

**Заявка на VIII Всероссийский конкурс «Воспитатели России» в
номинации «Лучший руководитель образовательной организации
«Эффективный руководитель»»**

Конкурсант: Тикка Ирина Николаевна

Должность: заведующий МДОУ «Детский сад № 99»

Образование: Комсомольский – на – Амуре государственный педагогический институт специальность педагогика и психология (дошкольная), квалификация преподаватель дошкольной педагогики и психологии – 14.06.1993 год

Профессиональная переподготовка

ЧОУВП «Региональный институт бизнеса и управления» (менеджмент в образовании), 2015 год (объем 980 часов)

Карельский республиканский институт повышения квалификации по специальности практическая психология образования, квалификация педагог-психолог / Петрозаводск 2002 год

Профессиональная карьера: общий стаж работы- 35 лет

воспитатель 1982 – 1995 год; педагог- психолог – 1995 – 2001 год

заместитель заведующего по воспитательно- методической работе 2001- 2011 год; заведующий 2011- по настоящее время

Полный адрес организации

Республика Карелия, 185026 - г. Петрозаводск, улица Сортавальская, дом 12, а
Федеральный телефон 8 8142 530106, факс 88142 530054, e-mail
tikkairina@mail.ru

Руководитель образовательной организации (заведующий) Тикка Ирина Николаевна 8814253-0106

Награждение

нагрудный знак «Почетный работник общего образования российской федерации 04.09.2006 год № удостоверения 115258

Описание

В посвящении к известной сказке «Маленький принц» французского писателя Антуана Сент – Экзюпери есть такие слова «Взрослые, когда – то были детьми. Только мало кто помнит об этом». Мои яркие воспоминания о детстве связаны с желанием творить, совершенствоваться, развиваться, познавать новое и создавать это новое. Поэтому, встав на профессиональный путь, все получилось само собой. Желание постоянно расти, постигать новое и пробовать себя в новом амплуа - воспитатель - педагог – психолог - заместитель заведующего – заведующий.

Признание и уважение детей - это высшее достижение в работе с детьми. Ребенок видит в тебе друга, ты вызываешь у него доверие, делится своими впечатлениями. В этот момент понимаешь простую истину в том, что не только ты воспитываешь и учишь, но и ребенок учит тебя, дает тебе уроки той детской нравственности, добра и чистоты, которую мы, став взрослыми вдруг стали забывать.

В своей деятельности следую принципам: демократизации - управляет не только руководитель, эффективность управления зависит от хорошей команды, где каждый имеет свои полномочия, права и ответственность. Любое решение вырабатывается коллегиально, но принимая его, ты понимаешь, что ответственность за него несет руководитель; гуманизации - смоделированный воспитательно - образовательный процесс, образовательная среда должны быть нацелены на личность ребенка, его социальное становление, на процесс индивидуализации. Понимаю, что в 21 веке руководить приходится в постоянно меняющихся внешних и внутренних условиях, большом информационном поле поэтому невозможно уйти от принципов дифференциации, мобильности и развития.

Эффективность управления образовательной организацией, прежде всего зависит от личностных и профессиональных качеств самого руководителя – умение общаться, убеждать, будить творчество, отделять профессиональные навыки сотрудников от личного восприятия человека, планировать, умение анализировать, видеть положительные и отрицательные стороны управления, вовремя корректировать их, предвидя результат деятельности. Не надо бояться вовремя, признавать свои ошибки и умело использовать их в управлении. От профессиональных умений и качеств команды педагогического сообщества, от отношений внутри коллектива.

Кто руководит современной образовательной организации менеджер или воспитатель? Спорный вопрос. Главное понимать, в каких ситуациях выигрывает менеджер, а в каких воспитатель. Разработка стратегии управления развитием основных ресурсов, построение модели управления образовательного процесса, создание условий, принятие решений - это работа менеджера. А если посмотреть на коллектив как на большую группу «детского сада» то здесь ты воспитатель, который ищет формы и методы становления профессионального мастерства коллектива.

Главный успех в управлении — это сильные стороны руководителя и его команды. Стратегия управления должна быть настроена на развитие кадрового потенциала, материально-технических ресурсов, финансово-хозяйственных механизмов управления, системы контроля, и стимулирования, создание эффективной образовательной среды и условий безопасной жизнедеятельности дошкольного учреждения. При этом считаю, что основным движущим мотивом в развитии профессиональных навыков любого педагога является любовь к детям, осознание возможности личностного потенциала ребенка, интерес к своей образовательной деятельности. Тактика использование методов и приемов личностного роста воспитателя, наличие любого «бренда» организации дает возможность повысить самооценку педагога, вызвать желание саморазвиваться и самореализовываться в профессии.

Основной движущей инновационной силой в управлении является метод проектов. Каждый проект несет в себе систему мероприятий, где имеют место быть новые идеи и результаты, что помогает сплотить участников образовательных отношений. Интеграция методов и способов деятельности ведет к творчеству, развитию. Интерактивные методы взаимодействия тренинги, мастер-классы, дискуссии, мозговые штурмы, учат непосредственному развивающему общению, умению анализировать, повышают

педагогическую компетентность педагогов в умениях свободно излагать свои мысли, формулировать идеи, что очень важно в работе с родительской общественностью. Продвижение форм ИКТ повышает уровень компьютерной грамотности. Технологии здоровьесбережения ведут нас к сохранению здоровья коллектива детского сада. Второй путь выхода на инновационную деятельность – это наличие «бренда» организации. В нашем случае это построение образовательного процесса по педагогическому методу Марии Монтессори.

Детский сад «будущего» это светлый уютный «дом», где работает сильная профессиональная команда воспитатели и специалисты. Это люди, которые дают ребенку право выбора, принимают его со всеми его достоинствами и недостатками, особенностями развития, учат думать и отвечать на свои вопросы. В центре ребенок - самостоятельный, независимый, свободный в общении, с хорошо развитым воображением. Образовательная среда, оснащенная новым умным интерактивным оборудованием, развивающими играми, материалом, книгами, игрушками, где у ребенка всегда есть возможность сделать свой выбор, проявить свою инициативу и заняться игрой, творчеством.

Участие в конкурсе рассматриваю, как возможность вывести свою образовательную организацию на новый виток развития. Подвести итог, осмыслить того что получилось, что не получилось, переосмыслить методы и приемы управления.

Модель эффективного руководства

Эффективность управления образовательной организации зависит от лидерских качеств руководителя, кадрового потенциала педагогического сообщества, ресурсообеспечения, результатов многолетнего опыта деятельности учреждения, системы сложившихся традиций. Многоуровневый подход к управлению дал нам возможность обозначить основные цели, задачи развития и результаты на каждом управленческом уровне, выявить приоритеты административного и общественного управления. Взаимодействие общественного и административного управления рассматриваем как непрерывный процесс, идущий в соответствии с социальным запросом всех участников образовательных отношений в рамках нормативно - правового поля.

Результат эффективное руководства образовательной организации мы видим в ее деятельности, где руководитель берет на себя роль эксперта, стратега, и постановщика развития деятельности дошкольной организации. Стратегия руководства имеет две цели: 1. Управления развитием образовательных отношений между участниками образовательного процесса; 2. Управление развитием условий, необходимых для реализации образовательной деятельности и деятельности по присмотру и уходу, неотъемлемой частью которой является хозяйственная и финансовая деятельность.

За количественную и качественную реализацию предоставляемых образовательных услуг и услуг по присмотру и уходу отвечает административная команда. Результатом ее деятельности является система повышения квалификации педагогов через интерактивные формы обучения внутри учреждения, сбор информации о воспитанниках образовательной организации путем проведения микрopedсоветов, выбор образовательных

программ, создание рабочих программ, формирование адаптивной развивающей среды, введение гибкого режима, развитие системы стимулирования, расширение спектра дополнительного образования, организация питания, медицинского обслуживания, создание безопасной среды, проведение ремонтных работ, осуществление закупок, заключение договоров на техническое обслуживание оборудования. Назначение педагогического сообщества, младшего обслуживающего персонала - организация образовательного процесса, поиск новых форм и методов обучения, оказание услуг по присмотру и уходу, выстраивание взаимодействия с родительской общественностью, вовлечение их образовательный процесс.

Сильными сторонами нашей системы управления являются:

1. Трехступенчатая структура образовательного процесса, разработанная по педагогической системе М.Монтессори. Образовательный маршрут ребенка представляет на 3 периода: -группа раннего возраста ; разновозрастная группа от 3 до 6 лет; подготовительная группа. На каждой ступеньки образования происходит смена воспитателей. Наш опыт показал, что такая структура построения образовательного процесса дает возможность постоянно контролировать качественное освоение образовательной программы детьми, корректировать образовательный маршрут.
- 2.Реализация системы организационных мероприятий (традиций) для участников образовательных отношений. Содержания мероприятий зависит от знаковых событий года, выбора задач годового плана, анализа сильных и слабых сторон управления образовательным процессом. Основное назначение этих мероприятий - сохранение здоровья детей, индивидуализация педагогического процесса, привитие общечеловеческих, культурных норм поведения, развитие коммуникативных навыков, продвижение «бренда» педагогической системы М. Монтессори . Мероприятия происходят в плановом режиме по календарю образовательной деятельности , обхватывая всех участников образовательных отношений. Суть такого подхода позволяет работать организации в инновационном режиме и осуществлять постоянный контроль над качеством, предоставляемых услуг. Как результат мы наблюдаем социально-личностный рост ребенка, развитие познавательно- исследовательских навыков, профессиональный рост педагогического сообщества, развитие материально-технических ресурсов, улучшение условий образовательной среды.
- 3.Ресурсообеспечение образовательной организации. На сегодняшний день мы имеем достаточный уровень современной материально- технической базы, информационного программобеспечения , что позволяет нам внедрять новые формы и способы работы с детьми, вести дополнительные образовательные услуги не только для воспитанников ДООУ , но и для детей из других образовательных организаций, развивая сетевое взаимодействие. Выходя на такой путь управления, следует отметить риски, которые могут возникнуть. Это информационное перенасыщение, отсутствия «бренда» дошкольного учреждения, вокруг которого выстраивается система мероприятий; необходимого опыта и отсутствие лидеров в коллективе; смена педагогического состава.