Управление МБДОУ строится на принципах единоначалия и самоуправления, обеспечивающих государственно-общественный характер управления МБДОУ.

Организационная структура направлена, прежде всего, на установление чётких взаимосвязей между отдельными подразделениями МБДОУ, распределения между ними прав и ответственности. В ней реализуются различные требования к совершенствованию систем управления, находящие выражения в тех или иных принципах управления.

Управление МБДОУ осуществляется в соответствии с Законом РФ «Об образовании», иными законодательными актами РФ, Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении и уставом.

Структура управления в МБДОУ «ДС №8» г. Щучье

Районный отдел народного образования Администрации Щучанского района

Родительский комитет

Совет Учреждения

Заведующий МБДОУ

«ДС №8»

Общее собрание трудового коллектива

Педагогический совет

Завхоз

Заместитель заведующего по ВМР

Бухгалтер,

делопроизводитель

Медицинская сестра

повар

сторож

дворник

Подсобные рабочие

Помощники воспитателей

психолог

Воспитатели

Музыкальный руководитель

Инструктор по физическому воспитанию

дети

Формами самоуправления МБДОУ «ДС №8» являются: Совет Учреждения, Педагогический Совет, общее собрание трудового коллектива и родительский комитет. Органы самоуправления действуют на основании Устава.

Для развития самоуправления в МБДОУ, расширения коллегиальных, демократических форм управления, для реализации прав автономии МБДОУ в решении вопросов, способствующих организации образовательного процесса, создается и действует орган самоуправления – Совет Учреждения.

Педагогический совет определяет основные направления образовательной деятельности МБДОУ. В состав общего собрания трудового коллектива входят все работники МБДОУ. Родительский комитет представляет интересы родителей (законных представителей) и воспитанников. Родительский комитет содействует организации и совершенствованию воспитательно-образовательного процесса.

Система контроля ведётся планово, в различных формах, охватывает все направления деятельности коллектива, способствует выявлению проблем и недостатков в работе и своевременному их устранению, выявлению положительного опыта работы педагогов; обеспечивается контроль за выполнением принимаемых решений.

Для управления МБДОУ характерны мотивационный подход «мягкие» методы управленческого воздействия, система контроля, которая включает элементы мотивации и консультирования, самоконтроля и взаимоконтроля на добровольной основе, выявление и обобщение оригинальных идей передового опыта воспитательно-образовательной и развивающей деятельности.

Таким образом, проведен анализ структуры и основных направлений деятельности организации. Модель организационной структуры управления МБДОУ «ДС №8» - линейно-функциональная, так как каждый субъект управления выполняет возложенные на него функциональные обязанности.

Изучив информационную подсистему детского сада, можно говорить о том, что МБДОУ старается в своей работе использовать современные технологии, программы, имеется свой сайт в интернете, на котором выкладываются все новости и изменения. Производственно- технической подсистеме в данном учреждении уделено особое внимание, так как это самое основное. МБДОУ учувствует почти во всех городских, во многих областных конкурсах, имеет множество побед, как всего детского сада, так и в отдельности, воспитанников.

Основные задачи системы управления персоналом в МБДОУ- обеспечение чётко налаженной воспитательно-образовательной работы детского сада, внедрения научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутрисадового контроля, коррекционного педагогического воздействия на обучающихся с особыми образовательными потребностями, материальная заинтересованность работников.

Сильная сторона МБДОУ - это качественное предоставление услуг, она является и самой важной, слабая сторона - это нехватка финансирования, нужно искать другие источники финансирования, организовать дополнительные платные кружки, открывать благотворительные фонды для поддержания организации.

Созданная в МБДОУ модель управления, система управленческих отношений, социально-педагогический климат в педагогическом коллективе обеспечивают устойчивое и эффективное управление, решение задач повышения уровня профессиональной компетентности, создания условий для реализации целевых ориентиров и развития детей в образовательном пространстве.