**Доклад**

**Реализация модели непрерывного профессионального совершенствования и саморазвития педагогических работников как условие развития кадрового потенциала, одного из образовательных условий**

*директор МАДОУ «Детский сад № 70»*

*Коршунова Ольга Николаевна*

Добрый день, уважаемые коллеги!

**Слайд 1**

Основа высоких результатов образования ребенка закладывается в дошкольном детстве. Именно в дошкольном детстве формируются ценностные установки ребенка, основы его идентичности, отношение к миру, своей родине, обществу, семье и самому себе. Многие исследования качества содержания, условий реализации образовательных программ, их воздействие на детей дошкольного возраста доказали значительное влияние на их развитие в раннем детстве, в том числе в долгосрочной перспективе. Дошкольное образование низкого качества может привести к негативным последствиям для последующего обучения ребенка, для общества и экономики в целом.

Именно поэтому в фокусе образовательной политики, наряду с обеспечением доступности дошкольного образования, стоят задачи обеспечения и повышения качества дошкольного образования, которое в настоящее время становится приоритетным управленческим объектом в нашей дошкольной образовательной организации.

Одним из ключевых направлений Национального проекта «Образование» является профессиональное развитие педагогических работников — реализация программ повышения квалификации, методическая поддержка и сопровождение педагогических работников системы образования, развитие навыков работы педагогов в современной образовательной среде.

Ни для кого не секрет, что от компетентности управленческих и педагогических работников ДОО зависит качество дошкольного образования. Грамотный успешный педагог, равно грамотный успешный ребенок.

**Слайд 2**

На сегодняшний день одним из значимых механизмов управления качеством в дошкольной образовательной организации является система мониторинга качества дошкольного образования, Концепция мониторинга качества дошкольного образования, ее инструменты, процедуры являются основой внутренней системы оценки качества образования как на уровне дошкольной образовательной организации, так и на муниципальном уровне.

По результатам ежегодного мониторинга качества дошкольного образования в нашем Учреждении были выявлены области качества, которым необходимо уделять больше внимания:

1) качеству реализуемых образовательных программ, а также качеству образовательной деятельности в ДОО (социально-коммуникативное развитие, познавательное развитие, речевое развитие, художественно-эстетическое развитие, физическое развитие)

2) развивающей предметно-пространственной среде, которая в ДОО являлась недостаточно насыщенной и многообразной, доступной и безопасной;

3) психолого-педагогическим условиям для детей дошкольного возраста, в том числе детей с ОВЗ;

4) здоровьесберегающей, травмобезопасной среде ДОО, в том числе с учетом потребностей детей с ОВЗ и детей-инвалидов, объединив усилия всех участников образовательных отношений, заинтересованных сторон;

5) организация взаимодействия ДОО с семьями воспитанников (участие семьи в образовательной деятельности, удовлетворенность семьи образовательными услугами).

**Слайд 3**

Выработку единого образовательного пространства в учреждении, консолидацию передового педагогического сообщества, повышение результативности педагогических воздействий на амплификацию детского развития обеспечил эффективный режим функционирования дошкольной образовательной организации, предусматривающий внедрение современных управленческих механизмов, одним из которых является ***проектное управление.***

Проектное управление – это тип управления образовательными учреждениями в режиме развития, при котором посредством планирования, организации, руководства и контроля процессов развития и освоения новшеств наращивается образовательный потенциал, повышается уровень его использования и, как следствие, улучшается качество его работы.

Проектное управление предполагает подход к любой задаче как к проекту. Движущая сила проекта – команда, в которой могут оказаться как администрация, как педагоги ДОО, так и представители социальных институтов.

**Слайд 4**

**Целью моей управленческой деятельности** является создание в дошкольной образовательной организации качественных условий для достижения образовательных и воспитательных результатов деятельности через внедрение эффективных проектов корпоративной системы управления.

Реализации поставленной цели способствует решение нескольких важных задач. Первая задача проектного управления направлена наобновление и обогащение структуры управления ДОО посредством внедрения матричной системы управления.

**Слайд 5**

Первоначально структура управления МАДОУ «Детский сад № 70» г. о. Первоуральск была линейно – функциональной. Связи и отношения субъектов характеризовались одновременно субординацией и координацией. В ее основе лежал «шахтный» принцип построения. По каждой из них формировалась иерархия служб («шахта»), пронизывающая всю организацию сверху вниз. Результаты работы контролировались по степени достижения поставленных целей. За конечный результат в целом отвечал линейный руководитель, основная задача которого состояла в регулировании и координации деятельности служб.

Деятельность учреждения на основе линейно – функциональной модели обличила ряд недостатков в управлении дошкольной образовательной организацией:

– отсутствие тесных взаимодействий на горизонтальном уровне между подразделениями;

– недостаточно четкая ответственность исполнителей, так как готовящий решение, как правило, не участвует в его реализации;

– слабая гибкость структуры, которая очень плохо поддается изменениям и перестройкам;

– дублирование управленческих функций.

**Слайд 6**

Выявленные недостатки стимулировали процесс преобразования существующей модели и обеспечили переход МАДОУ «Детский сад № 70» г. о. Первоуральск на матричную структуру управления, основу которой составили смешанные субъекты управления, объединенные в команды и создаваемые временно для решения той или иной задачи, проблемы.

Сегодня матричная структура управления учреждением построена на принципе двойного подчинения исполнителей: линейному руководителю (руководитель проекта) и функциональному руководителю (руководителю функционального подразделения). В основе организации деятельности директора ДОО лежит создание команд для решения поставленных задач, оформленных в виде проектов. Выделенные на разработку и реализацию проектов кадровые ресурсы часто перераспределяться, т.е. один и тот же работник выполняет различные задания. Таким образом, обеспечивается экономия кадровых ресурсов, исключается введение новых должностей и подразделений.

Матричная структура управления позволила МАДОУ «Детский сад №70» ГО Первоуральск сформировать систему отдельных служб, а также позволяет повысить результативность деятельности ДОО и эргономичность достижения поставленной цели.

**Слайд 7**

Второй задачей проектного управления сталоопределение механизмов командообразования, внутрикомандных ролей и их функций, формирование целевых команд.

**Слайд 8**

Для МАДОУ «Детский сад № 70» команда – это автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, который способен к оперативному, эффективному и качественному решению поставленных перед ним задач, где каждый заинтересован в достижении общей результативности.

Участие в команде воспринимается как поощрение, поскольку каждый сотрудник учреждения понимает преимущества такой деятельности:

– Общая эффективность и высокая результативность за счет коллективной формы, а не в одиночку.

– Работа в команде повышает креативность ее членов, стимулирует выдвижение новых идей.

– Вариативность точек зрения – в команде может возникнуть совершенно иной взгляд на происходящие события, нежели существовал до этого.

– Открытость новой информации извне.

– Нивелирование трудностей и риска непродуманных решений.

– Повышение коммуникативных связей и единодушия между сотрудниками.

**Слайд 9**

Созданию и развитию целевых команд способствует принцип обучения grow, связанный с принципом постановки цели smart, которая должна быть конкретной, измеримой, достижимой, релевантной условиям, и ограничена во времени. Поэтому, включаясь в командную работу, каждый участник проектной команды решает ключевые вопросы: чего я хочу все-таки добиться? Что происходит сейчас? Что нужно изменить? Что я бы мог сделать для изменения ситуации? Что я буду для этого делать?

**Слайд 10**

Все роли, функции, взаимодействия внутри команды и с социумом упорядочены и урегулированы. Команда не подавляет индивидуальность ее членов, а, наоборот, способствует развитию умений и потенциала каждого, поскольку распределение ролей внутри команды опирается на личные и индивидуальные особенности участников. В практике управленческой деятельности МАДОУ «Детский сад №70» г. о. Первоуральск была апробирована ролевая структуры команды и выделены такие внутрикомандные роли как: генератор идей, координатор, финалист, критик, исследователь ресурсов, мотиватор, коллективист.

**Ролевая структура проектной команды**

|  |  |
| --- | --- |
| **Роли участников команды** | **Функции** |
| Генератор идей | Обладает богатым воображением, новатор, характеризуется повышенной креативностью |
| Координатор | Четко формулирует цели, ведет обсуждение |
| Финалист | Следит за тем, чтобы задания выполнялись полностью и своевременно |
| Критик | Исповедует беспристрастный, критический анализ ситуации |
| Исследователь ресурсов | Владеет искусством переговоров и эффективных коммуникаций |
| Мотиватор | Ориентация на решение поставленной задачи, побуждение коллег работать интенсивнее |
| Коллективист | Гармонизирует отношения в команде и устраняет разногласия |
| Исполнитель | Претворяет идеи в практические действия, вносит упорядоченность в действия команды |
| Специалист | Обладает редко встречающимися навыками и умениями |

Содержание деятельности целевых команд направлено на достижение качества дошкольного образования.

**Слайд 11**

Третьей задачей проектного управления является **проектирование** и внедрение в ДОО системы корпоративного обучения управленческого персонала и педагогических работников посредством цифровых ресурсов.

Актуальность данной задачи заключается в том, что в современных условиях модернизации образования дистанционная форма обучения управленческих и педагогических работников дает возможность создания адекватной и гибкой системы массового непрерывного самообучения кадров, обмена опытом, независимо от временных и пространственных условий, профессиональных потребностей обучающихся.

Дистанционные образовательные технологии выступают одним из перспективных направлений совершенствования профессионального мастерства работников системы образования в условиях развития процессов информатизации и модернизации образования. Их применение позволяет сделать процесс повышения квалификации сотрудников ДОО практико- ориентированным, а также снизить затраты на обучение. Внедрение дистанционного корпоративного обучения в практику деятельности МАДОУ «Детский сад № 70» ГО Первоуральск способствует формированию профессиональных кадров адекватных современной социокультурной ситуации и социальному заказу.

**Слайд 12**

Достижению поставленной задачи способствует реализуемая в учреждении гибкая система непрерывного корпоративного обучения и самообучения кадров на основе анализа потребностей ДОО в целом, каждого члена профессионального сообщества в частности, с использованием ресурсов разработанной дистанционной образовательной платформы «МойПрофВсеобуч». В своей структуре платформа представлена модулями: «Управление от А до Я», «Методист – новатор», «Педагогическая мастерская», «Педагог – наставник».

Дистанционная образовательная платформа «МойПрофВсеобуч» направлена на повышение профессиональной компетентности педагогических и управленческих работников учреждения в области достижения хорошего и превосходного качества образования ДОО на основе показателей мониторинга качества дошкольного образования.

**Слайд 13**

Реализация четвертой задачи проектного управления **-** разработка и внедрение цикла эффективных проектов, обеспечивающих достижение образовательных и воспитательных результатов деятельности ДОО, обеспечивается посредством создания портфелей проектов

**Слайд 14**

Портфели эффективных проектов

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование портфеля** | **Стратегические направления** |
| Успешный дошкольник | Повышение качества дошкольного образования |
| Точки профессионального роста | Обеспечение профессионального роста управленческих и педагогических кадров  |
| Воспитательный всеобуч | Создание условий для амплификации содержания образования в воспитательной среде ДОО |
| Территория детства | Развитие современной инфраструктуры ДОО |
| Единое пространство: детский сад и школа | Организация преемственности дошкольной образовательной организацией с начальной школой образовательной организации |

Рассмотрим каждый портфель более подробно.

**Слайд 15,16**

**Портфель № 1 «Успешный дошкольник»**

Цель портфеля – повышение эффективности и качества образовательной деятельности посредством внедрения современных механизмов, технологий, методов обучения, совершенствование ВСОКО.

Портфель «Успешный дошкольник» включает проекты:

– «Развитие интеллектуальных и творческих способностей дошкольников посредством отбора, интеграции современных образовательных технологий и их внедрение в образовательный процесс» (РИП).

– «Апробация и внедрение основ алгоритмизации и программирования для дошкольников и младших школьников цифровой образовательной среде ПиктоМир» (ФСИП).

– «Родитель – активный участник образовательных отношений»

Данные проекты направлены на совершенствование содержания основной образовательной программы МАДОУ, на создание качественных условий образовательной деятельности в ДОО.

**Слайд 17,18**

**Портфель № 2 «Точки профессионального роста»**

Цель портфеля – развитие профессионально – значимых компетенций педагогических и руководящих работников дошкольной образовательной организации.

Портфель «Точки профессионального роста» представлен проектами:

– Корпоративное обучение управленческих и педагогических работников как основа для достижения образовательных и воспитательных результатов обучающихся

– «Организация системы наставничества»

– «Управление коллективом от «А» до «Я»

Внедрение в образовательную среду проектов портфеля «Точки профессионального роста» позволяют нам реализовать модель непрерывного профессионального совершенствования и саморазвития педагогических и управленческих работников ДОО, а также в комплексе реализовать программы повышения квалификации, качественно и своевременно организовать методическую поддержку и сопровождение педагогических и руководящих работников МАДОУ, что способствует у них развитию навыков работы в современной образовательной среде.

**Слайд 19,20**

**№ 3 «Воспитательный всеобуч»**

Цель портфеля **–** амплификация содержания образования в воспитательной среде ДОО на основе национальных приоритетов и ценностей.

В структуру портфеля «Воспитательный всеобуч» заложены проекты:

– «Синтез современных образовательных технологий в реализации воспитательных задач ДОО»

– «Использование потенциала социокультурного окружения в воспитательной среде ДОО».

В рамках реализации проектов нами создаются в образовательной среде и социокультурном окружении необходимые условия для самоопределения и социализации детей дошкольного возраста на основе социокультурных, духовно- нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства.

**Слайд 21,22**

**Портфель № 4 «Территория детства»**

Цель портфеля – совершенствование инфраструктуры ДОО для создания безопасной, адаптивной, интеллектуальной, цифровой образовательной среды.

Портфель «Территория детства» наполнен проектами:

– «Создание, оснащение и обогащение развивающей предметно – пространственной среды ДОО в соответствии с новыми нормативными документами».

– «Современные подходы к благоустройству территории ДОО»

Данные проекты позволили организовать развивающую предметно – пространственную среду в групповых помещениях МАДОУ в соответствии с принципами ФГОС дошкольного образования: трансформируемость, полифункциональность, вариативность, насыщенность, доступность, безопасность, принципами Примерной рабочей программы воспитания, Парциальной образовательной программы «СамоЦвет» и др.

Для групповых помещений педагогическими работниками были изготовлены авторские методические и дидактические пособия, приобретена современная детская мебель, позволяющая полностью использовать потенциал игрового оборудования, изменять среду в соответствии с поставленными задачами, организовывать самые разнообразные центры для игры, исследования, конструирования, как ребенком самостоятельно, так и совместно со взрослым. Развивающая среда легкая игровая мебель на колесиках, Созданы условия для трансформации среды ребенком по своему замыслу.

Созданная предметно-пространственная среда, дала возможность организовать образовательную деятельность таким образом, что дети не мешают друг другу, работают в малых группах и индивидуально. Организация центров дает возможность естественного общения, приобретения самостоятельности, опыта принятия решений и выражения своих мыслей и чувств. Обеспечивает реализацию разноуровневого подхода с учетом индивидуальных особенностей, возможностей и способностей каждого ребенка, в т.ч. с особыми образовательными потребностями.

**Слайд 23**

**Портфель № 5 «Единое пространство: детский сад и школа»**

Цель портфеля - реализация единой линии развития ребенка на этапах дошкольного и начального школьного детства, придав педагогическому процессу целостный последовательный перспективный характер.

 Портфель «Единое пространство: детский сад и школа» включает в себя проект «Организация систем преемственности дошкольного и начального образования», начало его реализации – это 2022-2023 учебный год.

Основополагающая задача данного проекта – это осуществление корреляции между ФГОС ДО и ФГОС НОО, это обеспечение преемственности образовательных программ дошкольного и начального общего образования, это создание в ДОО условий для формирования фундаментальных личностных качеств, служащих основой успешного школьного обучения.

Разработанные и реализуемые в учреждении портфели эффективных проектов не статичны. Они преобразуются и обогащаются на основе анализа результатов ВСОКО дошкольной образовательной организации, государственных, региональных, муниципальных ориентиров.

**Слайд 24**

Итак, выявленные проблемные точки в результате проведенного мониторинга качества образования нашли свое отражение в задачах и содержании в эффективных проектах нашего учреждения, а именно нами были:

* пересмотрены локальные нормативные акты МАДОУ «Детский сад № 70» в соответствии с современными приоритетными задачами образования (положение о разработке ООП ДО, положение о разработке рабочей программы воспитания, положение об индивидуализации образовательного процесса, положение об индивидуальном образовательном маршруте ребенка, положение о ВСОКО и др.);
* откорректирована образовательная программа учреждения в части формируемой участниками образовательных отношений, а также в части инновационных образовательных технологий; внедрен новый учебно-методический комплект «Пиктомир», «Нейрончик», современные методики, технологии;
* выявлены дефициты, разработаны адресные рекомендации для педагогов с целью повышения качества профессионализма каждого;
* модернизирована развивающая предметно-пространственная среда помещений;
* произошло повышение грамотности административно-управленческого персонала, методической службы через участие в инновационных процессах на региональном, федеральном уровнях;
* выстроена система взаимоотношений с родителями воспитанников от позиции «заказчик образовательных услуг» к позиции «участник образовательных отношений». Активизировалось участие родителей в управлении ДОО (родители принимают участие в обсуждении Программы развития ДОО, ООП ДО, др. локальных нормативно – правовых документов);
* выстроены механизмы комплексного взаимодействия с социальным окружением с целью расширения ресурсной базы учреждения.

**Слайд 25**

В результате внедрения в образовательную среду МАДОУ проектного управления, механизмов командообразования, непрерывного профессионального совершенствования и саморазвития педагогических и управленческих работников ДОО, сетевого взаимодействия с социальными партнерами наблюдается положительная динамика в личностном развитии наших воспитанников, в том числе в формировании ценностей здорового образа жизни, в развитии у детей социальных, нравственных, эстетических, интеллектуальных, физических качеств, инициативности, самостоятельности и ответственности ребенка, в формировании предпосылок учебной деятельности.

Разработанные и реализуемые в учреждении портфели эффективных проектов не статичны. Они преобразуются и обогащаются на основе анализа результатов ВСОКО дошкольной образовательной организации, государственных ориентиров. Представленный комплексный подход к реализации корпоративной системы проектного управления позволяет МАДОУ «Детский сад № 70» ГО Первоуральск создавать условия для непрерывного профессионального совершенствования и саморазвития педагогических работников нашего учреждения и находиться в команде лидеров дошкольного образования Свердловской области.

Подводя итог выше изложенному, можно констатировать, что мониторинг качества дошкольного образования это трудоёмкий, но важный процесс. Интерпретация результатов оценки помогает образовательной организации выработать стратегию своего развития, направленную на достижение «хорошего» и «превосходного качества» образования. Это в свою очередь позволит каждому ребенку достичь лучших для себя результатов. Ведь фундамент высоких результатов образования ребенка закладывается в дошкольном детстве.