Программа реализации проекта

«Механизмы управления непрерывным профессиональным развитием педагогических работников дошкольной образовательной организации»

Изменения, происходящие в современной системе образования на всех уровнях, направлены на обновление содержания и достижение нового качества образования, которое соответствует ключевым направлениям развития Российской Федерации и выступает основной целью модернизации образования страны. Реформирование и инновации в системе дошкольного образования, продиктованные стремительными изменениями в обществе, требуют от современного педагога постоянного внимания к развитию личностно-профессиональных качеств, поскольку полноценное развитие ребёнка в ДОО, его успешная адаптация к жизни, самореализация напрямую зависят от качества деятельности педагога, степени его теоретической и практической подготовки.

Обеспечение ДОО конкурентоспособными, высококвалифицированными кадрами, обладающими достаточным уровнем профессионального и личностного развития, инновационным мышлением, новыми педагогическими умениями, требует создания определённых условий на всех этапах профессионального пути. В контексте решения данной задачи актуализируется проблема обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников ДОО.

Нормативно-правовым основанием решения названной проблемы является ряд нормативных документов федерального и регионального уровня: Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовой кодекс Российской Федерации; Федеральный государственный стандарт дошкольного образования; Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»; Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения

индивидуального плана»; Распоряжение Правительства Российской Федерации «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»; Письмо Министерства просвещения Российской Федерации «О направлении методических рекомендаций» (вместе с методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров); Письмо Министерства просвещения Российской Федерации «О направлении методических рекомендаций» (вместе с методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях) (далее – Методические рекомендации по наставничеству), Государственная программа Челябинской области «Развитие образования в Челябинской области» и др.

Также основанием решения названной проблемы является анализ состояния функционирования системы дошкольного образования, позволяющий констатировать, что на практике зачастую уровень профессиональной компетентности педагогов не в полной мере соответствует современным требованиям, недостаточно внимания уделяется непрерывному профессиональному развитию педагогов, предпочтение отдаётся малоэффективным коллективным формам образования, отсутствует или не продумана система поощрений за профессиональные достижения, проявляется негативное отношение к участию в инновационной деятельности и др.

Данные обстоятельства актуализируют проблему поиска оптимальных механизмов управления непрерывным профессиональным развитием педагогических работников ДОО.

Комплекс механизмов управления мы трактуем как интегрированную систему методов, инструментов и процедур, которая обеспечивает целенаправленное воздействие на процесс непрерывного профессионального развития педагогических работников ДОО и фокусируется на конкретных

инструментах, обеспечивающих повышение профессиональных компетенций педагогов.

Цель: разработать и апробировать комплекс механизмов управления непрерывным профессиональным развитием педагогических работников ДОО.

Задачи:

1) теоретически обосновать и апробировать административные механизмы управления (способы организационно-распорядительного воздействия, обеспечивающие целенаправленное непрерывное профессиональное развитие педагогических работников ДОО);

2) теоретически обосновать и апробировать организационные механизмы управления (процедуры формирования и регулирования непрерывного профессионального развития педагогических работников ДОО);

3) теоретически обосновать и апробировать социально-психологические механизмы управления (способы воздействия, стимулирующие непрерывное профессиональное развитие педагогических работников ДОО);

4) теоретически обосновать и апробировать информационные механизмы управления (способы обработки, анализа, хранения и распространения информации, необходимой для непрерывного профессионального развития педагогических работников ДОО);

5) теоретически обосновать и апробировать экономические механизмы управления (способы материального стимулирования непрерывного профессионального развития педагогических работников ДОО).

Основная идея проекта состоит в том, что система непрерывного профессионального развития педагогических работников ДОО должна быть выстроена на основании андрагогического, эвтагогического принципов, а также принципа инновационного непрерывного педагогического образования.

Учёт андрагогического принципа предусматривает наличие у педагогов богатого жизненного и профессионального опыта, амбициозность, критичность, разнородность культурно-образовательных запросов, развитость навыков самообразования и саморазвития. Поэтому управление непрерывным профессиональным развитием педагогических работников ДОО должно строится с опорой на имеющийся практический опыт педагогов; представлять собой систему с приоритетом самостоятельности педагога в образовательном

процессе и и предусматривать стимулирование образовательных потребностей педагогов.

Эвтагогический принцип предусматривает учёт современных подходов к организации самообразования взрослых. В контексте данного подхода управление непрерывным профессиональным развитием педагогов ДОО должно рассматривать педагога в центре его собственного обучения, способствовать построению траектории непрерывного профессионального саморазвития с учётом личностных, профессиональных и других особенностей педагога. Важным является продуктивность, как ориентация педагога на способности, опыт и ценности, и уникальность индивидуального образовательного маршрута.

Учёт принципа инновационного непрерывного педагогического образования предусматривает многоуровневость обучения, мобильность программ, разномаршрутность, а также сетевое взаимодействие. Поэтому управление непрерывным профессиональным развитием педагогических работников ДОО должно предусматривать многообразие форм и сроков повышения квалификации, вариативность освоения программ самообразования с учётом предпочтений, опыта и других особенностей педагога, а также возможность привлечения дидактических средств, размещённых в профессиональных сетях.

Учёт названных принципов является, на наш взгляд, неотъемлемой частью управления профессиональным развитием педагогических работников ДОО, при главном приоритете – его непрерывности.

В рамках реализации инновационного проекта «Механизмы управления непрерывным профессиональным развитием педагогических работников дошкольной образовательной организации» планируется разработка, апробация и распространение комплекса механизмов, обеспечивающих эффективное непрерывное профессиональное развитие педагогов, отвечающего запросам современной системы дошкольного образования.

Основанием для реализации инновационного проекта является включенность МБДОУ «ДС №308 г.Челябинска» в процессы инновационного развития, соответствие образовательным задачам развития муниципальной образовательной системы (педагоги ДОО являются участниками районных методических объединений и городских профессионально-педагогических

сообществ воспитателей, заместителей заведующих и старших воспитателей, учителей-логопедов, музыкальных руководителей, инструкторов по физическому воспитанию; заведующий МБДОУ является руководителем «Клуба молодых руководителей города Челябинска» и др.), а также достаточный уровень материально-технического и финансового обеспечения образовательной деятельности.

Опыт инновационной деятельности МБДОУ «ДС №308 г.Челябинска»:

– работа в составе Федеральной стажировочной площадки по направлению «Модернизация муниципальных систем дошкольного образования» по теме «Управление развитием доступности и качества образовательных услуг в муниципальной системе дошкольного образования на основе программно-целевого подхода» (2011-2013 гг.);

– городская инновационная площадка по теме «Проектирование содержания основной общеобразовательной программы дошкольного образовательного учреждения на основе проекта примерной основной общеобразовательной программы дошкольного образования «От рождения до школы» (2019 г.);

– городская пилотная площадка по опережающему введению федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. (2019, 2020 гг.);

– ресурсный центр по проблеме: «Комплексное сопровождение детей дошкольного возраста с тяжёлыми нарушениями речи в условиях группы комбинированной направленности» (2020-2022 гг.);

– консультационный центр по оказанию услуг психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям (законным представителям) детей, а также гражданам, желающим принять на воспитание в свои семьи детей, оставшихся без попечения родителей (2022-2023 гг.);

– региональная инновационная площадка по направлению «Управление системой воспитания в дошкольных образовательных организациях» по теме «Механизмы управления формированием воспитывающей среды ДОУ» (2023-2025 гг.);

– муниципальная опорная площадка по теме «Судьба семьи в судьбе страны» (2024-2025 гг.).

Устойчивость продуктов реализации инновационного проекта МБДОУ «ДС №308 г.Челябинска» заключается в том, что разработанный и апробированный комплекс управленческих механизмов, обеспечивающих эффективное непрерывное профессиональное развитие педагогов ДОО, является востребованных в контексте совершенствования кадрового обеспечения ДОО Челябинской области.

Реализация инновационного проекта осуществляется в три этапа:

1. Организационный этап: подготовка регламентов работ по реализации мероприятий проекта; теоретическое обоснование комплекса механизмов управления непрерывным профессиональным развитием педагогических работников ДОО: административных, организационных, социально-психологических, информационных, экономических.

2. Содержательно-апробационный этап: введение в действие и апробация административных актов, регламентирующих непрерывное профессиональное развитие педагогов (Приказы об утверждении программ профессионального развития педагогических работников ДОО, об утверждении положений о непрерывном профессиональном развитии педагогов ДОО, о создании системы тьютората в ДОО, о закреплении тьюторов профессионального развития по различным аспектам профессиональной деятельности педагогов, об управлении реализацией программы индивидуального профессионального развития педагога ДОО и др.), локальных актов, регулирующих непрерывное профессиональное развитие педагогов (Положение о непрерывном профессиональном развитии педагогов ДОО, Положение о системе тьютората ДОО, Положение об управлении реализацией программы индивидуального профессионального развития педагога ДОО и др.), локальных актов, стимулирующих непрерывное профессиональное развитие педагогов (регламентирующих командообразование в ДОО, обеспечивающих поддержание корпоративной культуры педагогов: Уклад ДОО, Положение о профессиональной этике педагогов, механизмы нематериального стимулирования педагогов и др.), локальных актов, регламентирующих материальное стимулирование непрерывного профессионального развития педагогических работников ДОО,

апробация инструментария оценки профессиональных затруднений педагогов ДОО, реализация системы тьютората в ДОО, создание АРМ педагога, наполнение актуальной информацией методического обеспечения ДОО и др.

3. Трансляционно-обобщающий этап: обобщение и оформление результатов реализации инновационного проекта, распространение инновационной практики региональной площадки в рамках проведения образовательных и научных мероприятий для педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области, в рамках дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, издания научно-методической продукции по теме инновационного проекта, информирование общественности о ходе и результатах реализации инновационного проекта с использованием сетевых ресурсов.

Кадровое обеспечение инновационного проекта составляют педагогические работники:

Семеняк О.А., заведующий МБДОУ «ДС №308 г.Челябинска»

Булаева Ю.Н., заместитель заведующего по учебно-методической работе

Колосова И.В.,к.п.н., старший воспитатель СП «Звездочка»

Мухамедьянова С.В., старший воспитатель СП «Светлячок»

Меньщикова О.В., старший воспитатель СП «Лучик»

Генина Н.В., педагог-психолог

В рамках реализации проекта предусматривается дополнительная подготовка педагогических работников (прохождение курсов повышения квалификации, участие в научно-методических мероприятиях разного уровня по теме проекта и др.).

Материально-техническое обеспечение инновационного проекта предусматривает организацию рабочих мест педагогов, наличие технических средств.

Научно-методическое обеспечение инновационного процесса предусматривает создание рабочих групп по разработке локальных актов, инструментария оценивания профессиональных затруднений педагогов, разработки тьюторских программ и др. (предусмотрена коллегиальная

разработка материалов, основанных на результатах изучения профессиональных затруднений педагогов).

Кадровое обеспечение инновационного проекта предусматривает создание групп педагогов-тьюторов (из числа педагогов ДОО и привлечённых специалистов по отдельным образовательным областям).

Финансовое обеспечение инновационного проекта предусматривает материальное стимулирование педагогов, совершенствование материально-технической базы ДОО.

Реализация инновационного проекта предусматривает использование возможностей включения организаций-партнёров в рамках договорного сотрудничества (ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», МАУ ДПО «Челябинский институт Просвещения», ДОО г.Челябинска и Челябинской области).

Перечень результатов/продуктов реализации инновационного проекта:

1. Публикации, раскрывающие ведущую идею, лежащую в основе инновационного опыта региональной площадки, включая её научное обоснование (будут подготовлены материалы (статьи) для опубликования в сборниках научных трудов (материалов конференций), индексируемых в библиографической базе научного цитирования РИНЦ).
2. Обеспечено функционирование системы взаимодействия с организациями-партнёрами в рамках заключённых договоров для повышения эффективности деятельности региональной площадки (представлены планы / программы совместной деятельности с организациями-партнёрами).
3. Научно-практическая статья, раскрывающая предлагаемое региональной площадкой инновационное решение, научно обоснованное и получившее эмпирическое подтверждение в практике (статья будет опубликована в журнале, включённом в перечень ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).
4. Инициативное распространение инновационной практики региональной площадки в рамках проведения семинаров (вебинаров, других образовательных и научных мероприятий) для педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области (программы мероприятий по тематике проекта региональной площадки для каждого этапа работы).

5. Распространение инновационной практики региональной площадки в рамках дополнительных профессиональных программ повышения квалификации (разработана программа стажировки в рамках реализуемой учреждением дополнительного профессионального образования дополнительной профессиональной программы повышения квалификации (трудоемкостью 8 часов), для которой будет организована экспертиза и соответствующее утверждение в организации, выполняющей функции регионального оператора (ГБУ ДПО «ЧИРО»).

6. Информирование общественности о ходе и результатах реализации проекта с использованием сетевых ресурсов (информационные, нормативно-правовые и научно-методические материалы, отражающие реализацию и результаты каждого этапа реализации инновационного проекта будут представлены на сетевом ресурсе организации-оператора).

7. Представление практико-ориентированных материалов по результатам реализации региональной площадкой проекта (подготовлены методические материалы (модельные решения) для публикации в региональных изданиях, отражающих инновационные практики в общем образовании, материалы будут применимы для использования другими образовательными организациями).

8. Участие в научных и методических мероприятиях организации-оператора проекта с целью представления реализации проекта (ежегодное участие с представлением практики работы над проектом в научно-методических мероприятиях организации-оператора проекта (ГБУ ДПО «ЧИРО»).

Оценка эффективности реализации инновационного проекта осуществляется посредством мониторинга сформированности профессиональных компетенций педагогов ДОО.