



## Интеграционно-динамическая модель управления качеством дополнительного образования

Дворец творчества детей и молодёжи Колпинского района

# Учреждение дополнительного образования как сложная система



# Учреждение дополнительного образования как сложная система



**Качество дополнительного образования как сложной системы определяется всей суммой свойственных ему ценностей, условий и норм функционирования**



# Факторы влияния

Конкуренция

ДИНАМИЧНОСТЬ

**ИНТЕГРАЦИОННЫЕ  
ПРОЦЕССЫ**



**Качество дополнительного образования как сложной системы определяется всей суммой свойственных ему ценностей, условий и норм функционирования**

# Факторы влияния



# Факторы влияния

Конкуренция

ДИНАМИЧНОСТЬ

ИНТЕГРАЦИОННЫЕ  
ПРОЦЕССЫ

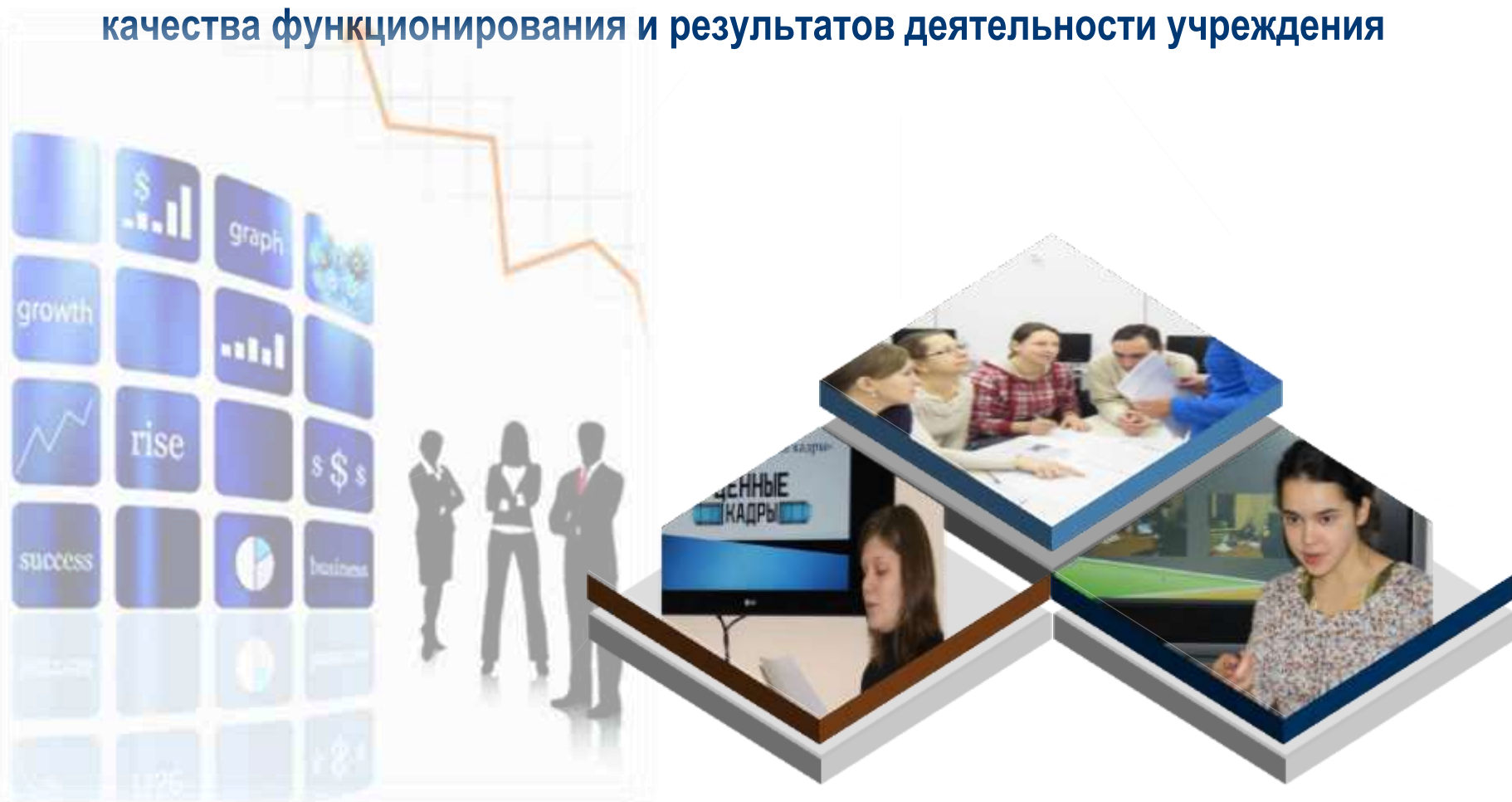


Качество дополнительного образования как сложной системы определяется всей суммой свойственных ему ценностей, условий и норм функционирования



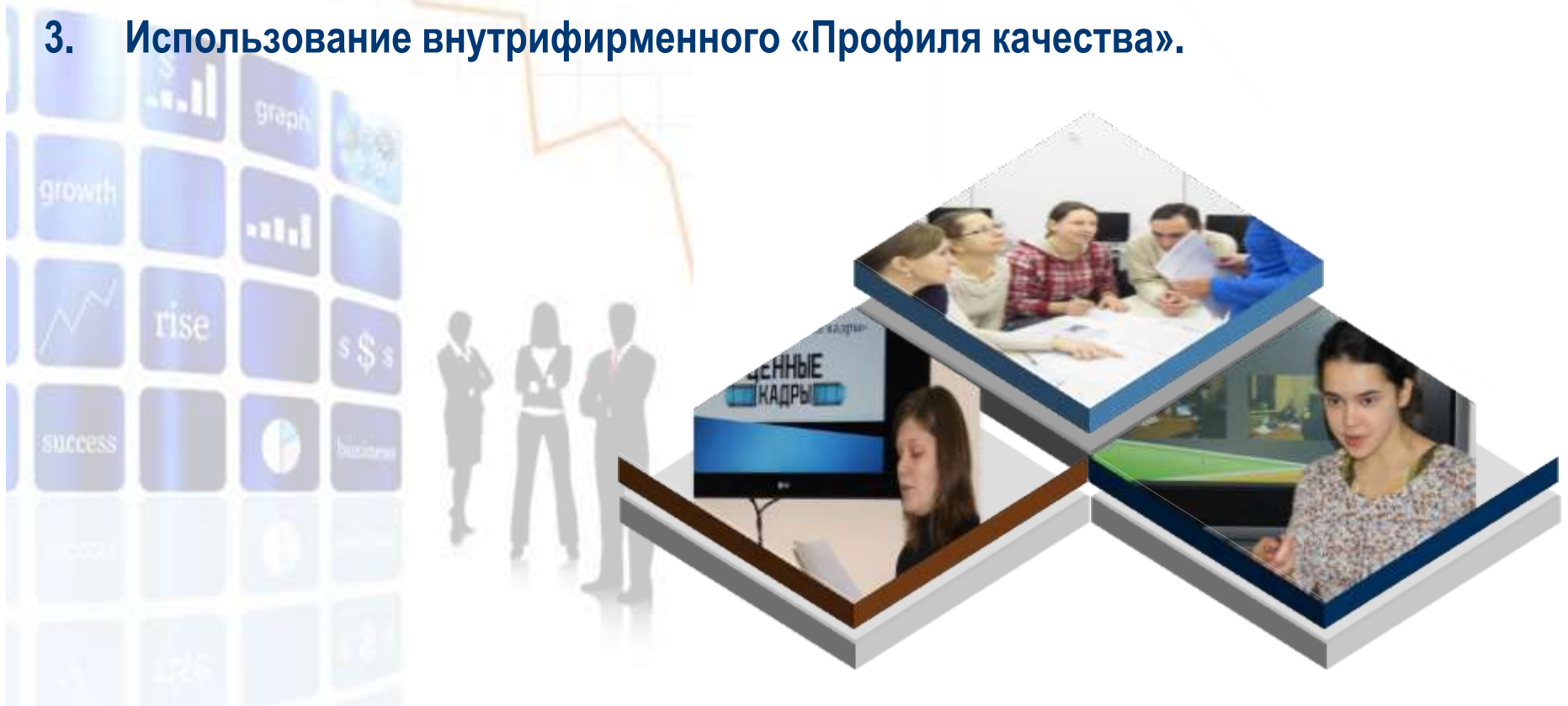
# Назначение модели

**Объединение и интеграция  
организационных, методических, кадровых, управленческих ресурсов  
в интересах достижения высокого уровня актуального и потенциального  
качества функционирования и результатов деятельности учреждения**



# Механизмы реализации

1. Управление качеством на основе проектного управления с ориентацией на современные стандарты качества;
2. Включение в общую систему деятельности учреждения гибких управленческих, образовательных и методических структур;
3. Использование внутрифирменного «Профиля качества».





# Наши ориентиры



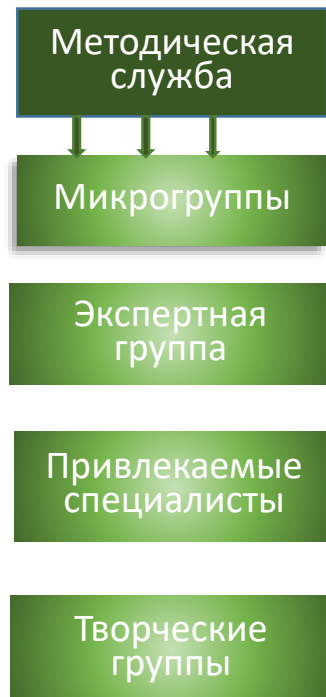
TQM, ISO 9000



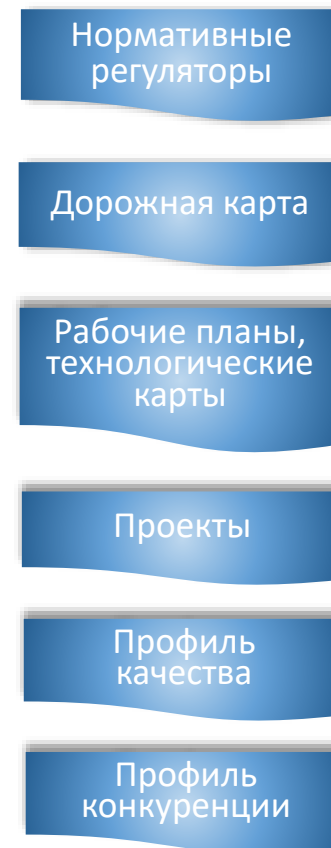
PMBOK-2004, ISO 10006

# Управление качеством: общий план

## ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ И СТРУКТУРЫ

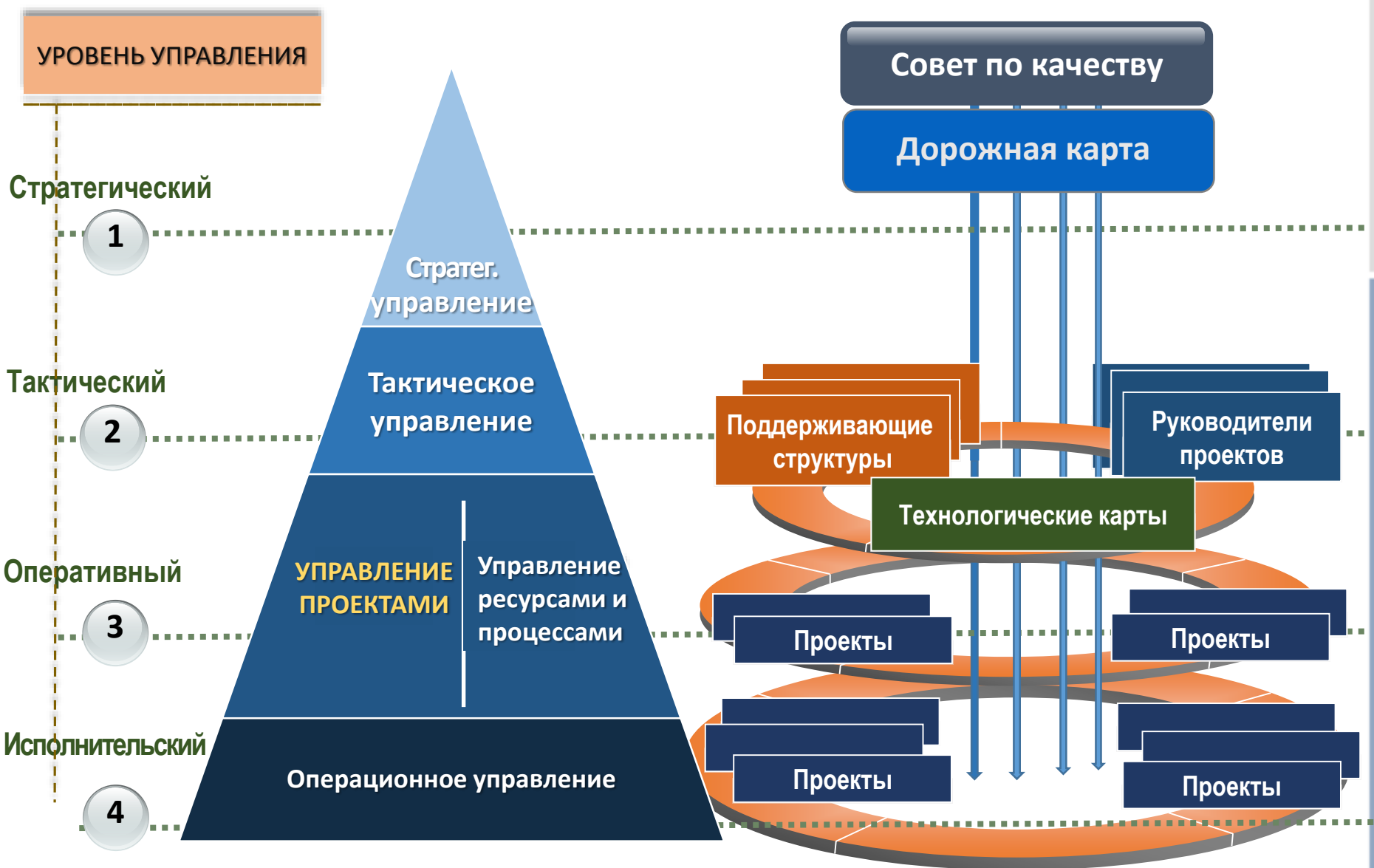


## ОСНОВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ И РЕГУЛЯТОРЫ



ИСО 9004: 2000  
ИСО 299990-2012  
ISO 10006

# Управление качеством: общая схема реализации





# Совместная постановка задач, гипотез...

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ	<b>1. Концептуально-целевой компонент</b>			
	Социальный заказ	Изменения на уровне ДТДиМ	Актуальные и потенциальные возможности, потребности, мотивы ребенка	
	Цель: способствовать наиболее полному раскрытию актуальных и потенциальных способностей одаренного ребенка, его личностному и социальному самоопределению			
	Задачи: выявление актуальных и потенциальных возможностей детей; активизация через предоставление возможности для проявления и развития индивидуальных способностей каждого ребенка; развитие детей в условиях разнообразия, многовариантности и неопределенности; поддержание мотивационной устойчивости в стремлении к достижениям			
	Основные принципы реализации задач:			
	Целостности, ориентации на личность ребенка	Максимального разнообразия возможностей		Социальной направленности
	<b>2. Организационно-методический компонент</b>			
	Реализация программы «Одаренные дети»	Реализация программы каникулярного образовательного отдыха «Свободные дни лета»	Реализация современных программ, спецкурсов для воспитанников	Нормативная база; Банк методической продукции
	<b>3. Процессуально-мотивационный компонент</b>			
	Использование технологий, методов, форм развития одаренных детей, в т.ч.: 1. «Карты ребенка с ООПТ»; 2. Адресных образовательных проектов; 3. Тьюторского сопровождения	Повышение квалификационного и личностного потенциала педагогов в контексте проблемы. Реализация методического проекта «Новое педагогическое образование»	Использование и интеграция ресурсов учреждений, выполняющих образовательные и просветительские функции. Привлечение к работе с одаренными детьми представителей науки и искусства	
	Обеспечение реализации программ, проектов в контексте идей вариативности, интеграции, персонализации образовательного процесса			
	<b>4. Диагностический компонент</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>использование комплексного инструментария выявления (в т.ч. собственных моделей учета достижений), развития и поддержки одаренности;</li> <li>анализ, оценка конкурсных и иных мероприятий с участием одаренных детей;</li> <li>анализ достижений по реализации индивидуальных проектов;</li> </ul>			
	Ключевые подходы: комплексность, «экологическая валидность» и культуральная адекватность процедур;			
	Ключевые критерии: когнитивный; мотивационно-эмоциональный; средовой (удовлетворенность средой); деятельностно-практический.			

Родители



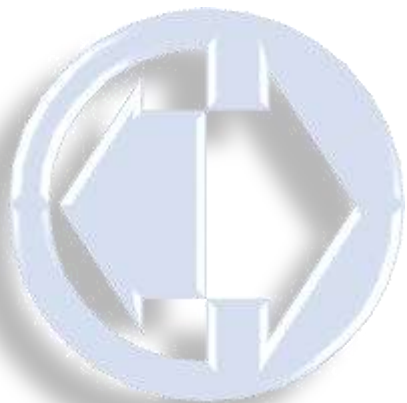
Педагоги



Воспитанники



# ADKAR - инструмент управления изменениями



## Модель ADKAR

ЧТО ОТСУТСТВУЕТ ?	ЧТО ВЫ УВИДИТЕ ?		
<i>Осведомлённость</i>	Сопrotивление сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Видение теперешнего положения</li> <li>• Как человек воспринимает проблемы</li> <li>• Наличие слухов и неправдивой информации</li> <li>• Спорность причин для изменений</li> </ul>	
<i>Желание</i>	Повторяющиеся вопросы Задержки в исполнении ...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Природа изменения (что за изменение и как оно повлияет на человека)</li> <li>• Контекст организации или окружения, которые будут меняться (как человек их воспринимает)</li> <li>• Индивидуальная ситуация каждого человека</li> <li>• Что мотивирует человека (уникальные глубинные мотиваторы каждого человека)</li> </ul>	
<i>Знания</i>	Нежелание применить новые методы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Текущая база знаний человека</li> <li>• Способность каждого человека приобретать новые знания</li> <li>• Ресурсы, доступные для обучения и практики</li> <li>• Доступ к или наличие необходимых знаний</li> </ul>	
<i>Способность</i>	Тревожность Неуклонное сокращение производительности ...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Психологические блоки</li> <li>• Физические способности</li> <li>• Интеллектуальные способности</li> <li>• Время, необходимое для развития необходимых навыков</li> <li>• Наличие ресурсов для развития новых способностей</li> </ul>	
<i>Закрепление</i>	Возврат к старым методам работы Небольшой эффект изменений ...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Степень поддержки, необходимой каждому человеку, которого коснулось изменение</li> <li>• Связь поддержки с прогрессом и достижениями</li> <li>• Отсутствие негативных последствий</li> <li>• Система создания механизма для поддержания изменения</li> </ul>	

**ОСОЗНАНИЕ (awareness)**  
необходимости изменения

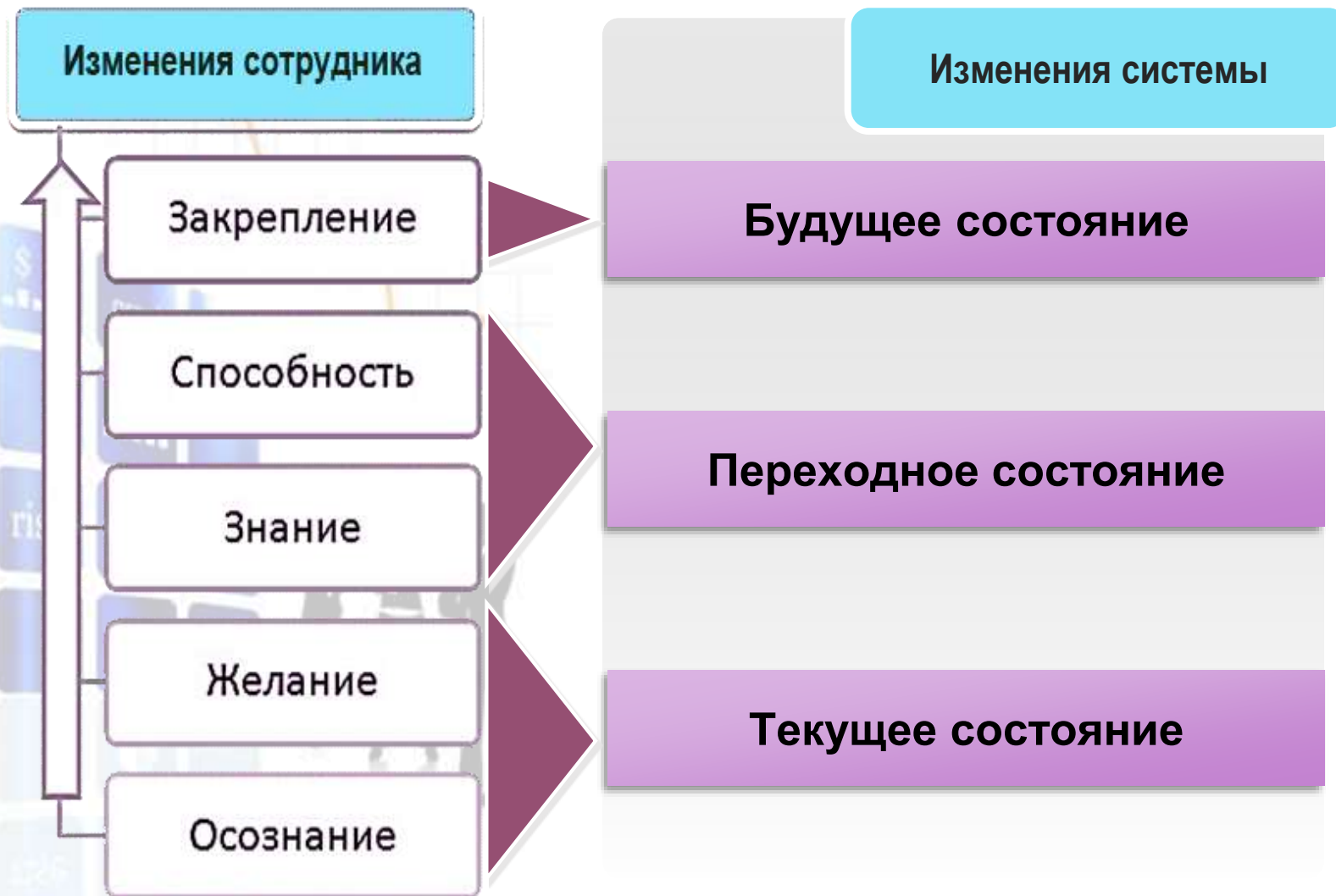
**ЖЕЛАНИЕ (desire)**  
поддерживать и  
участвовать в изменении

**ЗНАНИЕ (knowledge)**  
как изменять (ся)

**СПОСОБНОСТЬ (ability)**  
применить требуемые  
навыки

**ПОДДЕРЖКА (reinforcement)** для  
закрепления изменения

# ADKAR - инструмент управления изменениями





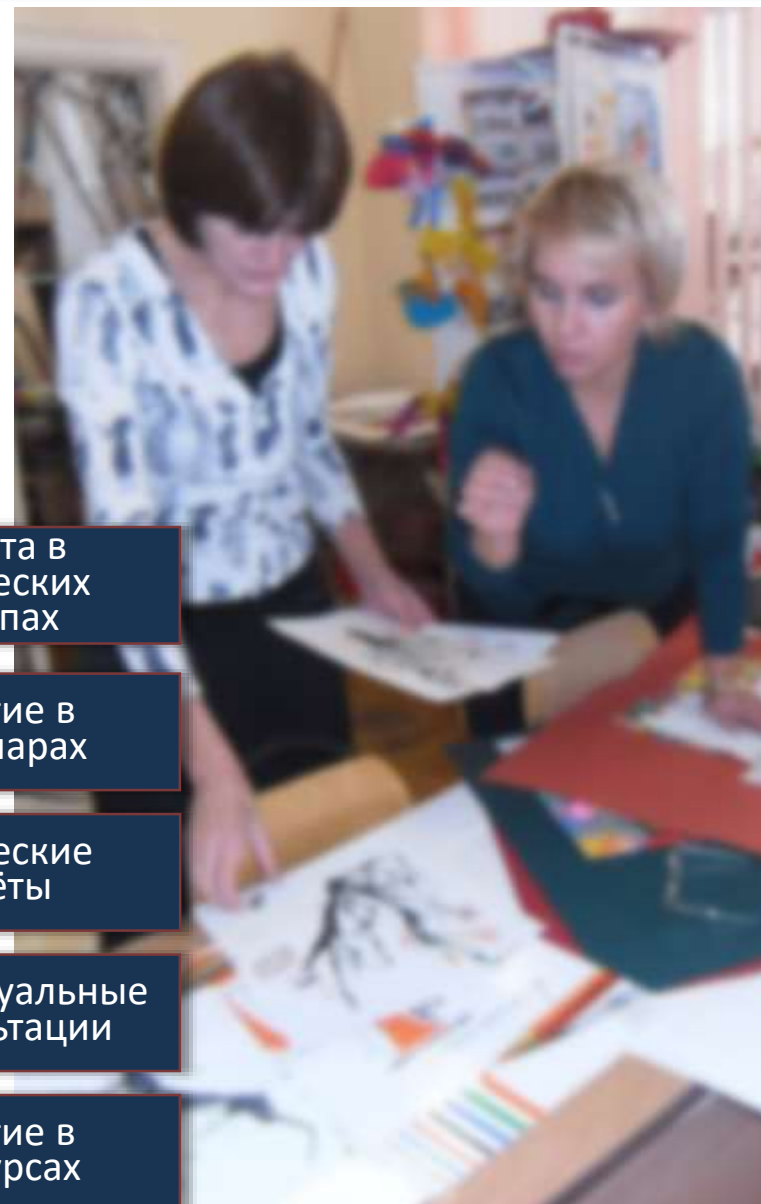
# Проект «Созвездие молодых»



Анализ

Наставничество

Проект  
«Созвездие  
молодых»



Работа в  
творческих  
группах

Участие в  
семинарах

Творческие  
отчёты

Индивидуальные  
консультации

Участие в  
конкурсах

14. Какие из перечисленных трудностей Вашу деятельность (оцените их по шкале: 5 – много, 1 – отсутствовали в работе)

• взаимоотношения внутри педагогического коллектива	1	2	3	4	5
• неприятие новой концепции педагогическим коллективом	1	2	3	4	5
• отсутствие поддержки со стороны администрации	1	2	3	4	5

## Карта затруднений молодого специалиста

Данная анкета предназначена для изучения Ваших затруднений с целью оказания помощи в организации своего непрерывного образования. На ее основе будут корректироваться программы повышения квалификации специалистов. Пожалуйста, внимательно ознакомьтесь с вариантами объединений и Центра повышения квалификации специалистов на них (знаком «+» в графах II-V).

Вид деятельности	Скорее да, чем нет			
	II	III	IV	V
Определение педагогических задач по формированию детского коллектива				
Планирование работы с классом и выделение перспектив своей деятельности				
Определение уровня воспитанности учащихся				
Воспитание сознательной дисциплины учащихся				
Организация деятельности детских органов самоуправления				
Работа с детскими организациями, органами самоуправления				
Индивидуальная воспитательная работа с учащимися				
Организация взаимодействия родителей учащихся				
Индивидуальная работа с семьями учащихся				
Проведение родительских собраний				

15. Какое, на Ваш взгляд, наиболее важное направление работы педагога?

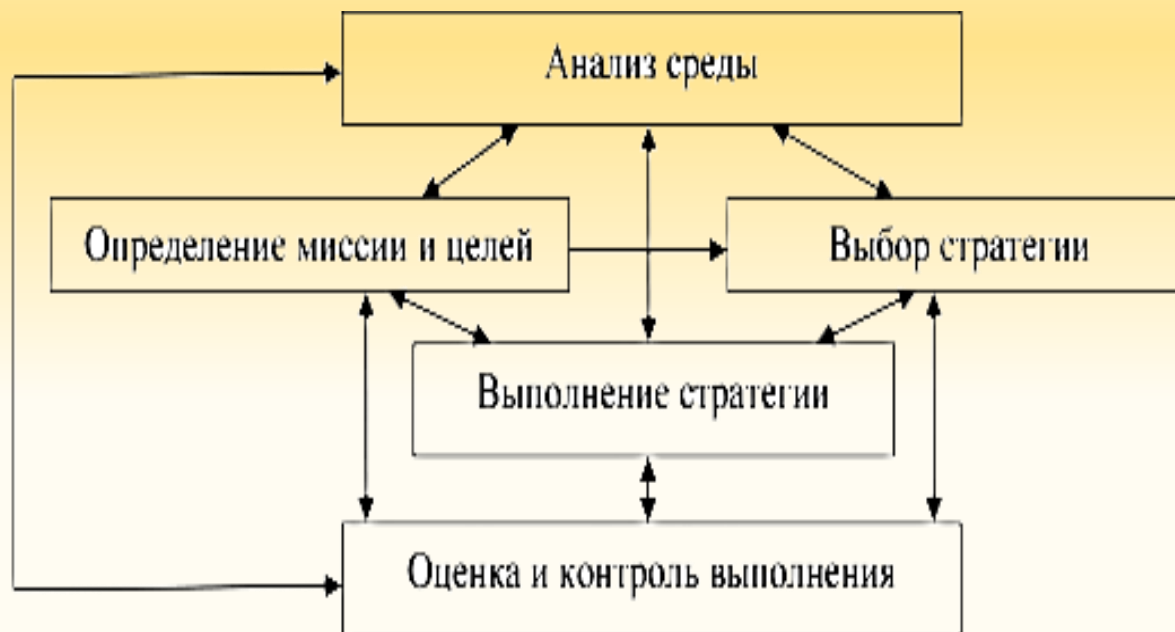
• другое (укажите)

## Стратегии...

### *Необходимо*

- ❖ понимать настоящие и будущие потребности заказчиков;
- ❖ удовлетворять требования заказчиков;
- ❖ стремиться превзойти их ожидания.

ИСО 9000-2000, п.0.2а



# В условиях конкуренции...



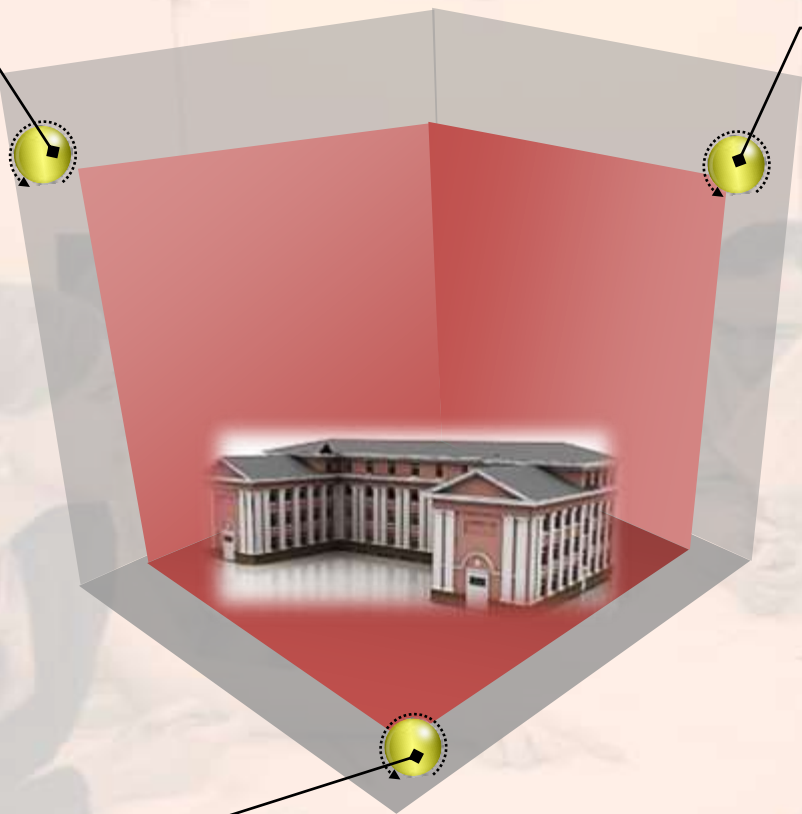


# Методическая деятельность как ресурс

**МОБИЛЬНОСТЬ**

**АДРЕСНОСТЬ**

**ЦЕННОСТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ  
КАЧЕСТВОМ**

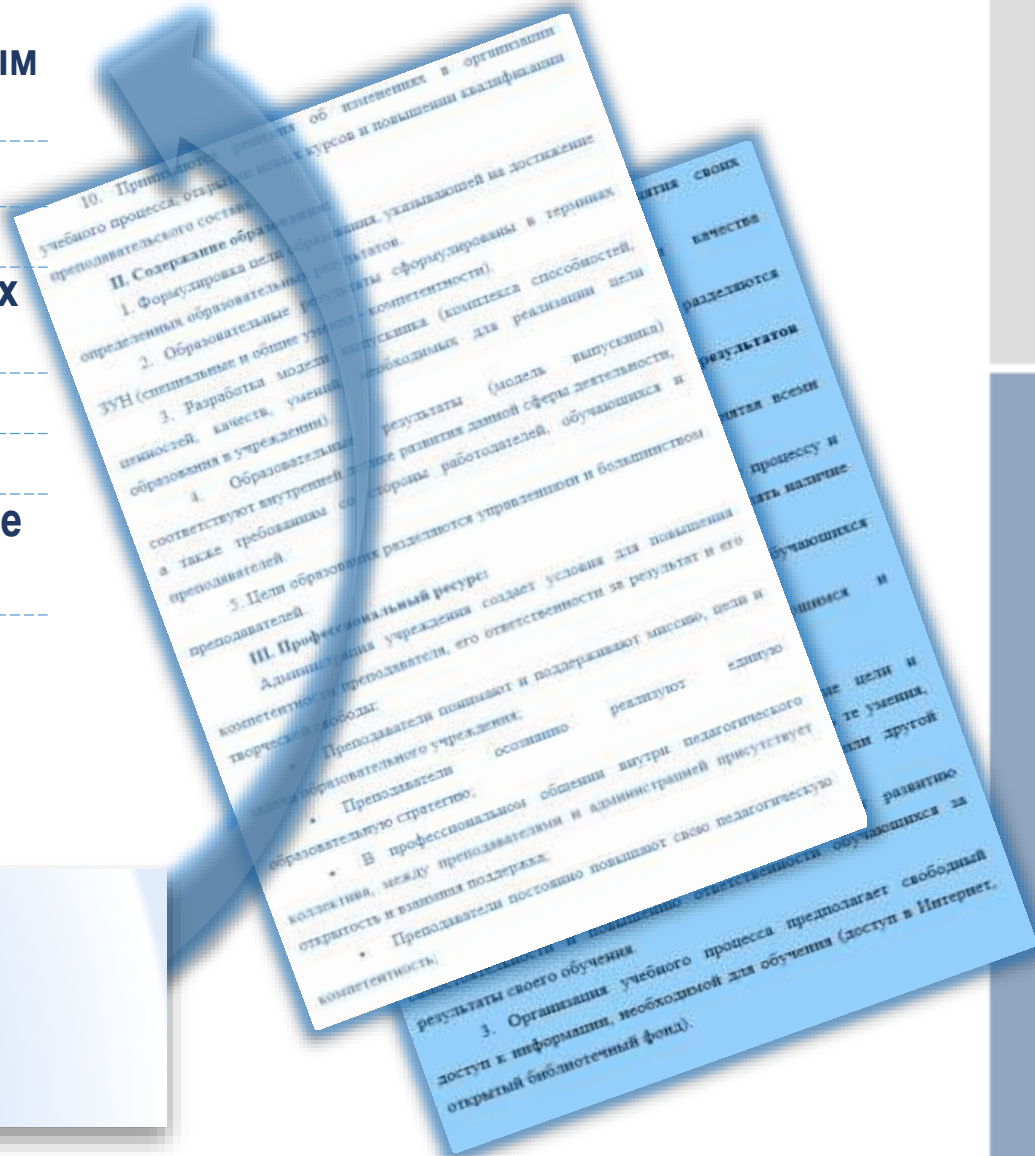


# «Профиль качества»

1. Качество управления образовательным процессом;
2. Содержание образования;
3. Профессиональный ресурс;
4. Система оценивания образовательных результатов обучающихся;
5. Организация учебного процесса;
6. Профессиональная коммуникация;
7. Материально-техническое обеспечение учебного процесса;
8. Качество корпоративной культуры.



Типовые процессы  
ДТДИМ



# «Каналы» качества



Привлекаемые специалисты  
(консультанты, эксперты...)

Анализ, прогнозирование,  
методическая,  
поисково-исследовательская  
деятельность

Проблемные  
группы,  
микрокоманды



## Некоторые результаты...

### Дети –победители всероссийских и международных конкурсов

2013/2014 уч.г	<b>382</b>
2015/2016 уч.г	<b>565</b>

### Количество публикаций педагогов

2013/2014 уч.г	<b>45</b>
2015/2016 уч.г	<b>115</b>

### Количество методических проектов

2013/2014 уч.г	<b>2</b>
2015/2016 уч.г	<b>4</b>

### Удовлетворённость Родителей (2016 г.)

Качеством образования	<b>82%</b>
Разнообразием программ	<b>88%</b>
Отношениями между детьми и педагогами	<b>89%</b>

### Количество образовательных проектов

2013/2014 уч.г	<b>3</b>
2015/2016 уч.г	<b>6</b>



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ !**