АДМИНИСТРАЦИЯ КОПЕЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4

КОПЕЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

(МОУ СОШ № 4)

**ПРОЕКТ**

**«Совершенствование организации повышения профессиональных компетенций**

**педагогов ДОУ»**

разработчик:

старший воспитатель

Ребикова Ксения Сергеевна

Копейск 2016 г.

**ВВЕДЕНИЕ**

Современная система образования России переживает очередной этап модернизации. Усиливается внимание к профессиональной деятельности педагога. Подтверждение тому мы находим в следующих **документах**, принятых на федеральном уровне:

* Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. От 02.03.2016) «Об образовании в Российской Федерации»;
* «План деятельности Министерства образования и науки Российской Федерации на 2013-2018 годы» (утв. Минобрнауки России);
* Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (утв. от 4 февраля 2010 года [Указом Президента Российской Федерации № Пр-271](http://dogm.mos.ru/projects/our-new-school/school.php));
* Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 № 1155 г.Москва «Об утверждении федерального государственного стандарта дошкольного образования»
* Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" от 18 октября 2013 года.

Данные документы определяют необходимость и **значимость** развития кадрового потенциала системы образования, акцентируют внимание на создании условий для непрерывного профессионального развития педагогов,  определяют важность роста педагогического профессионального мастерства работников дошкольного образования.

В современных условиях реформирования образования кардинально поменялся статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетенции, к уровню его профессионализма. В настоящее время востребован педагог творческий, креативный, компетентный, способный мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника.

Сегодня профессиональное мастерство работников дошкольных образовательных учреждений, реализуемое в их профессиональной деятельности, становится особенно значимо для ДОУ, работающего в режиме развития.

**Актуальность**  разработки и исполнения персонифицированных программ повышения квалификации педагогических и управленческих работников определена новыми требованиями к профессиональной деятельности педагогов в условиях приоритетов инновационного режима развития экономики и социальной сферы России. Согласно реализации мероприятий (подмероприятий) Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы в системе общего образования Челябинской области.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, обозначается необходимость создания условий для своевременного повышения квалификации и переподготовки рабочих и специалистов.

Учитывая растущий спрос на повышение квалификации в рыночном секторе экономики, в бюджетном секторе предстоит разработать и внедрить конкурентные подходы к повышению квалификации и переподготовке рабочих и специалистов.

Понятие «персонифицированная программа» приобретает новое значение. Речь идёт не так о научной области, сколько о практике, определённому кругу профессиональной деятельности педагогических работников.

Под персонифицированной программой следует понимать, с одной стороны, систему мероприятий, направленных на реализацию повышения квалификации и переподготовки педагогов дошкольного образовательного учреждения, с другой стороны, – стратегический инструмент профессионального образования взрослых, позволяющий активизировать творческую инициативу сотрудников, направить интеллектуальную и духовную энергию человеческих ресурсов на эффективную реализацию миссии образовательного учреждения.

 Переход на новую – персонифицированную систему повышения квалификации – это общая стратегия государственной политики в области образования и стратегия развития для ДОУ. Ведь от уровня профессиональных компетенций руководителей и педагогов зависит результативность деятельности образовательного учреждения и качество получаемого учащимися образования.

Таким образом, основной задачей руководителей дошкольных образовательных учреждений должно стать формирование персонифицированных программ повышения квалификации для педагогов учреждений с учётом имеющих ресурсных возможностей (материально-технических, финансово-экономических).

Для проектирования персонифицированных программ повышения квалификации руководителю, прежде всего, необходимо определиться со степенью профессиональных затруднений педагогов и удовлетворения профессиональных потребностей. В проектировании персонифицированных программ повышения квалификации выделяются три этапа:

* Диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагогов;
* Управление проектированием персонифицированных программ повышения квалификации и разработка ПППК;
* Управление реализацией персонифицированных программ повышения квалификации.

Изучение педагогического опыта позволяет сделать вывод о том, что при внедрении персонифицированных программ повышения квалификации педагогов существуют серьезные **проблемы**:

* проблема сопровождения педагогов
* кадровые и финансовые ресурсы ДОУ
* материально-техническое обеспечение ДОУ

Данные проблемы указывают на недостаточную сформированность организационно-управленческого обеспечения создания персонифицированных программ повышения квалификации педагогов ДОУ.

**Гипотеза:** разработка комплекса организационно-управленческих мероприятий по обеспечению повышения уровня профессиональных компетенций педагогов ДОУ через создание персонифицированных программ повышения квалификации, инновационную методическую работу, материально-техническое обеспечение*,* что в свою очередь обеспечит повышение качества образования.

Решение данной проблемы определило **ЦЕЛЬ ПРОЕКТА:**создание комплекса организационно-управленческих мероприятий по повышению профессиональных компетенций педагогов через внедрение персонифицированных программ повышения квалификации педагогов ДОУ.

Для достижения поставленной цели в ходе реализации проекта необходимо решить следующие **ЗАДАЧИ**:

1. Сформировать проектную команду для создания комплекса организационно-управленческих мероприятий по разработке персонифицированных программ повышения квалификации педагогов ДОУ.
2. Проанализировать нормативно-правовую базу по данному вопросу.
3. Разработать нормативное обеспечение проекта.
4. Разработать план мероприятий по информационному и методическому сопровождению проекта.
5. Разработать план мероприятий по кадровому сопровождению проекта.
6. Разработать комплекс мероприятий по материально-техническому сопровождению проекта.

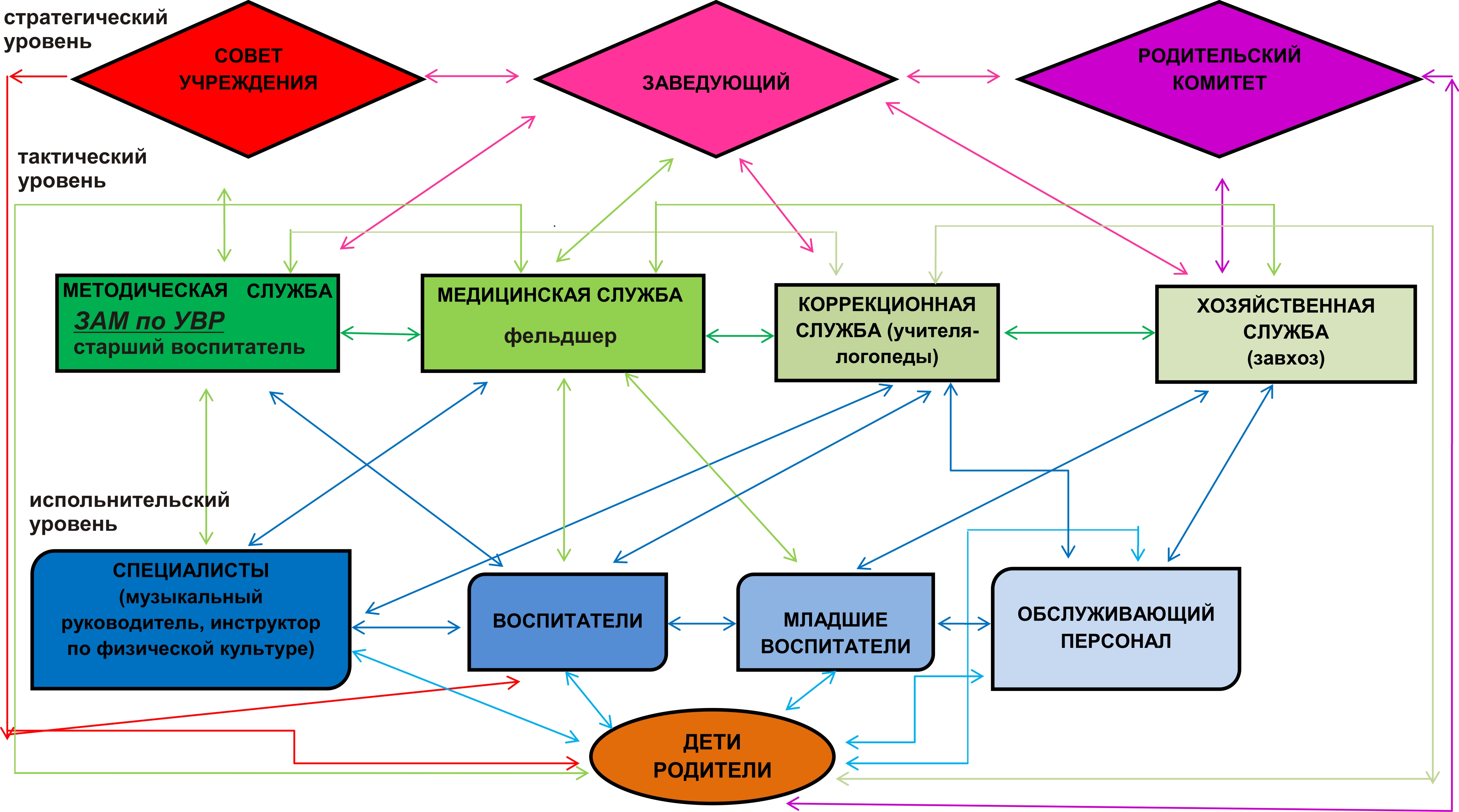
**Объект –** процесс повышения профессиональных компетенций педагогов.

**Предмет –** организационно-управленческое обеспечение внедрения персонифицированных программ повышения квалификации педагогов.

**Новизна проекта** заключается в том, что разработанный комплекс организационно-управленческих мероприятий позволит успешно реализовать требования к индивидуализации образования посредством персонифицированных программ повышения квалификации педагогов ДОУ.

**Кадровые ресурсы**

Управление ДОУ осуществляется в соответствии с Законом РФ «Об образовании», иными законодательными актами РФ, Типовым положением о дошкольном учреждении и Уставом. Управление строится на принципах единоначалия и самоуправления, обеспечивающих государственно – общественный характер управления.

****

Подбор и расстановка педагогических кадров соответствуют целям и задачам дошкольного учреждения и позволяют реализовывать выбранные учебные программы и планы.

Программа повышения профессиональной компетенции педагогов предназначена для всех педагогических работников.

Изменения, происходящие в современной системе образования в последние годы, выдвигают необходимостью повышение квалификации и профессионализма педагога, т. е. его профессиональной компетентности, которая является  необходимым условием повышения качества педагогического процесса. При сохранении лучших традиций подготовки педагогов необходимо постоянное развитие их новых профессиональных качеств в области обучения, воспитания и развития детей.

Непрерывность профессионального развития педагогических работников образовательного учреждения обеспечивается освоением дополнительных образовательных программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации (в объеме не менее 72 часов), не реже чем каждые три года в образовательных организациях, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности по соответствующим дополнительным профессиональным образовательным программам.

На решение аналогичных задач направлена деятельность различных методических служб разных уровней (регионального, муниципального уровня и уровня образовательного учреждения) и комплексное взаимодействие учреждений, обеспечивающим возможность восполнения недостающих кадровых ресурсов.

На современном этапе педагоги ДОУ вовлечены в инновационный процесс, касающийся обновления содержания дошкольного образования. Один из особо значимых этапов – это внедрение в дошкольных образовательных учреждениях ФГОС ДО и вступление в силу с 1 января 2015 года профессионального стандарта педагога.

Для эффективной работы в данном направлений высокий профессиональный уровень педагогов играет важную, приоритетную роль.

**К основным составляющим профессиональной компетентности педагога ДОУ  относятся** (авторы: Н. А.. Кочетова, Т. В. Комардина, С. В. Шапошникова, Н. Н. Гладышева):

* 1. Компетенция в ведении образовательного процесса;
  2. ИКТ-компетенция;
  3. Компетенция в организации воспитательной работы;
  4. Компетенция в установлении контактов с родителями;
  5. Компетентность в выстраивании индивидуального образовательного маршрута воспитанников;
  6. Компетентность в разработке и реализации модифицированных и авторских образовательных программ;
  7. Компетентность во владении современными образовательными технологиями;
  8. Компетентность профессионально-личностного совершенствования;
  9. Креативная компетентность педагога;
  10. Компетентность в организации здоровьесберегающих условий образовательного процесса;
  11. Компетентность в создании предметно-пространственной среды.

Профессиональный стандарт педагога тоже предполагает владение определенными компетенциями. Например, для выполнения такой трудовой функции как «Общепедагогическая функция. Обучение» педагогу необходимо владеть следующими ИКТ – компетенциями:

общепользовательская ИКТ – компетентность; общепедагогическая ИКТ – компетентность;

предметно-педагогическая ИКТ – компетентность (отражающая профессиональную ИКТ – компетентность соответствующей области человеческой деятельности).

А для выполнения такой трудовой функции как «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования» необходимо развивать профессионально значимые компетенции, необходимые для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного  с учетом особенностей возрастных и индивидуальных особенностей их развития, а так же владеть ИКТ – компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

Наличие в дошкольном учреждении ПППК является особенно актуальным для решения вышеуказанных задач в сфере дошкольного образования. Педагогическому коллективу предстоит серьезная работа по переходу на ПППК.

Становление новой системы дошкольного образования требует радикального переосмысления сложившегося подхода к профессиональной деятельности педагога. Современному детскому саду нужен педагог, способный самостоятельно планировать, организовывать педагогически целесообразную систему работы, а не просто выполнять должностные обязанности. Современное образование характеризуется активным включением педагогов в инновационную деятельность, процесс внедрения новых программ и технологий, методов и приёмов взаимодействия с детьми. В таких условиях особое значение придаётся состоянию профессиональной деятельности, уровню компетентности педагогов, повышению их квалификации, стремлению к самообразованию, самосовершенствованию.

Использование педагогами в работе современных информационных программ и высокотехнологичных продуктов, предполагает: совершенствование педагогами ИКТ-компетенций, активное освоение Интернет-ресурсов и применение их в работе.

Внедрение современных моделей и систем успешной социализации детей, предполагает: изучение современных моделей и систем социальной направленности в сфере образования, их внедрение. Разработка собственных моделей успешной социализации детей. Формирование системы прогнозирования потребности в квалифицированных кадрах и формирование ежегодного заказа на подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров, предполагает: анализ кадрового обеспечения, создание планов-графиков по подготовке, переподготовке и повышения квалификации.

Использование персонифицированных моделей повышения квалификации работников образования, включая дистанционные формы обучения предполагает: изучение, анализ и использование персонифицированных моделей повышения квалификации работников образования, активное использование дистанционных форм обучения без отрыва от основной деятельности. Использование различных форм работы с педагогами – предполагает: консультирование педагогов, психологическое сопровождение, использование наставничества, создание постоянно-действующих семинаров-практикумов и др. Работа по обобщению передового педагогического опыта педагогов – предполагает: формирование банка данных по педагогическому опыту, публикации на сайтах, участие в конкурсах разного уровня, участие в сетевых сообществах.

**Работа по организации профессионального развития педагогов в ДОУ направлена:**

* на формирование и проявление у педагогов устойчивой мотивации к активному участию в процессе профессионального общения;
* развитие профессиональной толерантности (педагогически просвещенной, культурной терпимости и уважения к ребенку и коллеге);
* развитие профессиональной компетенции педагогов, инновационного стиля мышления и деятельности.

Работа по профессиональному развитию педагогов строится на диагностической основе, предполагая систематический **мониторинг** уровня профессиональных компетенций и личностных качеств.  Проект профессионального стандарта ориентирует педагога не только на освоение профессиональных знаний умений, но и на саморазвитие таких личностных качеств, как готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений. Объективную картину даст комплексное применение разных методов: наблюдение и анализ педагогического процесса, анкетирования, тестов, бесед, самоанализа.

Для обеспечения развития профессиональной компетентности педагогов выстраивается определённая система методической работы с педагогическими кадрами, которая подразумевает активную форму обучения и взаимодействия педагогов в детском саду.

Система методической работы в ДОУ выстраивается в трех направлениях:

* **по отношению к конкретному педагогу**, где главной задачей является формирование индивидуальной, авторской системы педагогической деятельности воспитателя. Для этого разработаны индивидуальные планы повышения квалификации педагогов. Разрабатываются персонифицированные программы.
* **по отношению к педагогическому коллективу**. В этом направлении методическая работа направлена на выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта.
* п**о отношению к системе непрерывного образования**, что предполагает осмысление нормативно-правовых документов, внедрение достижений науки и передовой практики.

Все методические мероприятия подразделяются на блоки.

**Блок 1.** Мероприятия, направленные на повышение уровня теоретических знаний и научно-методического творчества.

* + Работа педагогов в творческих и проблемных группах. В состав таких групп входят педагоги, обладающие высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий. Основное направление деятельности данных групп – освоение инноваций, разработка и внедрение новых проектов и результатов творчества, а также выявление и решение проблем в деятельности коллектива.
  + Посещение педагогами курсов повышения квалификации. Нет смысла говорить о значении данной формы обучения педагогов. Важно, чтобы педагог, прошедший курсы повышения квалификации, поделился своими знаниями с коллегами.
  + Участие педагогов в городских методических объединениях, семинарах и научно-практических конференциях. Основные направления деятельности таких мероприятий выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта, обмен положительным опытом работы среди педагогов города.
  + Консультирование. Консультации являются одной из наиболее эффективных форм методической работы, так как они расширяют кругозор педагогов, помогают преодолеть трудности в работе, знакомят с инновационными материалами и литературой, делают работу творческой.
  + Педагогические чтения. Основная деятельность педагогических чтений направлена на освоение и накопление психолого-педагогических знаний в сфере развития системы дошкольного образования, научных и практических инноваций в дошкольной педагогике и детской психологии. Используются различные формы работы с педагогами: лекции, работа с психолого-педагогической литературой, нормативными документами.

**Блок 2.** Мероприятия, направленные на повышение ценностного отношения к профессии, формирование гармоничных отношений с коллегами.

* + Психолого-педагогические тренинги. Обучение в тренинговой группе имеет ряд неоспоримых преимуществ. Педагоги учатся принимать точку зрения своих коллег, обнаруживают готовность к изменению своих установок; учатся излагать свои переживания, стремления, цели и ожидания; повышается активность и инициативность в поиске оригинальных решений.
  + Использование методов морального поощрения и награждения. За хорошее материальное вознаграждение человек сделает многое, а за искреннее признание и одобрение – ещё больше. Старание без признания приводит к разочарованию, поэтому необходимо отмечать и поддерживать даже самые небольшие успехи педагогов.
  + Неофициальные коллективные мероприятия. На таких мероприятиях возникает возможность не только сформировать коллектив единомышленников, но и лучше узнать способности каждого педагога, оценить их педагогический потенциал.
  + Оказание доверия при поручении ответственных дел, делегирование полномочий с целью формирования кадрового резерва руководящих кадров. В каждом учреждении есть свои уникальные педагогические кадры, которые могут быть известны и за пределами своего дошкольного учреждения. За такими педагогами тянутся другие, перенимают у них опыт общения с детьми, родителями. Эти педагоги формируют представление об учреждении в социуме. Искренняя заинтересованность администрации в профессиональном росте таких педагогов будет способствовать сохранению и развитию педагогической элиты ДОУ.

**Блок 3**. Мероприятия, направленные на развитие профессиональных умений и педагогической техники.

* + Недели педагогического мастерства. Опытные педагоги демонстрируют свой опыт, отличающийся оригинальностью и индивидуальным стилем. Это способствует тому, что воспитатели ценят индивидуальность каждого педагога, обогащают свой опыт, работая над поиском своего авторского почерка.
  + Мастер-классы. Способствуют активизации личности каждого педагога, развитию творческих способностей, умению находить оптимальные и оригинальные решения.
  + Педагогические советы. Применение таких методов проведения педсоветов, как дискуссии, аукционы, круглые столы, педагогические гостиные, обеспечивает откровенный обмен мнениями, помогает сплачивать коллектив, наращивать творческий потенциал каждого педагога. Педагогический совет обеспечивает организационное, мотивационное и эмоциональное единство педагогического коллектива, что создаёт поле морально-интеллектуального единства, без которого группа педагогов не может функционировать как коллектив.
  + Семинары-практикумы. Включаются практические задания, наблюдения работы коллег с последующим обсуждением. Предусматривается возможность обсуждения различных точек зрения, дискуссии, создание проблемных ситуаций, которые позволяют в итоге выработать единую позицию по рассматриваемому вопросу.
  + Деловые игры. Связаны с решением педагогических задач, содержащих описание конкретных ситуаций, требуют от участников принятия определённой роли и выбора способов взаимодействия. Помогают педагогам усвоить технологию проведения занятия и воспитательных мероприятий.
  + Наставничество. Путь молодого специалиста к профессиональному мастерству не лёгок. Необходимо ориентировать молодого педагога на овладение передовыми методами и приёмами работы, на пополнение своих знаний. Опытный педагог поможет наглядным примером постичь секреты профессии.

Проблема развития профессионального мастерства средствами педагогической деятельности служит предметом многочисленных исследований. В работах таких ученых как, А.М. Бородич, Р.С. Буре, В.И. Логинова, В.А. Лысова и др. рассматриваются вопросы, связанные со структурой профессиональной деятельности педагога и условиями роста его профессионального мастерства.

Основополагающим понятием для термина «профессиональное мастерство» является понятие «мастерство».

Мастерство - это «высокое искусство в какой – ни будь области»; высший уровень профессионализма; комплекс качеств личности, обеспечивающих высокий уровень профессиональной деятельности в определенной области.

Мастерство формируется и проявляется в деятельности. Именно такое понимание мастерства и принято в педагогике. Оно определяется как высший уровень педагогической деятельности, проявляющийся в том, что за определенное время педагог достигает оптимальных результатов. Таким образом, в педагогической науке наиболее целостным и системным понятием, определяющим качественность профессиональной деятельности, является понятие «педагогическое мастерство». Под ним понимают комплекс свойств личности, обеспечивающий высокий уровень самоорганизации профессиональной деятельности и **выделяют следующие компоненты: гуманистическая направленность личности педагога, его профессиональные знания и умения, педагогические способности, педагогическая техника**.

Таким образом, основной чертой профессионализма современного воспитателя ДОУ – выступает компетентностный подход.

С. Г. Молчанов предлагает понимать под педагогической компетентностью - оценочную категорию, характеризующую педагога как субъекта воспитательной деятельности в системе образования, предполагающую наличие профессиональных (объективно необходимых) психологических и педагогических знаний; профессиональных (объективно необходимых) педагогических умений; профессиональных психологических позиций и установок педагога, требуемых от него профессией.

Безусловно, профессиональная компетентность педагогов – сложная система, представленная единством взаимосвязанных и относительно устойчивых элементов, в контексте взаимодействия всех участников образования, их взаимовлияния друг на друга и направленности на общий результат.

Компетентностный подход означает постепенную переориентировку доминирующей образовательной парадигмы с преимущественной трансляцией знаний, формированием навыков на создание условий для овладения комплексом компетенций, означающих потенциал, способности субъекта к выживанию и устойчивой жизнедеятельности в условиях современного многофакторного социально-политического, рыночно-экономического, информационно и коммуникационно насыщенного пространства.

Все элементы в системе педагогического мастерства взаимосвязаны, им свойственно саморазвитие. Для педагога мастерство – это определенная педагогическая вершина, к которой он стремится. Не стоит забывать, что профессиональное мастерство педагога требует постоянного качественного преобразования, фактором которого выступает профессиональная деятельность педагога. Именно в ней формируются: направленность педагога, его знания, способности и умения.

Первым педагогическим условием, способствующим формированию и развитию профессионального мастерства педагогов ДОУ, является включение педагогов ДОУ в творческую деятельность, обеспечивающую развитие и саморазвитие профессиональной направленности педагогов ДОУ. Методическим механизмом развития профессиональной направленности педагогов выступают: создание в ДОУ информационно-образовательной творческой среды, благоприятствующей реализации творческого потенциала каждого педагога в отдельности и педагогического коллектива в целом; включение педагогов в творческие группы.

Вторым педагогическим условием является совершенствование профессиональных знаний и умений педагогов через разнообразные формы методической работы. На современном этапе развития дошкольного образования, характеризующегося реализацией ФГОС, в систему работы ДОО вводятся инновационные формы методической работы, направленные на повышение профессионального мастерства педагогов: психолого-педагогический консилиум, годичные команды педагогов, школа профессионального мастерства и передового опыта, педагогическое ателье или педагогическая мастерская, мастер-классы, кружки качества, временные творческие группы, школа исследователя и др.. Эффективные формы и методы работы с педагогами в конечном итоге содействуют становлению профессионального мастерства педагога и созданию коллектива единомышленников.

Третье педагогическое условие – это совершенствование умений в области педагогической техники. Педагогическая техника- это совокупность навыков, которая необходима для эффективного применения системы методов педагогического воздействия на отдельных воспитанников и коллектив детей в целом. Педагогическая техника охватывает все сферы воспитательной деятельности педагога ДОУ и оказывает непосредственное влияние на решение любой воспитательной задачи. Она, например, включает технику воспитательного убеждения, технику внушения, технику предъявления требований и т.д. развитие умений в области педагогической техники возможно на основе организации методической работы с учетом жизненных и профессиональных установок, опыта и уровня профессионализма педагогов, их отношения к своему профессиональному росту.

Четвертым педагогическим условием развития профессионального мастерства педагога ДОУ является стимулирование педагогов к развитию их педагогических способностей , что предполагает использование методов поощрения, выявление затруднений педагогов и проектирование действий по созданию режима развития, побуждая педагогов к самоанализу деятельности.

Современные социально-экономические условия предъявляют серьезные требования к личности воспитателя ДОУ, к уровню его профессиональной компетентности, а это в свою очередь требует пересмотра и обновления, как содержания методической работы, так и форм ее организации. Все выше сказанное актуализирует проблему инновационной методической работы, как одного из ресурсов развития кадрового потенциала ДОУ.

Инновационная методическая работа – это часть профессионально-педагогической (профессионально-управленческой) деятельности, ориентированная на освоение и (или) разработку педагогами новых (инновационных) способов этой деятельности.

Отличительной особенностью инновационной методической работы как ресурса развития кадрового потенциала ДОУ является использование продуктивных форм ее организации. Согласно классификации, предложенной С.Г. Молчановым, формы методической работы делятся на:

* репродуктивные (практикумы, научно-практические семинары, педагогические мастерские, семинары-практикумы, тренинги);
* репродуктивно-эвристические (педагогические чтения, научно-практические конференции);
* эвристические (проблемные и проблемно-проектные семинары, организационно-деятельностные игры);
* эвристико-продуктивные (фестивали педагогических идей, конкурсы профессионального мастерства, конкурсы методических разработок);
* продуктивные (научные конференции, теоретические семинары, научные стажировки, временные творческие группы).

Надо помнить, что оптимальный выбор варианта содержания и организационных форм методической работы в образовательном учреждении должен обеспечиваться (по мнению Ю.К. Бабанского и М.М. Поташника):

* учетом директивных и нормативных документов, перспектив развития ДОУ;
* анализом состояния учебно-воспитательного процесса и результатов отдельных направлений деятельности ОУ, в том числе эффективности методической работы, диагностированием деятельности педагогов, их личностных качеств, результатов работы;
* учетом условий и специфики функционирования ОУ , особенностей учебного года;
* учетом качественного состава педагогических кадров, их запросов и интересов.

**Таким образом, инновационная методическая работа может стать одним из ресурсов развития кадрового потенциала ДОУ, если ее содержание и формы организации будут адекватны социальному заказу, требованиям к качеству воспитания и обучения детей, отражать инновационные тенденции в дошкольном образовании, что предполагает собой ПППК.**

**Нормативная база**, определяющая порядок работы над персонифицированными программами:

* приказ о разработке ПППК, регламенте работы групп педагогов по разработке данных программ;
* обсуждение и утверждение программ на педсовете – заносится в протокол педсовета;
* приказ об утверждении программ и сроках реализации.

Говоря о проектировании персонифицированной программы повышения квалификации, уточним ее структуру.

**Структура персонифицированной программы:**

1. Пояснительная записка, в которой уточняется суть программы, её особенности в соответствии с должностью педагога, его квалификационной категорией, образовательным уровнем.
2. Оценивание уровня профессиональной компетентности педагога и представление результатов мониторинговых исследований.
3. График курсовой подготовки в образовательных организациях дополнительного профессионального образования.
4. План самообразовательной деятельности с указанием проблемы, этапов погружения в суть проблемы, рекомендации к предъявлению ожидаемого результата самообразования. План – проект карьерного роста педагога.

Персонифицированная программа содержит как систему внешнего повышения квалификации (в образовательных организациях дополнительного профессионального образования), так и внутрифирменное повышение квалификации через систему методической работы ДОУ.

Срок реализации персонифицированной программы – 3 года.

Делегирование полномочий и ответственности между специалистами дошкольного образовательного учреждения в проектировании и реализации персонифицированной программы

Процесс проектирования и реализации персонифицированных программ повышения квалификации педагогов ДОУ – чрезвычайно важный и ответственный этап в системе управления развитием педагогического персонала. Делегирование полномочий и ответственности между специалистами дошкольного образовательного учреждения в проектировании и реализации персонифицированной программы является одним из механизмов управления данным процессом.

Заместителю заведующего делегируются следующие функции:

* Организация мониторинговых исследований уровня профессиональной деятельности каждого педагога с выделением проблем в деятельности.
* Определение проблемы и темы самообразовательной деятельности для каждого педагога.
* Разработка системы методической работы как внутрифирменного повышения квалификации педагогов по выявленным в ходе мониторинга проблемам.
* Определение участия педагога в системе методической работы ДОУ.
* Определение содержания и форм представления материалов позитивного педагогического опыта для каждого педагога (в виде публикации статей, методических разработок, выступлений на конференциях разного уровня и т.д.)
* Что может быть делегировано самому педагогу помимо реализации персонифицированной программы повышения квалификации?
* Выбор приоритетного направления инновационной деятельности.
* Определение проблемы и темы самообразовательной деятельности, этапов работы и форм предъявления материла по результатам самообразования.
* Самоконтроль за исполнением этапов и представлением материалов.
* Подготовка материалов позитивного опыта к тиражированию.
* Подготовка к выступлениям, материалов статей.

Обязанность и ответственность самого руководителя в процессе проектирования персонифицированной программы повышения квалификации – определение сроков прохождения курсов повышения квалификации, выбор соответствующей образовательной организации и образовательной программы, обеспечение финансирования на КПК, контроль за прохождением курсовой переподготовки.

Коллегиальным органом управления в ДОУ является педагогический совет. Именно этому органу делегированы полномочия утверждения персонифицированных программ повышения квалификации и принятие решения об их исполнении.

**При проведении маркетингового исследования образовательных услуг системы ДПО и определении индивидуальных образовательных маршрутов для педагогических работников руководителю необходимо руководствоваться следующими этапами.**

Первый этап. Разработка и утверждение приказа о проведении маркетингового исследования, с указанием содержания, сроков и ответственных лиц.

Второй этап. Формирование рабочей группы по разработке и утверждению показателей маркетингового исследования.

Третий этап. Изучение потребностей педагогов в повышении квалификации в образовательном учреждении. Осуществляется методической службой, администрацией образовательного учреждения.

Четвертый этап. Построение возможных (предварительных) индивидуальных образовательных траекторий для каждого сотрудника. Проводится в форме собеседования с каждым сотрудником с целью определения приоритетных направлений профессионального совершенствования.

Пятый этап. Изучение открытых источников информации об образовательных услугах, заполнение базы данных.

Шестой этап. Получение дополнительной информации по образовательным программам, реализующим потребности сотрудников учреждения. Осуществляется в процессе собеседований с организаторами, преподавателями образовательной программы, общения с коллегами, обучавшихся по данной программе или в данной организации или учреждении.

Седьмой этап. Утверждение индивидуальноГО образовательного маршрута каждого сотрудника учреждения на основе анализа полученной в ходе исследования информации.

Восьмой этап. Выбор поставщика образовательной услуги, используя сформированную базу программ повышения квалификации.

Девятый этап. Заключение договоров с поставщиками услуг, в том числе на сопровождение деятельности педагога в послекурсовой период (при необходимости).

Десятый этап. Организация поставщиком услуги образовательного процесса для педагогов. Возможно проведение обучения всего педагогического коллектива. Обязательное проведение входного и выходного мониторинга для оценки уровня подготовленности. Предусмотреть возможность рекомендаций по результатам повышения квалификации на аттестацию педагогов.

Одиннадцатый этап. Применение полученных новых знаний и образовательных продуктов в педагогической (управленческой) деятельности. Возможно тьюторское сопровождение.

Двенадцатый этап. Оценка результативности повышения квалификации администрацией учреждения и сотрудников. Направление в организацию или учреждение благодарности на имя руководителя – при положительных результатах проведенного обучения или рекламации – при отрицательных. По необходимости, при неудовлетворительном уровне оказываемых образовательных услуг, нарушении условий договора, возможно обращение в судебные инстанции.

Тринадцатый этап. Внесение дополнительных комментариев в базу данных по результатам оценки результативности проведенного обучения.

Результатом проведения маркетингового исследования образовательных услуг системы ДПО является формирование базы данных образовательного учреждения.

**Управление реализацией персонифицированных программ повышения квалификации**

Управление реализацией персонифицированных программ повышения квалификации в образовательном учреждении (ДОУ) напрямую зависит от системы предыдущей деятельности: выявления затруднений педагогов, организации маркетинговых исследований в сфере предоставления образовательных услуг в рамках повышения квалификации, проектирования персонифицированных программ в зависимости от выявленных проблем и имеющихся предложений.

Управление реализацией персонифицированных программ педагогов ДОУ

Управление проектированием персонифицированных программ

Управление реализацией персонифицированных программ

Определение проблем педагогов:

- диагностирование

- отбор содержания и планирования

- самообразовательная деятельность

- методическая поддержка

Методическая работа

Контрольно-аналитическая деятельность

Тиражирование методической продукции

***Управление реализацией персонифицированных программ педагогов ДОУ***

Распределение полномочий и ответственности между специалистами ДОУ является одним из важных звеньев в управлении реализацией персонифицированных программ.

**Цель управления** реализацией персонифицированных программ повышения квалификации – управленческое содействие педагогам в повышении профессиональной компетентности.

**Задачи управления** реализацией персонифицированных программ повышения квалификации:

* выявление имеющихся ресурсов для реализации персонифицированных программ,
* анализ, оценка и прогнозирование ресурсов внешней и внутренней среды для реализации персонифицированных программ,
* обеспечение комплексного подхода к управлению ресурсами (внешними и внутренними),
* обеспечение ресурсов персонифицированных программ повышения квалификации (финансовое, материально-техническое, методическое);
* осуществление контроля ресурсного обеспечения реализации персонифицированных программ.

Современное образовательное учреждение – это мощный и сложный механизм. Одному человеку не под силу решать все управленческие задачи. Поэтому в управлении возникает необходимость совместной работы многих людей и разделения труда между ними. Результатом такого разделения становится организационная структура управления.

Первый руководитель образовательного учреждения обеспечивает нормативно правовую основу ресурсного обеспечения реализации персонифицированных программ, координирует деятельность своих непосредственных заместителей. В соответствии с этим в должностные инструкции вышеназванных лиц должны быть внесены соответствующие дополнения. Создается рабочая группа, у которой есть свои задачи, функции, права, ответственность, организация деятельности, все это отражается в положенииотворческой группе по разработке персонифицированной программы повышения квалификации педагогов.

Заведующий лично или один из его заместителей организует работу по проектированию и реализации персонифицированных программ повышения квалификации, а также обеспечивает их методическое сопровождение. Осуществляет руководство педагогического совета, на заседаниях которого рассматриваются вопросы реализации персонифицированных программ, качество работы педагогов, удовлетворенность последних предлагаемыми извне образовательными услугами; принимает решение об оказании финансовой поддержки реализации персонифицированных программ. Заведующий обеспечивает условия для непрерывного повышения квалификации работников ДОУ в рамках реализации персонифицированных программ: научно-методические, методические, информационные, материально-технические. Устанавливает взаимоотношения с учреждениями образования, обеспечивающими переподготовку и повышение квалификации работников образования в целях реализации персонифицированных программ повышения квалификации педагогов ДОУ.

Сегодня руководитель не в состоянии единолично решать все возникающие управленческие проблемы, даже непосредственно входящие в круг его служебных обязанностей, поскольку их достаточно много, они разнообразны и специфичны, а его знания, опыт и имеющийся запас времени ограничены. Поэтому, сохраняя за собой выработку стратегии, контроль и общее управление, он делегирует полномочия по решению ряда проблем и сопряженную с этим ответственность подчиненным, обладающим необходимыми знаниями, опытом, заинтересованностью принять участие в управлении. Делегирование полномочий по управлению реализацией персонифицированных программ повышения квалификации осуществляется на основании должностных инструкций заместителей заведующего, куда вносятся положения об управлении реализацией персонифицированных программ. Заместитель заведующего, курирующий вопросы реализации персонифицированных программ оказывает помощь (консультирует) в разработке персонифицированных программ с учетом выявленных в ходе мониторинга затруднений, проблем и продвижений педагогов с целью осуществления личностно-ориентированной методической поддержки педагога; отвечает за содержательную часть персонифицированной программы в части внутриучрежденческой системы повышения квалификации, выполнение персонифицированных программ, качество их реализации, курирует участие педагогов во внешних формах повышения квалификации в соответствии с персонифицированной программой; обеспечивает методическую поддержку и сопровождение реализации программы.

**План реализации проекта**

Проект предусматривает выделение средств на развитие материальных ресурсов: укрепление материально-технической базы кабинетов, курсовую подготовку педагогических кадров, создание готового продукта - персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников, разработку ряда локальных документов, приказов и положений в рамках реализации проекта. Данный проект разработан на 3 года. так как персонифицированная программа разрабатывается сроком на 3 года. этапы внедрения ПППК делятся на 3 этапа: подготовительный, основной и заключительный. На каждом этапе определяются цели, содержание и результат, прописываются сроки, ответственные исполнители и нормативно-правовое сопровождение.

.

**Проектное решение**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Цели** | | **Содержание** | **Результат** | | | | **Нормативно-правовое обеспечение** | | | **Исполнители** | | **Сроки исполнения** |
| **1 этап – подготовительный** | | | | | | | | | | | | |
| Теоретическая и практическая подготовка к реализации проекта | 1. Актуализация и анализ проблемы на уровне ДОУ. | | Создание и нормативно-правовое регулирование деятельности творческой группы, разрабатывающей план организационно – содержательных мероприятий по созданию ПППК педагогов. | | | | Приказ о создании проектной группы, разрабатывающей комплекс организационно– содержательных мероприятий по внедрению ПППК педагогов | | | Заведующий ДОУ, зам. Заведующей по УВР | |  |
| План работы проектной группы | | | | Протокол заседания проектной группы | | | Администрация ДОУ | |  |
| Оповещение педагогов о системе мер по подготовке созданию и внедрению ПППК | | | | Распоряжение о размещении информации на сайте ДОУ | | | Администрация ДОУ | |  |
| 1.2. Формирование нормативно-правовой базы для разработки и реализации плана мероприятий по разработке и внедрению ПППК.  Утверждение нормативно-правовых актов | | Пакет нормативно-правовых документов:  - Положения об ПППК педагогов  -Положения о проектной ггруппе, осуществляющей методическое сопровождение педагогов;  - Образец договоров ДОУ с учреждениями дополнительного образования на оказание образовательных услуг в рамках профильного обучения, обучения на основе ПППК;  - Внесение изменение в Положение о стимулирующих надбавках | | | | Протоколы заседаний Методического совета ДОУ  Приказы и положения заведующего ДОУ | | | Методический совет  Заведующий ДОУ | |  |
| 1.3.Выявление необходимого материального технического обеспечения. | | - Смета финансовых затрат  - Оснащение предметно-пространственной среды  - Пополнение библиотечного фонда методическими пособиями  - Пополнение медиатеки электронными ресурсами  - приобретение интерактивной доски и проектора | | | | - Паспорт предметно-пространственной среды  - Положение о библиотечном фонде  - Положение о медиатеке | | | Проектная группа | |  |
|  | 1.4. Изготовление буклетов | | Буклеты | | | | Утвержденный образец буклета | | | Проектная группа | |  |
| 1.5. Проведение мероприятий по связи с общественностью:  - круглый стол с соц. партнёрами  - педагогические советы | | Совместный план деятельности | | | | Договоры о сотрудничестве | | | Проектная группа | |  |
| **2 этап – основной:** | | | | | | | | | | | | |
| Реализация проекта | | 2.1.Диагностика профессиональной компетентности педагога (оценка педагогической деятельности, дидактические способности, организаторская деятельность, перспективные умения). | | | Банк данных о педагогах | | | Методические рекомендации | Проектная группа | |  | |
| 2.2. Выбор форм ПППК | | | - Форма ПППК | | | Положения об ПППК | Проектная группа | |  | |
| 2.3.Организация методической помощи  - проведение семинаров, тематических педагогических советов  - консультаций для педагогов | | | План работы, рабочие программы педагогов, выстраивание индивидуальной траектории развития педагога. | | | Методические рекомендации | Проектная группа | |  | |
| 2.4. Повышение квалификации педагогов и стажировка администрации ДОУ | | | Подготовленные педагоги и администрация | | | Приказы заведующего ДОУ | Администрация ДОУ | |  | |
| 2.8.Организация информационного сопровождения:  - создание информационной страницы на сайте ДОУ  - создание информационного стенда | | | Специализированная страница на сайте ДОУ  Информационный стенд | | | Положение о сайте ДОУ | Зам.заведующего по УВР и специалист по информационным технологиям | |  | |
| **3 этап – заключительный** | | | | | | | | | | | | |
| Анализ работы по реализации проекта | | 3.1. Мониторинг эффективности реализации ПППК педагогов:  - диагностика обучающихся  - изучение удовлетворённости родителей  - анализ совместной деятельности с соц. Партнёрами | | Оценочные /экспертные карты результатов проекта  Форум-презентация результатов проекта | | Методические рекомендации | | | Проектная группа | |  | |
| 3.2.Обобщение опыта сложившихся практик внедрения ПППК и описание внедренной в образовательный процесс модели | | корректировка учебных планов освоения ПППК | | Методические рекомендации | | | Проектная группа | |  | |

**Ожидаемые эффекты от организации ПППК**

Важной задачей для системы образования в целом и для организации, в частности, является разработка критериев, которые позволят непосредственно и в реальном режиме оценивать эффективность создания и внедрения ПППК, а значит и качество образования.

**Отсроченные социальные эффекты внедрения ПППК:**

1. Вариативность в предоставлении  образовательных  услуг.
2. Удовлетворение образовательных запросов воспитанников и родителей.
3. Сформированность у педагогов ДОУ умений проектировать свои жизненные и профессиональные планы.
4. Повышение качества обучения.
5. Сформированность у педагогов ДОУ умения применять новые технологии непосредственно в сфере своей профессиональной деятельности.
6. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников ДОУ.
7. Повышение социального статуса данного ДОУ.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Модернизация образования ставит новые задачи в развитии образовательных учреждений, вступающих в новый тип и вид. Это требует новых подходов к оптимальному руководству образовательным учреждением, в том числе к руководству реализацией образовательных программ.

В ходе работы были обоснованы, разработаны действия организационно-управленческого обеспечения создания ПППК. Разработана программа организационно-управленческого обеспечения, которая отражена в проекте.

Проект носит практико-ориентированный характер, содержание этапов организа-ционно-управленческого обеспечения создания персонифицированных программ повышения квалификации.

Данный проект универсален, представленный материал может быть использован в качестве образца в практике работы образовательных учреждений, находящихся в различных условиях функционирования.

Результатом реализации проекта будет готовность ДОУ к созданию и внедрению ПППК:

1. Усовершенствована нормативно-правовая база (локальные акты, должностные инструкции, приказы).

2. Появятся страницы на сайте ДОУ, информационный стенд, медиатека (программное обеспечение), методические рекомендации по формированию ПППК.

3. Подготовленные квалифицированные кадры.

4. Различное методическое сопровождение.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ**

**1.Нормативно-правовые акты**

1. Федеральный закон «Об образовании»
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 года № 61 3.«О Федеральной целевой программе развития образования на 2011 – 2015 годы»
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 года № 163-р «О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011 – 2015 годы»
4. Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 годы.
5. Концепция социально-экономического развития России до 2020 г.
6. Локальные акты учреждений.

**2.Литература**

1. Александрова, Е. Еще раз об индивидуализации старшеклассников/ Е. Александрова //Воспитательная работа в школе. – 2008. - №6. – С.27-46.
2. Александрова, Е. Индивидуализация образования: учиться для себя / Е. Александрова /Народное образование. – 2008. - №7. – С.243-250.
3. Анцупов, С.В. Индивидуальные учебные планы в профильном обучении: практика, успехи, проблемы / С.В. Анцупов, Т.Н. Богданова, Е.В. Иваненко// Школьные технологии. – 2009. - №1. – С.116-121.
4. Бессолицына, Р. Индивидуальный учебный план: проектирование, выбор, организация обучения/ Р. Бессолицына, А.Ходырев //Директор школы. – 2009. - №4. – С.58-63.
5. Будинкова, В.С. Индивидуальные учебные планы профильного обучения учащихся общеобразовательных учреждений/ В.С. Будинкова //Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – 2008. - №4. – С.63-68.
6. Глушенкова, А.В. Диагностика учебных умений и навыков (из опыта работы школы по формированию индивидуальной траектории воспитания и развития старшеклассников) / А.В. Глушенкова // Директор школы. – 2008. - №4. – С.73-77.
7. Горбачева, Г.Г. Индивидуальный образовательный маршрут как условие осуществления  психолого-педагогической коррекции дошкольников с проблемами в развитии / Г.Г. Горбачева // Дошкольная педагогика. – 2008. - №4. – С.37-38.
8. Гормин, А. Модели индивидуальных траекторий обучения / А. Гормин //Директор школы. – 2007. - №1. – С.69-74.
9. Зоткин, А. Индивидуализированное обучение в Англии и России / А. Зоткин, Н. Муха //Школьные технологии. – 2008. - №2. – С.42-47.
10. Логинова, Ю.Н. Понятия индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной образовательной траектории и проблема их проектирования // Биб-ка журнала «Методист».-2006.-№9.-С.4-7.
11. Крылова, Н.Б. Индивидуализация ребенка в образовании: проблемы и решения / Н.Б. Крылова // Школьные технологии.-2008. - №2. – С.34-41.
12. Лернер, П.С. Субъектные поиски смысла содержания образования как новая задача педагогики сотрудничества / П.С. Лернер //Известия Академии педагогических и социальных наук.- М.,2008. – Вып.12.