

Управление образования Исполнительного
комитета муниципального образования г.Казани
Отдел Управления образования ИК МО
г.Казани по Кировскому и Московскому районам



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение
«Детский сад № 128 комбинированного вида»
Кировского района г.Казани

«Управление развитием ДОУ по интегративной модели К.Камерона и Р.Куина»

Казань, 2020г.



Требования к ДОО

- конкурентоспособность
- эффективность
- постоянное развитие



Требования к команде

- профессионализм
- предприимчивость
- деятельный подход к работе
- готовность идти на риск
- умение работать в единой команде
- постоянное саморазвитие и самосовершенствование

АКТУАЛЬНОСТЬ

Внедрение
современных
механизмов
управления качеством
и эффективностью
образовательных услуг

Совершенствование
системы управления
персоналом ДОО

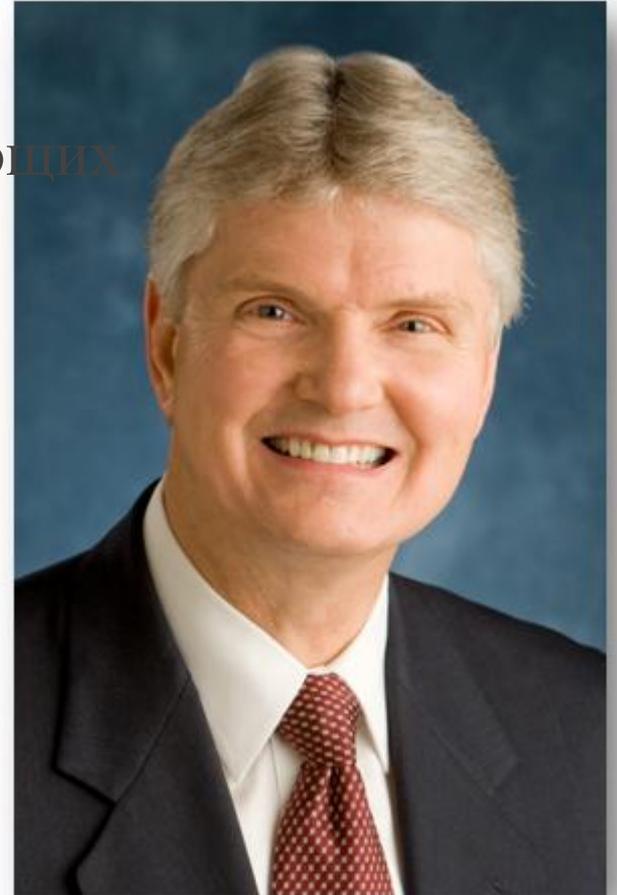
Применение
инструментария
управленческих
практик для ДОО

(Приказ ИК МО г. Казани УО №855 от 16.11.2018г.

« О реализации офисных проектов в образовательных организациях, реализующих программу дошкольного образования»
с направлением пилотной площадки «Коучинг- как инструмент развития ИКТ –компетенции педагогов»)



Модель развития
"Рамочная
конструкция конкурирующих
ценностей"



Роберт Куинн

Ким Камерон

Гибкость и дискретность



Внутренний фокус и
интеграция

Внешний фокус и
дифференциация



Стабильность и контроль



Клановый тип



- Очень дружелюбное место работы, где у людей масса общего.
- Организация похожа на большую семью.
- Лидер или глава воспринимается как воспитатель и даже как родитель.



- Организация держится вместе благодаря преданности и традиции.
- Успех определяется в терминах «доброе чувство к потребителям» и «забота о людях».



Адхократический тип

- 
- Динамичное предпринимательское и творческое место работы.
 - Сотрудники готовы идти на риск.
 - Лидеры считаются новаторами и людьми, готовыми рисковать.

- 
- Связующей сущностью организации является преданность экспериментированию и новаторству.
 - Успех означает производство предоставление уникальных и новых продуктов и / или услуг.



РЫНОЧНЫЙ ТИП



- Организация, ориентированная на результаты, главной заботой которой является выполнение поставленной задачи.
- Люди целеустремленны и соперничают между собой.
- Лидеры – твердые руководители и суровые конкуренты.



- Организацию связывает воедино стремление побеждать.
- Успех определяется в терминах «проникновения на рынки» и «увеличения доли на рынке»



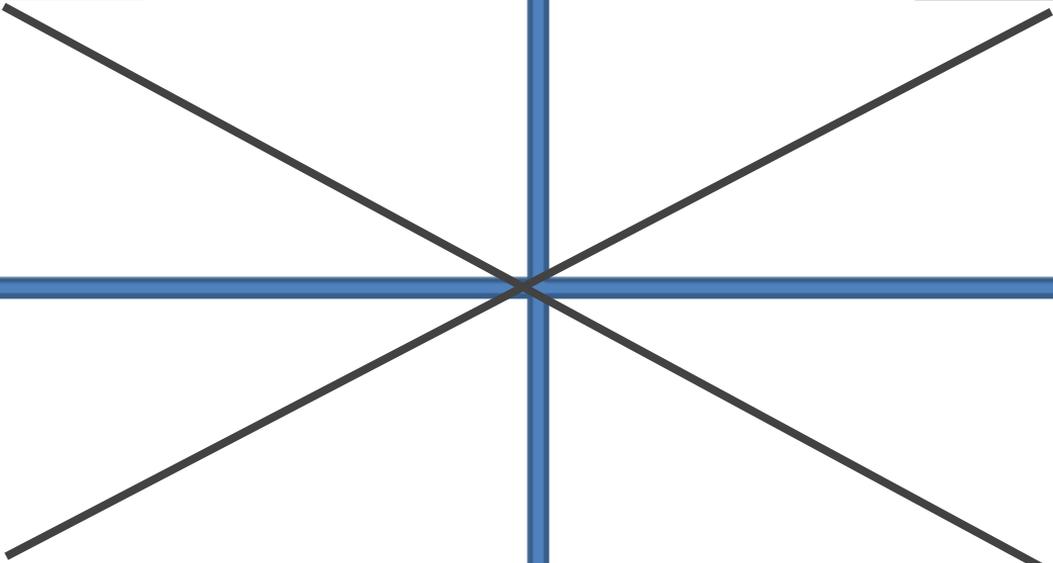
Иерархический тип

- 
- Очень формализованное и структурированное место работы.
 - Тем, что делают люди, управляют процедуры.
 - Лидеры гордятся тем, что они – рационально мыслящие координаторы и организаторы.

- 
- Организацию объединяют формальные правила и официальная политика.

КЛАН

АДХОКРАТИЯ



ИЕРАРХИЯ

РЫНОК

РУКОВОДИТЕЛЬ

- воздействует на корпоративную культуру в учреждении
- создает атмосферу в организации
- “движущая СИЛА”
- “ПРОВОДНИК основных идей и ЦЕННОСТЕЙ”



**МАСТЕР-КЛАСС
ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ
“СТАНЬ
ШКОЛЬНИКОМ С
РОБОБОРИКОМ”
Сентябрь 2019г.**



Здание 1: дата начала функционирования 11 апреля 2016 года
Здание 2: дата присоединения 01 сентября 2018 года

10 групп проектной мощностью- 195 человек
Учреждение посещают 265 детей



Совет

БУДЬТЕ
АКТИВНЫ!



Совет

БУДЬТЕ
ДОБРЫ!

ЗДАНИЕ 1

образование детей
через
ИКТ-технологии

ЗДАНИЕ 2

Экологическое
воспитание детей

**ЗДАНИЕ 1
+ЗДАНИЕ 2**

СОЗДАНИЕ
конкурентоспособной
дошкольной образовательной
организации, **ИМЕЮЩЕЙ**
яркую
индивидуальность и
общие ценности

Соответствие миссии и доминирующих ценностей персонала организации

ЗАДАЧА

Определение миссии и стратегии учреждения

ЗАДАЧА

Выделение группы респондентов, подлежащие опросу

ЗАДАЧА

Применение методики К. Камерона и Р. Куинна

ЗАДАЧА

Разработка плана мероприятий по изменению корпоративной культуры

ЗАДАЧА

Проведение анализа полученных данных



**Определение
МИССИИ и
стратегических
целей ДОО.
Диагностика типа
корпоративной
культуры ДОО.**

Первый этап
(октябрь 2018 - декабрь 2018)

**Разработка,
организация
мероприятий по
ИЗМЕНЕНИЮ
типа
корпоративной
культуры ДОО.**

Второй этап
(январь 2019 - февраль 2019)

**Разработка и
апробация
технологии
формировани
Я корпоративной
культуры.**

Третий этап
(март 2019 - октябрь 2019)

№ здания	Участник	По л	Вид деятельности	Возраст
Здание 1-2	Заместитель заведующего	Ж	Руководящая	55
Здание 1-2	Музыкальный руководитель	Ж	Педагогическая	52
Здание 1-2	Учитель-логопед	Ж	Педагогическая	58
Здание 1-2	Педагог- психолог	Ж	Педагогическая	32
Здание 1	Воспитатель 1	Ж	Педагогическая	37
Здание 2	Воспитатель 2	Ж	Педагогическая	36
Здание 1	Родитель 1	М	Предпринимательская	38
Здание 2	Родитель 2	М	Военная	46
Здание 1	Родитель 3	Ж	Предпринимательская	32
Здание 2	Родитель 4	Ж	Педагогическая	56

МИССИЯ



МБДОУ «Детский сад № 128»:

Предоставление **равных**
возможностей развития для
каждого ребенка в условиях
современного общества с
учетом **приоритетных**
направлений ДОУ



РАЗЛИЧИЯ

- Разное материально-техническое оснащение
- Отсутствие ЛИЦЕНЗИИ на дополнительное образование в здании 2



ЗДАНИЕ 1

**Осеннее
развлечение
2019**

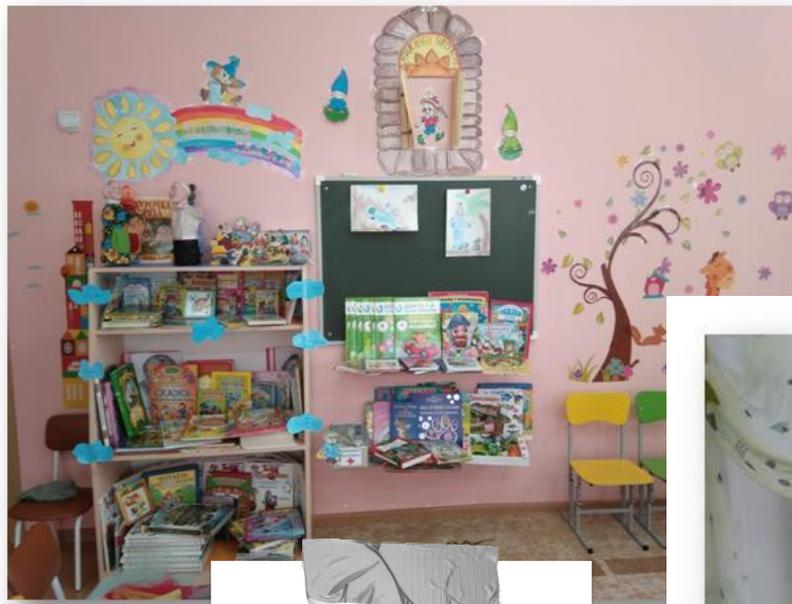


ЗДАНИЕ 2

**Осеннее
развлечение
2019**



ЗДАНИЕ 2
Конкурс
«Лучший
зимний
участок
2019»



ЗДАНИЕ 2
Конкурс
«Лучший
книжный
уголок
2019»





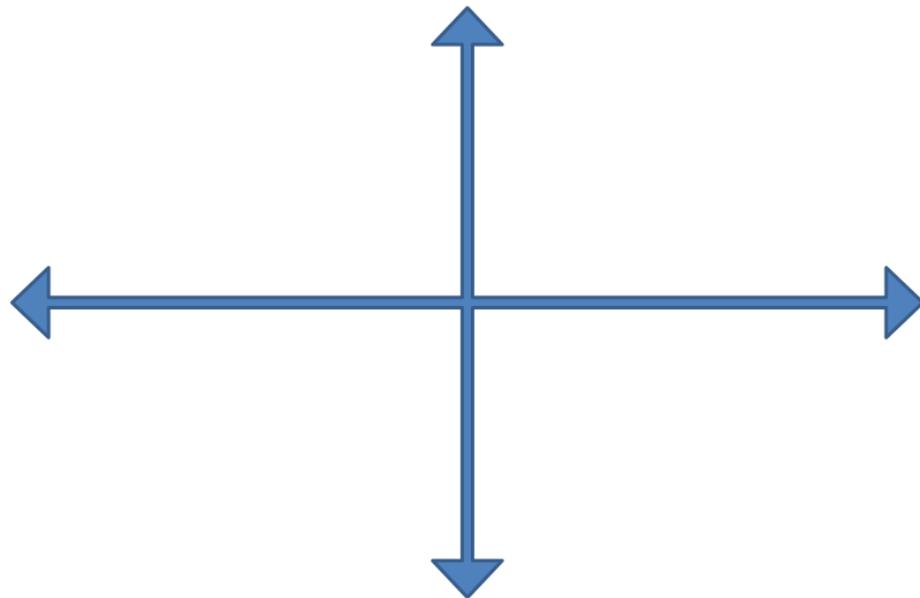
РАЗЛИЧИЯ

- Разное материально-техническое оснащение
- Отсутствие ЛИЦЕНЗИИ на дополнительное образование в здании 2

«Диагностика текущего и предпочтительного
состояния культуры в организации
по методике К. Камерона и Р. Куина
для определения доминирующих ценностей»

Клановая

Адхократическая



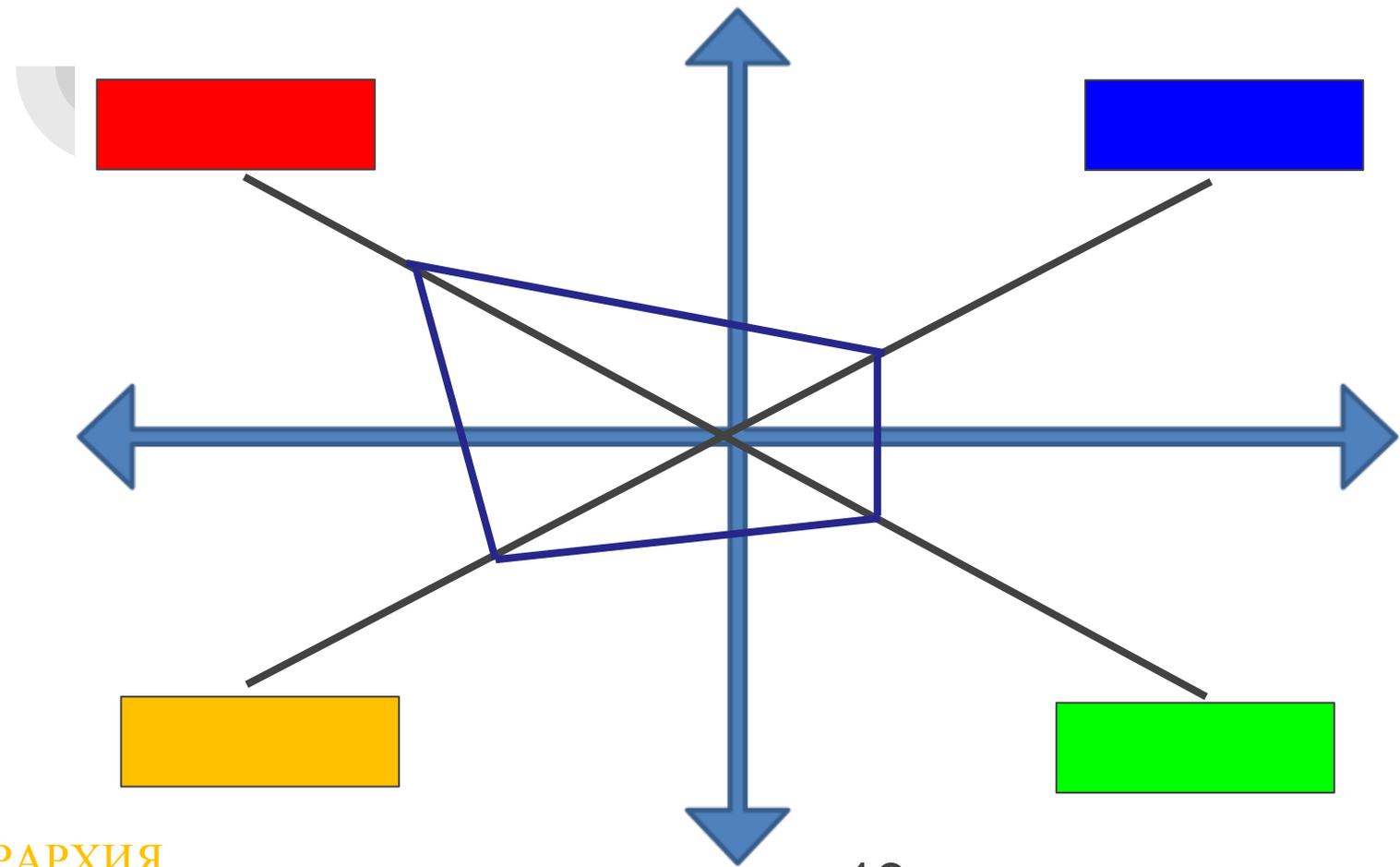
Иерархическая

Рыночная

КЛАН

ДИАГНОСТИКА на 29.11.2018 г.

АДХОКРАТИЯ



ИЕРАРХИЯ

19 педагогов

РЫНОК



Текущее состояние

- формальное выполнение минимальных обязанностей
- низкая оценка качества работы
- отсутствие связи собственных усилий и результатов труда
- доминирование неформальных отношений



Желаемое состояние

- творческий новаторский подход к выполнению обязанностей
- высокая оценка качества работы
- понимание собственных усилий и результатов труда
- доминирование партнерских отношений

ЧЕРЕЗ

- самостоятельную деятельность
- использование этих изменений в своей деятельности

Внедрение
новых
информационных
технологий

Открытость
в принятии
решений

Публичность
в
представлении
опыта

Изменение
имиджа
учреждения

Второй этап
(январь 2019 - февраль 2019)



ЗДАНИЕ 1

**Применение
ИКТ-
технологий в
ОД**



ЗДАНИЕ 2

**Экологическое
воспитание с
применением
ИКТ-технологий**



2018 год

Совет
СОБЛЮДАЙТЕ
ТРАДИЦИИ!

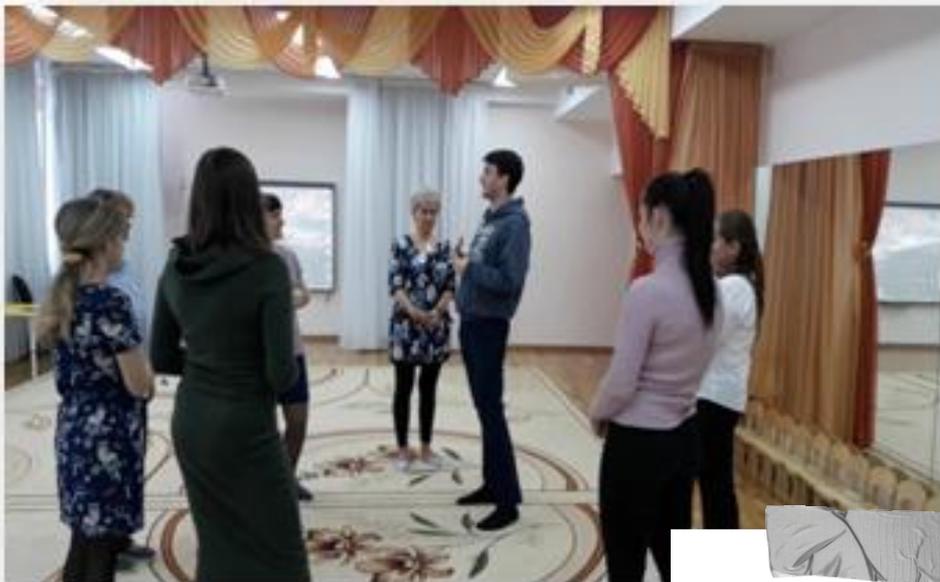


2019 год



Совет

**БУДЬТЕ
КРЕАТИВНЫ!**



Совет

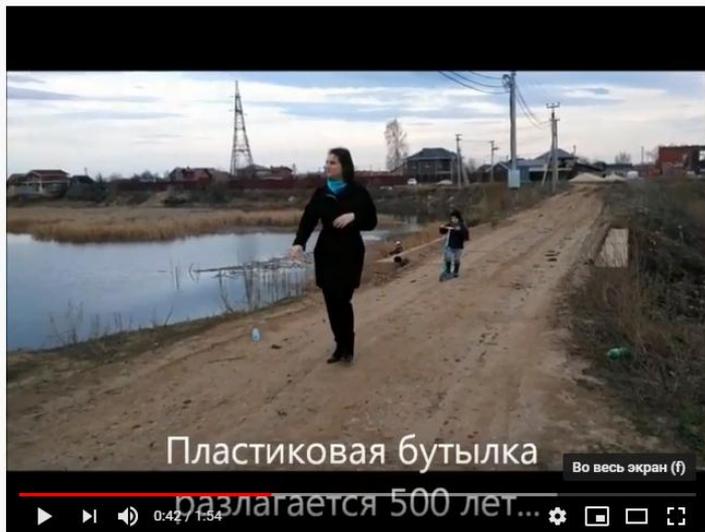
БУДЬТЕ
ПОЗИТИВНЫ!





Совет
ВЗАИМО
ДЕЙСТВУЙТЕ!

«НОВЫЙ ГОД 2018» в группе №6 (здание 1) и в группе №10 (здания 2)



аргументы чистоты

74 просмотра · 28 апр. 2017 г.

7 лайков

0 дизлайков

ПОДЕЛИТЬСЯ

СОХРАНИТЬ

Следующе



Совет
БУДЕТ
ЧИСТО!

<https://www.youtube.com/watch?v=mvjcPz1ktYo>



Совет

БУДЕТ
ЧИСТО!



Совет
БУДЕТ
ЧИСТО!



Совет
БУДЕТ
ЧИСТО!



СУББОТНИК
2018



Совет
БУДЬТЕ
ДОБРЫ!



(Благотворительная акция “Крышечки добра” помощь детям с ДЦП)

Программа «ЧИСТЫЙ ГОРОД»

Программа при поддержке
МЭРИИ г.Казани по
РАЗДЕЛЬНОМУ СБОРУ мусора



Совет

