**2.Качество процессов осуществления образовательной деятельности организации и подготовки обучающихся:**

**2.1. Система управления организацией:**

**2.1.1 Система управления организацией**

Управление МДОУ строится на принципах единоначалия и самоуправления. Административные обязанности распределены согласно Уставу МДОУ, штатному расписанию, квалификационным характеристикам.

Принцип коллегиальности реализуется за счет деятельности следующих органов:

1.  Общее собрание (Конференция) работников Учреждения;

2. Педагогический совет

Кроме того, в МДОУ функционируют родительские комитеты. Деятельность этих комитетов носит общественный характер и позволяет учитывать мнение всех участников образовательных отношений при планировании и реализации образовательно-воспитательной деятельности МДОУ.

Все органы управления МДОУ действуют в рамках действующего законодательства РФ, РК в сфере образования на основании Устава детского сада и в соответствии с Положениями.

Самообследование показало, что все коллегиальные органы в 2015-2016 учебном году работали в соответствии с Положениями и планами, принятые решения выполнялись, что подтверждено протоколами заседаний.

Система управления МДОУ:

Учредитель - административное управление -заместитель заведующего по ВМР (педагоги, специалисты) - заместитель по АХР (обслуживающий персонал)

Учредитель - самоуправление - педагогический совет - родительский комитет.

      Структура управления МДОУ представлена:

Учредитель.  К компетенции Учредителя относится:

- утверждение Устава Учреждения, изменений и дополнений к нему;

- принятие решений о реорганизации и ликвидации Учреждения;

- организация и управление деятельностью Учреждения;

- организация финансового обеспечения Учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- назначение Руководителя Учреждения, прекращение его полномочий, а также заключение и прекращение трудового договора с ним;

- заслушивание отчетов Учреждения по вопросам, относящимся к его деятельности;

- установление муниципального задания;

- установление в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации платы, взимаемой с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми дошкольного возраста;

- иные полномочия в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Карелия, в том числе настоящим Уставом.

Заведующий (руководитель). Является единоличным исполнительным органом Учреждения, который осуществляет текущее руководство деятельностью Учреждения, представляет его интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, а также другими юридическими и физическими лицами, совершает сделки от его имени. Действует на принципе единоначалия, подотчетен Главе Петрозаводского городского округа, Учредителю и его структурным подразделениям, на которые возложено управление деятельностью Учреждения, и несет ответственность за последствия своих действий в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе настоящим Уставом и заключенным с ним трудовым договором.

Руководитель исполняет нормативные правовые акты Российской Федерации и Республики Карелия, постановления, распоряжения Администрации Петрозаводского городского округа, иные муниципальные нормативные правовые акты Петрозаводского городского округа, поручения (указания) Главы Петрозаводского городского округа, а также указания заместителя главы Администрации Петрозаводского городского округа – председателя комитета социального развития, оформленные приказом и изданные в соответствии с целью и предметом деятельности Учреждения.

 К компетенции Руководителя Учреждения относится:

- текущее руководство деятельностью Учреждения, за исключением вопросов, отнесенных федеральными законами или настоящим Уставом к компетенции Учредителя или коллегиальных органов управления Учреждением;

- определение структуры и утверждение штатного расписания Учреждения;

- издание приказов, утверждение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, положений о структурных подразделениях Учреждения, должностных инструкций, иных локальных нормативных актов Учреждения, обязательных для исполнения участниками образовательных отношений в Учреждении;

- заключение, изменение и прекращение трудовых договоров с работниками Учреждения, применение мер поощрения и наложение дисциплинарных взысканий;

- руководство образовательной, хозяйственной и финансовой деятельностью Учреждения, утверждение плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;

- обеспечение исполнения решений Общего собрания (Конференции) работников Учреждения;

- распоряжение имуществом и средствами Учреждения в пределах своей компетенции и в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- открытие лицевых счетов, выдача доверенностей, заключение договоров (муниципальных контрактов);

- внесение предложений:

а) об участии Учреждения в других юридических лицах, в том числе о внесении денежных средств и иного имущества в уставный (складочный) капитал других юридических лиц или передаче такого имущества иным образом другим юридическим лицам, в качестве учредителя или участника;

б) о внесении изменений, дополнений в Устав Учреждения;

в) о реорганизации Учреждения или о его ликвидации.

- представление отчетов о деятельности Учреждения и об использовании его имущества, об исполнении плана его финансово-хозяйственной деятельности;

- осуществление иной деятельности от имени Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Уставом.

Руководитель Учреждения несет ответственность за:

- невыполнение функций, отнесенных к его компетенции;

- реализацию не в полном объеме образовательных программ, муниципального задания;

- руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью Учреждения;

- нецелевое использование бюджетных средств;

- несоблюдение норм Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;

- другие нарушения законодательства Российской Федерации.

3.  Общее собрание (Конференция) работников Учреждения (далее – Общее собрание) является коллегиальным органом управления, в компетенцию которого входит принятие решений по следующим вопросам:

- определение общих направлений основной образовательной и финансово- хозяйственной деятельности Учреждения;

- принятие образовательной программы Учреждения;

- согласование состава Попечительского совета по представлению Руководителя;

- заслушивание ежегодного отчета Попечительского совета о привлечении из внебюджетных источников дополнительных финансовых средств и их расходовании на обеспечение деятельности и развитие Учреждения;

- формирование и утверждение состава Управляющего совета;

- рассмотрение вопросов работников Учреждения по охране труда, улучшению материально-технической базы Учреждения;

- заслушивание отчетов Руководителя о выполнении задач годового плана работы Учреждения;

- внесение предложений в план развития Учреждения, в том числе о направлениях образовательной деятельности и иных видах деятельности Учреждения;

- обсуждение проекта новой редакции Устава, изменений и дополнений в Устав и направление их Руководителю для выступления с ходатайством перед Учредителем по утверждению новой редакции Устава или внесению изменений и (или) дополнений в Устав;

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, положения об оплате труда работников и иных локальных нормативных актов в соответствии с установленной компетенцией по представлению Руководителя Учреждения;

- создание необходимых условий, обеспечивающих безопасность обучения, воспитания детей;

- создание условий, необходимых для охраны и укрепление здоровья, организации питания воспитанников и работников Учреждения;

- принятие положения об Управляющем совете Учреждения;

- заслушивание ежегодного отчета Управляющего совета Учреждения о проделанной работе;

- принятие решения о прекращении деятельности Управляющего совета и формирование нового состава;

- ходатайствование о награждении работников Учреждения.

Общее собрание действует бессрочно и включает в себя работников Учреждения на дату проведения общего собрания, работающих на условиях полного рабочего дня по основному месту работы в Учреждении, включая работников обособленных структурных подразделений.

Общее собрание проводится не реже одного раза в год. Решение о созыве Общего собрания работников принимает Руководитель Учреждения.  Общее собрание считается правомочным, если на нем присутствовало более половины его членов.

Решения Общего собрания принимаются простым большинством голосов членов, присутствующих на собрании, и оформляются протоколом. При равенстве голосов голос председательствующего является решающим. Решения являются обязательными, исполнение решений организуется заведующим Учреждения. Руководитель отчитывается на очередном Общем собрании работников об исполнении и (или) о ходе исполнения решений предыдущего Общего собрания. Решения по вопросам исключительной компетенции принимаются единогласно или квалифицированным большинством голосов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4. Органом управления педагогических работников Учреждения является Педагогический совет.

В состав Педагогического совета входят все педагогические работники Учреждения. С правом совещательного голоса на заседаниях Педагогического совета также могут присутствовать представители родителей (законных представителей) детей дошкольного возраста, представители общественных организаций, учреждений, взаимодействующих с Учреждением. Необходимость их приглашения определяется председателем Педагогического совета.

Заседания Педагогического совета проводятся по мере необходимости, но не реже четырех раз в год и являются правомочными, если на них присутствует не менее 2/3 его членов.  Председателем Педагогического совета является Руководитель Учреждения.

Решение Педагогического совета считается принятым, если за него проголосовало более половины от присутствующих на заседании Педагогического совета его членов, при равенстве голосов голос председательствующего является решающим.

Решения Педагогического совета, принятые в пределах его компетенции и не противоречащие действующему законодательству Российской Федерации и настоящему Уставу, являются обязательными для администрации Учреждения, всех работников Учреждения, родителей (законных представителей) детей дошкольного возраста.

Срок полномочий Педагогического совета не ограничен.

К компетенции Педагогического совета относится:

- обсуждение и принятие рабочих программ в соответствии с примерной образовательной программой дошкольного образования и федеральными государственными требованиями к ее структуре и условиям ее реализации;

- обсуждение вопросов содержания, форм и методов осуществления образовательного процесса в Учреждении;

- принятие участия в планировании образовательного процесса в Учреждении, обсуждение и принятие учебного плана (в случае установления норм о необходимости наличия такого документа в дошкольных образовательных учреждениях), заслушивание отчетов о его выполнении;

- организация обобщения, распространения и внедрения передового педагогического опыта;

- проведение самообследования, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования, анализ и оценка результатов образовательного процесса в Учреждении;

- рассмотрение и выдвижение кандидатур педагогических работников на присвоение наград и почетных званий;

- решение текущих вопросов образовательной деятельности Учреждения.

5. В целях учета мнения родителей (законных представителей) воспитанников по вопросам управления Учреждения и при принятии Учреждением локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы, по инициативе родителей (законных представителей) воспитанников в Учреждении созданы Родительские комитеты групп и Родительский комитет МДОУ.

**2.1.2 Эффективность деятельности органов управления организацией по повышению качества услуг**

Эффективность – это результативность функционирования системы и процесса управления как взаимодействия управляемой и управляющей систем, т.е. интегрированный результат взаимодействия компонентов управления. Эффективность показывает, в какой мере управляющий орган реализует цели, достигает запланированных результатов.

Система управления МДОУ построена для того, чтобы все протекающие в ней процессы осуществлялись своевременно и качественно. Для эффективного функционирования МДОУ важны все компоненты оценки результативности принятых решений всеми органами правления. Эффективность функционирования образовательным учреждением зависит от механизма и качества обратной связи.

Эффективность управления образовательным учреждением – это результат достижения целей управленческой деятельности, а [действенность](https://www.google.com/url?q=http://pandia.ru/text/category/dejstvennostmz/&sa=D&ust=1479837596372000&usg=AFQjCNFvcwTpGaufwQAdmUAfG863mJEx6A) управления образовательным учреждением – это результат достижения целей образовательного учреждения. Если нужные свойства результата достигаются быстро и с экономией ресурсов, правомерно говорить об эффективном управлении МДОУ.

Эффективность системы управления МДОУ определяется целесообразностью, реальностью (достижимостью) и конкретностью распределенных функциональных обязанностей между органами управления. Таким образом, управление МДОУ представляет собой последовательное, взаимосвязанное взаимодействие всех органов управления, согласованность действий в целеполагании, планировании, организации, контроле, регулировании, корригировании и анализе деятельности МДОУ.

Все принятые решения органов управления МДОУ позволяют осуществлять стратегическое планирование, направленное на достижение целей и задач МДОУ, определяют стратегию непрерывного развития и совершенствования качества условий, процессов и результатов деятельности учреждения, а также выявление возможностей (ресурсов), условий и факторов достижения (выполнения) принятых решений.

Реализация решений органов управления осуществляется под общим руководством администрации МДОУ и представителей общественного управления, что позволяет согласовывать действия всех коллегиальных органов системы управления, определять зоны ответственности, координировать действия участников образовательных отношений.

Деятельность органов управления МДОУ определяется Уставом учреждения и соответствующими положениями (локальными актами).

В 2015-2016 уч.г. в МДОУ состоялось:

 - 4 заседания Педагогического совета, на которых было принято 21 решение. Все решения направлены на повышение качества деятельности учреждения;

- 3 заседания Общего собрания (Конференции) работников Учреждения, на которых было принято 5 решений, направленных на повышение (развитие) качества деятельности МДОУ;

- 42 групповое родительское собрание, на которых было принято 126 решений, из них 60 направленных на качество деятельности учреждения;

Таким образом, структура и механизм управления МДОУ определяют его эффективное функционирование и устойчивое развитие.

**2.1.3 Функционирование и развитие внутренней системы оценки качества образования**

Внутренняя система оценки качества (Далее – ВСОК) деятельности представляет собой совокупность организационной структуры (с распределением ответственности сотрудников за качество услуг), правил, методов обеспечения качества услуг, процессов предоставления услуг, ресурсов учреждения (кадровых, материально-технических, информационных и других), обеспечивающую осуществление руководства качеством услуг. Внутренняя система качества учреждения создана для достижения и поддержания уровня качества услуг, соответствующего предъявляемых к нему требованиям.  
       Внутренняя система оценки качества деятельности МДОУ является неотъемлемой частью общей системы управления учреждением.

      ВСОК МДОУ регулируется Положением о внутренней системе оценке качества и Положением об организации самообследования учреждения.  
       ВСОК МДОУ позволяет создавать необходимые условия гарантированного удовлетворения запросов и потребностей получателей, повышения эффективности и качества услуг на всех стадиях их предоставления с целью предупреждения возможных отклонений от заданных требований к этим услугам, обеспечения репутации учреждения как надежного и поставщика услуг.

           Основной целью ВСОК МДОУ является систематическое отслеживание и анализ состояния предоставляемых услуг в МДОУ для принятия обоснованных и своевременных управленческих решений, направленных на повышение качества образовательного процесса и образовательного результата.

        Задачи ВСОК МДОУ:

-получение объективной информации о функционировании и развитии дошкольного образования в МДОУ, тенденциях его изменения и причинах, оказывающих влияние на динамику качества образовательных услуг;

-организационное и методическое обеспечение сбора, обработки, хранения информации о состоянии и динамике показателей качества образования;

-технологическая и техническая поддержка сбора, обработки, хранения информации о состоянии и динамике качества образования;

-проведение сравнительного анализа и анализа факторов, влияющих на динамику качества образования;

-осуществление прогнозирования развития важнейших процессов на уровне организации;

-предупреждение негативных тенденций в организации образовательного процесса;

-оформление и представление информации о состоянии и динамике качества образования;

-использование полученных данных для проектирования и реализации вариативных образовательных маршрутов воспитанников, выявление одаренных детей;

-формулирование основных стратегических направлений развития образовательного процесса на основе анализа полученных данных;

-использование полученных результатов для определения эффективности работы педагогов при распределении стимулирующей части оплаты труда.

        Основными принципами внутренней оценки качества образования МДОУ являются целостность, оперативность, информационная открытость к результатам.

        Важным для развития качества деятельности МДОУ является включение во ВСОК всех работников МДОУ (в том числе и технический персонал), родителей (законных представителей) воспитанников.

        В учреждении разработан и реализуется план действий по развитию ВСОК, её информационно-коммуникативному сопровождению

Таким образом, современные подходы к функционированию ВСОК открывают для работников, получателей и партнеров учреждения большие перспективы и позволяют повысить качества оказываемых услуг.

*См. Приложение к отчету о самообследовании форма  № 2.1.*3 *Система управления организацией - функционирование и развитие внутренней системы оценки качества*

**2.2 Развитие профессионального потенциала работников, оказывающих образовательные услуги**

Отражение реальных достижений работников с указанием названия методик, проектов, фактических событий и их уровня, наименования организаций и т.д. *см. Приложение  форма 1.8 Информационно-телекомуникационное обеспечение*, *форма  1.2 Кадровое обеспечение (обобщение педагогического опыта).*

        Главным условием эффективной работы учреждения, непрерывного повышения качества деятельности МДОУ является системное развитие личностного и профессионального потенциала работников.

Все педагогические сотрудники МДОУ участвуют в разработке авторских методик (программ, проектов, событий, мероприятий). Работники МДОУ включены в общественное управление учреждением.

        Ежегодно сотрудники МДОУ участвуют в конкурсах профессионального мастерства разного уровня. Так же специалисты МДОУ ежегодно принимают участие в работе жюри различных творческих и профессиональных конкурсов для воспитанников и педагогов Петрозаводского городского округа.

        Педагоги МДОУ распространяют опыт своей работы с дошкольниками и посредством профессиональных печатных периодических изданий разного уровня. Например, это такое издание, как «Столичное образование». Кроме того, педагогические работники МДОУ презентуют свои методические разработки на профессиональных событиях (мероприятиях): конференции, круглые столы, семинары, педагогические марафоны и др.

*см. Приложение к отчету о самообследовании № 2.2 профессиональный потенциал работников организации.*

**2.3 Продуктивность процессов оказания образовательных услуг**

Учредительными документами МДОУ предусмотрено предоставление услуг только на муниципальном уровне.

**Выводы по продуктивности процессов оказания образовательных услуг**

1.Организация продуктивно оказывает образовательные услуги

2. Организация создаёт необходимые условия для  изучения, апробации и использования в образовательной деятельности инноваций

3. Осуществление профессиональной деятельности обеспечено постоянным повышением квалификации работников организации.

**Точки роста** организации по повышению качества кадрового обеспечения:

1. Необходимо привлечение специалистов из КГПИ для представления и внедрения инноваций в организации на основе соглашений

2.Необходимо продолжить систематическое повышение квалификации и профессиональной подготовки работников организации, что обеспечит эффективную и качественную реализацию ими образовательной деятельности и подготовки обучающихся.

**2.4  Выводы о качестве процессов осуществления образовательной деятельности и подготовки обучающихся**

В систему управления МДОУ включены все участники образовательных отношений;

Структура управления МДОУ представлена единоличными (Заведующий) и коллегиальными органами управления (Педагогический совет, Общее собрание (Конференция) работников учреждения);

С целью включения в общественное управление МДОУ родителей (законных представителей) воспитанников в учреждении организована работа Родительского комитета;

Деятельность органов управления регулируется Уставом МДОУ и соответствующими Положениями (локальными актами);

Большая часть решений органов управления направлена на повышение качества деятельности МДОУ;

В МДОУ успешно функционирует и развивается внутренняя система оценки качества деятельности учреждения, все предоставляемы услуги включены во внутреннюю оценку качества;

В реализацию (осуществление) внутренней системы оценки качества деятельности МДОУ включены следующие участники образовательных отношений: Администрация МДОУ, работники МДОУ и получатели услуг (родители (законные представители) воспитанников);

Коллектив МДОУ характеризуется высоким творческим и профессиональным потенциалом, презентует (распространяет) опыт работы МДОУ в педагогическом сообществе;

МДОУ проявляет достаточный уровень продуктивности процессов предоставления услуг – все участники отношений принимают участие в разработке и реализации образовательных проектов для дошкольников, специалисты МДОУ реализуют инновации совместно с другими образовательными организациями.

МДОУ предоставляет образовательные услуги только на муниципальном уровне.

**Точки роста по повышению качества процессов осуществления образовательной деятельности и подготовки обучающихся**

- Важно включать работников МДОУ в определение (формулирование, внесение изменений и дополнений) миссии и целей деятельности, отражающих баланс между ресурсами учреждения и реальными его возможностями;

- Полезно привлекать сотрудников МДОУ к транслированию (ознакомлению) с миссией и целями Центра для всех участников отношений, в т.ч. и вновь принятых на работу сотрудников;

- Ценно продолжать создавать условия для детализации миссии и целей МДОУ для разных категорий сотрудников. (Например, каждый работник должен знать, как его деятельность влияет на достижение общих целей учреждения, что способствует осознанию каждым своей роли в осуществлении процессов, сконцентрировать усилия в согласии с миссией и целями МДОУ);

- Полезно стремиться к расширению общественного участия в управлении МДОУ, его систематизации, поддержке со стороны администрации;

- Значимо продолжать своевременно вносить изменения в положения и другие нормативные акты, регламентирующие деятельность органов управления МДОУ, информировать о них заинтересованных лиц;

- Целесообразно привлекать субъекты управления к официальному представлению интересов МДОУ на разных уровнях;

- Актуально привлекать органы управления к поддержанию имиджа современной открытой и доступной организации, оказывающей образовательные услуги, с демонстрацией демократических походов к осуществлению системы управления, что, в свою очередь, позволит обеспечить и конкурентоспособность МДОУ;

- Необходимо повысить заинтересованность участников управления в оформлении общественного заказа на осуществление (предоставление) образовательных услуг, контроле и оценке его выполнения;

- Важно создать условий для организации органов управления и их функционирования по инициативе получателей услуг и сотрудников МДОУ;

- Важно оптимизировать работу по увеличению количества авторских проектов, созданных в МДОУ с участием получателей услуг, организаций партнёров;

- Важно продолжать развивать внутреннюю систему оценки качества как неотъемлемой части общей системы управления деятельностью МДОУ;

- Ценно при внесении изменений (дополнений) во внутреннюю систему оценки качества учитывать условия гарантированного удовлетворения законных запросов и потребностей получателей, повышения эффективности и устойчивого поддержания высокого качества услуг на всех стадиях их предоставления с целью предупреждения возможных отклонений от заданных требований к этим услугам;

- Значимо продолжать осуществлять эффективный мониторинг за техническими, организационными и другими факторами, влияющими на качество предоставляемых услуг (обеспечение стабильного уровня высокого качества услуг);

- Целесообразно, разрабатывая и обеспечивая функционирование внутренней системы оценки качества ориентироваться на приоритетность запросов (требований) получателей услуг по обеспечению качества услуг);

- Актуально стремиться ориентировать внутреннюю систему оценки качества и на предупреждение возможных проблем качества услуг (т.е., проблемы получателей должны предупреждаться, а не выявляться и разрешаться только после их возникновения);

- Ценно предусмотреть возможность чёткого распределения полномочий и ответственностей всех сотрудников (других участников отношений) за деятельность, обеспечивающую качество предоставления услуг (т.е. каждый участник отношений должен на всех этапах и видах работ включён в систему внутренней оценки качества, разработку (определение) её политики, осознавая личную ответственность каждого исполнителя за качество услуг);

- Важно рассматривать внедрение инноваций как один из основных инструментов повышения (поддержания) качества услуг, создания условий для устойчивого развития МДОУ в целом;

- Ценно поддерживать инновационные идеи сотрудников МДОУ, создавать условия для их практического применения и распространения;

- Значимо развивать (создавать) экономические отношения с организациями-партнёрами, благотворителями для привлечения дополнительных ресурсов с целью реализации собственных и заимствованных (модифицированных) инноваций.

**2.5 Мониторинг удовлетворенности качеством процессов осуществления образовательной деятельности и подготовки обучающихся**

В результате проведения анкетирования удовлетворённости качеством процессов осуществления образовательной деятельности и подготовки обучающихся среди получателей услуг выявились следующие результаты:

- Качество процессов участниками отношений - удовлетворённость у 83%

- Созидательность управленческого процесса образовательной деятельности - 49%

- Среднее значение удовлетворенности качеством процессов осуществления образовательной деятельности и подготовки обучающихся: 66%