обратной связи (3.)** определены **критерии эффективности работы методической службы.**

С целью оценки деятельности, внесения корректив и определения дальнейших путей развития методическая служба проводит самоанализ своей работы. Эффективность деятельности методической работы оценивается в трех направлениях: для ребенка, родителей, педагогов.

Для этого были определены критерии эффективности работы методической службы:

**- эффективность для ребенка**:

• положительная динамика качества обучения и воспитания;

• отсутствие отрицательной динамики в состоянии здоровья воспитанников;

• дифференцированный подход к каждому ребенку;

**- эффективность для родителя:**

• положительная оценка деятельности ДОУ, педагогов со стороны родителей;

• готовность и желание родителей помогать ДОУ;

• высокая степень информированности о состоянии дел в ДОУ среди родителей;

**- эффективность для педагога:**

• положительный психологический климат в коллективе;

• заинтересованность педагогов в творчестве и инновациях;

• удовлетворенность педагогов собственной деятельностью;

• качественно организованная система повышения квалификации;

• высокий уровень профессиональной деятельности.

Каждый участник педагогического процесса, осуществляющий методическую работу, должен иметь представление не только о характере собственной деятельности, но и о том, какие знания, умения и навыки ему необходимы, чтобы обеспечить развитие детей, а также сохранить и укрепить их здоровье. Здорового ребенка может воспитать только высококвалифицированный и здоровый педагог, пребывающий в состоянии психологического равновесия и комфорта. Для этого методическая служба детского сада совместно с профсоюзной организацией реализует Программу укрепления здоровья сотрудников.

Таким образом, выбранная модель методической службы позволяет обеспечивать рост педагогического мастерства и развития творческого потенциала каждого педагога, осуществлять на высоком уровне педагогический процесс с учетом потребностей воспитанник

**Внешняя среда (5.)** прямого влияния: все функциональные подсистемы организации. Непрямого влияния – вся внешняя среда организации. Родительский комитет, родители, дети, воспитатели, профсоюзы, методические объединения, методический кабинет, методист, заведующая дошкольным учереждением, городской отдел образования, Министерство образования.

**Алгоритм продвижения**

**настоящей системной управленческой модели**

Может быть представлен следующими этапами:

Первый этап *(шаг)*: определение ответственными за продвижение настоящей модели, либо уточнение ими цели корпорации согласно научному обоснованию, целевой и обеспечивающей подсистем в зависимости от миссии и практически принятой раннее в корпорации бизнес - стратегии.

Второй этап *(шаг)*: анализ сложившейся практики управления настоящего направления деятельности, его ресурсного, кадрового и методического обеспечения.

Третий этап *(шаг)*: подготовка *(обучение)* субъектов управления корпорации к приему в свою управленческую деятельности системный подход и предлагаемую системную модель управления

Четвертый этап *(шаг)*: формирование предстоящих задач и технологий *(специальных и управленческих)* в зависимости от существующей организационной структуры и состояния человеческого ресурса *(качественной и количественной характеристики).*

Пятый этап *(шаг)*: разработка комплекса мер по обеспечения всех подсистем предлагаемой системной модели управления.

 Шестой этап *(шаг)*: подготовка (обучение) объектов управления корпорации к приему в свою управленческую деятельности системный подход и предлагаемую системную модель управления.

 Седьмой этап *(шаг)*: начало работы по предлагаемой системной модели управления с обязательным обеспечением обратной связи по достижению намеченной цели.

В ходе внедрения настоящей системной модели управления по направлению деятельности *(указать)* и с учетом алгоритма продвижения ее возможны **следующие проблемы и противоречия**, которые необходимо учитывать:

1. скрытое непринятие отдельными членами субъекта управления организации *(подчиненными)*  предлагаемого системного подхода в управлении настоящего направлением деятельности *(психологический аспект)*;
2. слабая подготовка *(низкий уровень компетенций)* объекта управления *(управляемой подсистемы)* организации – необходимы четкие требования и указания по внедрению системного подхода, тренинги, высокая мотивация труда *(кадровый аспект)*;
3. слабое ресурсное обеспечение *(по всем, или выборочно, таким видам, как: финансы, материальные, техническое и сырье)* а также человеческие ресурсы, информация и технологии, в основном методобеспечение *(ресурсный аспект)*;
4. слабые конкурентные преимущества перед другими аналогичным фирмам - высокий уровень конкуренции на данном сегменте рынка, либо малый сегмент рынка, высокие барьеры вхождения *(рыночный аспект)*.