**Тема: «Модель управления процессом внедрения профессионального стандарта педагога как условие совершенствования качества образования в дошкольных образовательных организациях»**

( Проектная группа: МДОУ д/с: 12, 26; 27; 35; 38; 125; 151; 155; 174; 232.)

**Обоснование актуальности проекта:**

- На современном этапе модернизации образования, в связи с введением в действие образовательных стандартов, возникла необходимость обновления и повышения качества дошкольного образования, что в свою очередь требует новых профессиональных компетенций от педагогических работников.

Нормативные требования к профессиональной деятельности находят отражение в правовых документах федерального уровня, в первую очередь это Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, Приказ Министерства образования и науки РФ «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования от 17 октября 2013 года, Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н, утвердивший профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

- Не смотря на то, что применение профессионального стандарта педагога (далее – ПСП) отсрочено до 2020 года перед руководителями встает задача поэтапного освоения и внедрения в образовательную практику данного документа. Поэтому существует необходимость формирования единых организационных механизмов внедрения профессионального стандарта среди дошкольных образовательных организаций. Предполагается, что внедрение профессионального стандарта педагога упорядочит подходы руководителей образовательных учреждений при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда.

- Важнейшим аспектом эффективности профессионального стандарта как механизма реализации политики в области повышения качества образования, является не только содержание стандарта, но и способы его использования.

Профессиональный стандарт является инструментом повышения качества образования и объективным измерителем квалификации педагога. ***Одна из основных задач профессионального стандарта - обеспечить ориентиры и перспективы профессионального развития педагогов.***

- Поэтому для преодоления негативизма в отношении стандарта со стороны профессионального сообщества необходимо сделать правильные акценты при его внедрении:

-постепенность перехода к применению ПСП

-прозрачность и понятность процедур оценки персонала

- нормативно-правовое и методическое сопровождение педагогов, разъяснительная работа

**Проблемы:**

***Основная проблема*** состоит в том, что существует ***противоречие между требованиями, предъявляемыми к педагогу профессиональным стандартом и реальным уровнем развития необходимых для этого профессиональных компетенций у педагогов. Ситуация затрудняется тем, что несмотря на разработанные на федеральном уровне методические рекомендации, нормативные документы, профессиональный стандарт педагога носит «рамочный» характер, поэтому у руководителей дошкольных организаций существуют затруднения в наличии проверенных алгоритмов работы по внедрению ПСП.***

**Идея проекта состоит в том, что созданная проектной группой модель управления процессом внедрения ПСП упорядочит переход дошкольных учреждений города к реализации стандарта профессиональной деятельности педагога**, поможет запустить необходимые механизмы для организации работы по оценке персонала на новом уровне и его развитию в соответствии с новыми требованиями.

На данном этапе эта модель видится нам в следующем структурном виде:… группа будет работать над ее оптимизацией и наполнением содержанием.

Модель управления внедрением ПСП (видение)

**Цель:** создание модели управления процессом внедрения профессионального стандарта педагога для обеспечения готовности педагогических коллективов МСО к осуществлению образовательной деятельности в новых условиях

**Задачи:**

1. Разработать нормативно-правовые документы, необходимые для использования профессионального стандарта педагога в деятельности образовательных организаций.
2. Разработать «дорожную карту» по внедрению профессионального стандарта педагога.
3. Разработать и апробировать инструментарий для выявления профессиональных дефицитов у педагогов образовательных организаций в соответствии с требованиями ПСП.
4. Разработать программы повышения профессиональных компетенций педагогов и соответствующих им методических материалов.
5. Отобрать успешные практики по внутрифирменному развитию персонала, по построению персонифицированных моделей профессионального развития педагогов.
6. Разработать методические рекомендации для руководителей образовательных организаций по внедрению профессионального стандарта педагога в ДОУ.
7. Разработать карту готовности ДОУ к внедрению профстандарта.

**Предполагаемый результат:**

1. Разработан пакет нормативно-правовых документов, регламентирующих процесс внедрения ПСП.
2. Разработана дорожная карта по внедрению профессионального стандарта педагога.
3. Разработана и описана модель управления процессом внедрения ПСП в дошкольных образовательных организациях.
4. Разработан и апробирован инструментарий для выявления профессиональных дефицитов у педагогов образовательных организаций в соответствии с требованиями ПСП.
5. Представлены варианты программ по повышению профессионального мастерства педагогов.
6. Разработаны методические рекомендации для руководителей образовательных организации по внедрению стандарта в ДОУ.
7. Разработана карта готовности ДОУ к внедрению профстандарта.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

**Этапы реализации проекта**

**1-й этап: организационно-подготовительный (сентябрь-ноябрь 2017)**

- изучение документов и материалов по теме проекта

- регламентация работы группы

**2-й этап: реализационно-практический (декабрь 2017 – март 2018)**

- разработка пакета нормативно-правовых документов, необходимых для использования стандарта профессиональной деятельности педагога в деятельности ДОУ и подготовка проектов документов

- разработка технологии и модульного инструментария оценки и самооценки соответствия компетенций педагога содержанию трудовых функций ПСП

***3 этап: аналитико-рефлексивный (апрель-май 2018)***

- промежуточный анализ эффективности реализации проекта

***Слайд 10.***

***4 этап: реализационный (сентябрь 2018 – март 2019)***

- разработка концептуального обоснования научно-методического сопровождения педагогов

- анализ проблем педагогов и определение возможности решениях за счет внутренних и внешних ресурсов

- разработка программ сопровождения педагогов

- разработка алгоритма включение педагога в процесс профессионального роста

***5 этап: итогово - аналитический (апрель-май 2019)***

- анализ эффективности реализации проекта

- трансляция опыта работы проектной группы

**Механизмы реализации проекта:**

Основными механизмами реализации проекта являются:

- нормативная база;

- четкое распределение направлений работы среди участников проектной группы;

- система планирования работы проектной группы;

- рефлексивное управление работой участников проекта со стороны руководителя группы;

- информация о промежуточных и итоговых результатах, транслируемые педагогической общественности.

Реализация проекта осуществляется дошкольными образовательными учреждениями в форме сетевого взаимодействия при тесном сотрудничестве с ГЦРО.

**Календарный план реализации проекта**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Направление деятельности | Мероприятия | Сроки | Прогнозируемые результаты |
| ***1-й этап: организационно-подготовительный***Август-ноябрь 2017 |
| Изучение документов и материалов | Разработка и принятие плана организации работы проектной группы по внедрению профессионального стандарта педагога (далее – ПСП)Отбор, изучение нормативных документов по внедрению ПСПс последующим формированием исчерпывающей нормативно-правовой базы по обеспечению введения ПСПОпределение перечня локальных актов ДОУ, в которые необходимо внести изменения в связи с введением ПСП | Август 2017Сентябрь 2017Сентябрь 2017 | План работы проектной группыСформирован пакет документов по внедрению ПСПОпределен перечень локальных актов, подлежащих редактированию  |
| **2-й этап: реализационно-практический – декабрь 2017 – март 2018** |
| - разработка пакета нормативно-правовых документов, необходимых для использования стандарта профессиональной деятельности педагога в деятельности ДОУ и подготовка проектов документов | Разработка плана мероприятий («дорожной карты») по внедрению ПСП в дошкольных организацияхРазработка порядка организации корректировки должностных инструкций, трудовых договоров с учетом изменения описания трудовой функции в соответствии с ПСПРазработка новых форм трудовых договоров Разработка примерных должностных инструкций педагогических работников образовательных организаций с учетом требований ПСПРазработка примерной формы контракта с работниками ДОУ с учетом новых направлений деятельности Подготовка новой редакции Положения об оплате труда работников с учетом дополнительных критериевСеминар для руководителей образовательных учреждений МСО «Нормативно-правовые документы, регламентирующие внедрение ПСП» | Октябрь 2017Ноябрь 2017Декабрь 2017Январь 2018Февраль 2018Март 2018Февраль 2018 | Разработана «дорожная карта»Разработан пакет нормативных документов и локальных актовПредставлены нормативно-правовые материалы  |
| Разработка технологии и модульного инструментария оценки и самооценки соответствия компетенций педагога содержанию трудовых функций ПСП  | Определение ключевых компетентностей педагога дошкольной образовательной организацииРазработка методических рекомендаций по проведению процедуры самооценки педагогами своей квалификации в соответствии с уровнями ПСПРазработка организационно-методического обеспечения самоанализа (самооценки) педагогом своей профессиональной деятельности целью установления ее соответствия ПСП- Подготовка локальных актов ОУ о порядке и проведения мониторинга соответствия профессиональных компетенций педагогов профстандарту - Внесение изменений в планы (программы) контрольно-диагностической работы ОУ- Определение критериев профессионального роста педагогов- Разработка инструментария по выявлению соответствия профессиональных компетенций педагогов- Разработка инструментария по самооценки педагогов- Внесение изменений в карту эффективности педагогов ОУАпробация разработанного инструментария установления уровня соответствия компетенций педагога уровням профессионального развития с последующим построением персонифицированной модели профессионального развития педагогов Выступление на совещании руководителей с презентацией методических материалов Проведение консультационной и методической помощи муниципальным образовательным организациям по вопросам перехода к работе в условиях действия профессиональных стандартов | Февраль 2018Январь-апрель 2018Апрель-май 2018В течение года2018-2019 | Технология оценки уровня соответствия компетенций педагога содержанию трудовых функций ПСП Инструментарий оценки соответствия компетенций педагога содержанию трудовых функций ПС (в соответствии с трудовыми функциями ПС): - Модуль «Общепедагогическая функция. Обучение», - Модуль «Воспитательная деятельность», - Модуль «Развивающая деятельность», - Модуль «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования»Локальные акты для ОУ о порядке проведения мониторинга соответствия профессиональных компетенций педагогов профессиональному стандарту Критерии профессионального роста педагоговКарта эффективности педагогов ОУПлан работы контрольно-диагностической работы ОУПовышение профессиональной компетенции |
| ***3 этап: аналитико-рефлексивный******(апрель-май 2018)***  |
| Промежуточный анализ эффективности реализации проекта  | Обобщение аналитических и методических материалов по результатам поэтапного внедрения стандарта профессиональной деятельности педагога | Апрель 2018Май 2018 | Установлены причины «рассогласования» между ожидаемыми и реальными результатами работыОформлена методическая разработка  |
| ***4 этап: реализационный******(сентябрь 2018 – март 2019)*** |
| Разработка концептуального обоснования научно-методического сопровождения педагоговАнализ проблем педагогов и определение возможности решениях за счет внутренних и внешних ресурсовРазработка программ сопровождения педагогов (условия, необходимые для профессионального роста) | Организация всестороннего обсуждения концепции (идеологии, философии, формирование и развитие личности в границах муниципальной системы образования)Мастер-класс для МСО « Проведение мониторинга педагогических компетенций в соответствии с ПСП»- Типологизация выявленных проблем по результатам мониторинга - Проведение SWOT – анализа, направленного на определение возможностей решения выявленных проблем - Психологическое сопровождение внедрения профстандарта педагога, развитие внутренних ресурсов, определение плана мероприятий- Разработка и реализация программ, планов, семинаров- Разработка и реализация индивидуальных планов профессионально-личностного развития педагогов, с последующим выстраиванием индивидуального маршрута (карта сопровождения педагога)- Сопровождение молодых педагоговПодготовка методических рекомендаций для руководителей ДОУ по организации внутрифирменного повышения профессионального мастерства педагогических кадров и развитию кадрового потенциала.Подготовка методических рекомендаций для руководителей ДОУ по формированию индивидуальных программ профессионального развития педагогических кадров (в том числе на основе сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями)Поиск и анализ успешных практик ДОУ по организации внутрифирменного повышения профессионального мастерства педагогов внутри МСО. Представление деятельности проектной группы внедрения профессиональных стандартов на совещании руководителейОбобщение опыта по внутрифирменному обучению среди участников проекта.Мастер-класс для МСО «Разработка дифференцированных программ развития профессиональных компетенций педагогических работников» | Сентябрь 2018Октябрь 2018Октябрь 2018Ноябрь 2018Декабрь 2018Январь 2019Февраль 2019Февраль 2018Март 2019Февраль -Апрель 2019Апрель 2019 | Модель современного педагогаПрограммы сопровождения педагогов.Модель построения дифференцированного профиля программы профессионального развития педагогов на основе оценки уровня соответствия компетенций педагога содержанию трудовых функций ПС Рекомендации по построению дифференцированного профиля программы профессионального развития педагога |
| Разработка алгоритма включение педагога в процесс профессионального роста | - Мотивация (система стимулирования развития профессиональных качеств и компетенций)- Пакет документов и методических материалов - Индивидуальный образовательный маршрут развития компетенций педагогов- Заключение договоров с ИРО, ГЦРО, другими образовательными организациями по взаимодействию и повышению профессиональных компетенций  | Сентябрь 2018 по март 2019 |  Создан алгоритм включения педагога в процесс профессионального роста |
| ***5 этап: итогово - аналитический*** ***(март-май 2019)*** |
| Анализ эффективности реализации проекта.Перспективы проекта. Трансляции опыта работы проектной группы  | Оформление методических материалов проектных команд. Определение эффективности работы проектных группСеминар для руководителей«Внедрение профстандарта в ДОУ: перспективы работы» | Март 2019Май 2019Апрель 2019 | Оформлены продукты проектаОпределены механизмы трансляции опыта |

**Ресурсное обеспечение проекта:**

**- кадровые:** руководитель проекта осуществляет управление проектом и отвечает за его реализацию в полном объеме, распределение направлений работы среди участников проекта, проектные команды;

**- интеллектуальные:** продукты интеллектуальной деятельности участников проекта и творческих коллективов;

**- информационно-методические:** нормативно-правовое обеспечение проекта, методическая и справочная литература, интернет - ресурсы;

**- материальные:** медиакомплексы, использование множительной техники, персонального компьютера;

**- административные:** реализация управленческих полномочий администрацией ДОУ;

**- финансовые:** расходные материалы; моральное и материальное стимулирование участников проекта.

 **Риски проекта**

|  |
| --- |
| **систематические** |
| *№* | *Риски* | *Способы минимизации* |
| 1. | Недостаточная квалификация в области законодательства  | Постоянный мониторинг изменения нормативно-правовой базы |
| 2. | Недостаток квалифицированных педагогических кадров | Повышение квалификации педагогических работников, переподготовка, целевое обучение в высших образовательных учреждениях |
| **Риски не систематические** |
| *№* | *Риски* | *Способы минимизации* |
| 1. | Недостаточная квалификация управленческих кадров  | Повышение квалификации управленческих кадров, обмен опытом, самообразование, консультации, привлечение специалистов в сфере трудового законодательства. |
| 2. | Увеличение нагрузки работников без изменения содержания труда. | Соблюдение нормативов педагогической нагрузки. |
| 3. | Некорректность показателей эффективности деятельности педагогических работников. | Корректировка показателей стимулирования педагогических работников. |
| 4. | Возрастание напряженности внутри коллектива, связанной с введением Профессионального стандарта, эффективного контракта | Снятие напряженности педагогов через информирование членами Инициативной группы. Повышение открытости механизма стимулирования педагогических кадров. |

**Средства контроля и обеспечения достоверности реализации проекта**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Предполагаемый результат**  | **Критерии успешности реализации проекта** | **Показатели успешности реализации проекта**  |
| Разработан пакет нормативно-правовых документов, «дорожная карта», регламентирующие процесс внедрения ПСП. | Полнота и качество разработанных нормативных материалов позволяют приступить к реализации ПСП | 100% во всех ДОУ |
| Разработана и описана модель управления процессом внедрения ПСП в ДОУ | Эффективность работы модели в дошкольных организациях проектной группы (10 ДОУ)  | Воспроизводимость модели управления процессом внедрения ПСП в ДОУ |
| Разработан и апробирован инструментарий для выявления профессиональных дефицитов у педагогов образовательных организаций в соответствии с требованиями ПСП | Корректность показателей эффективности деятельности педагоговФункциональность разработанного инструментария | Более 80% ДОУ используют предложенные методы и способы оценки и самооценки педагогического персонала |
| Представлены варианты программ (модели, системы работы) по повышению профессионального мастерства педагогов | Повышение уровня профессиональных компетентностей | Уровень профессиональных компетенций соответствует ПСП не менее, чем у 90% педагогов (анализируются педагогические коллективы ДОУ, входящих в МИП) |
| Разработаны методические рекомендации для руководителей образовательных организации по внедрению стандарта в ДОУ | Методические материалы обеспечивают условия для внедрения ПСПВостребованность материалов среди учреждений МСО | Положительная рецензия специалистов |
| Разработана карта готовности ДОУ к внедрению профстандарта | Мониторинг готовности ДОУ к реализации ПСП обеспечивает достоверность результатов | Готовность ДОУ к реализации ПСП не менее 99% |

Реализация проекта будет иметь следующие **эффекты:**

* снятие напряжения среди педагогического сообщества при введении нового стнадарта труда педагога;
* педагоги рассматривают профстандарт профессиональной деятельности как ресурс профессионального роста;
* увеличится удовлетворенность родителей качеством работы педагогического персонала ДОУ.

**Продукты проекта:**

Значимость проекта для развития МСО города Ярославля определяется тем, что мы представим ***действенную модель управления процессом внедрения ПСП в практику ДОУ, сопровождаемую полным пакетом документов и методических материалов по организации работы по оценке персонала и его профессиональному развитию.***

В результате реализации проекта мы представим:

* Методические рекомендации «Нормативно-правовое и организационные сопровождение процесса внедрения профессионального стандарта педагога» (пакет нормативно-правовых документов, модели трудовых договоров, должностных инструкций, локальных актов, примеры «дорожных карт» по внедрению ПСП, описание процессной модели управления процессом внедрения ПСП, карта готовности ДОУ и др.)
* Методические рекомендации «Организация системы мониторинга педагогических компетенций» (технология оценки уровня соответствия компетенций педагога содержанию трудовых функций ПСП, инструментарий оценки и самооценки уровня соответствия компетенций педагога содержанию трудовых функций ПСП)
* Методические рекомендации «Организация внутрифирменного развития персонала: эффективные практики образовательных учреждений города Ярославля» (модель построения дифференцированного профиля программы профессионального развития педагога на основе оценки уровня развития педагогических компетенций и выявленных профессиональных дефицитов)

**Механизмы трансляции опыта:**

* выступление на совещаниях руководителей ОО, на Совете руководителей; конференциях;
* организация семинаров и мастер-классов на базе ДОУ;
* распространение электронных версий разработок; публикации.

**Структура проекта**

**МИП, МРЦ, муниципальной стажировочной площадки**

|  |  |
| --- | --- |
| **Раздел проекта** | **Содержание** |
| Название проекта | **Название проекта должно быть кратким, точным, отражать содержание проекта** |
| Цель и задачи проекта | Цель – конечный результат, на который преднамеренно направлен процесс. Цель проекта представляет собой желаемый результат деятельности. **Цель должна соответствовать таким требованиям как конкретность, измеримость, достижимость, прагматичность.**Должна быть конкретна и достижима, по ней оценивается результативность воздействия. Цель должна быть выполнимой и понятной для конкретного исполнителя. Достижение цели должно быть обеспечено ресурсами. |
| Программа реализации проекта этапы  | Исходные теоретические положения; содержание и методы деятельности.Необходимые условия организации работ, средства контроля и обеспечения достоверности результатов |
| Календарный план реализации проекта с указанием сроков реализации по этапам и перечня результатов | **Полный перечень работ, которые необходимо выполнить.** **Определение сроков начала и завершения проекта.** **Описание основных этапов проекта, включающее детализацию предстоящих работ, описание работ, которые должны быть выполнены для достижения результатов; вехи проекта – контрольные точки проекта, прогнозируемые результаты по каждому этапу.** **Критерии и показатели оценки эффективности и результативности проекта.**  |
| Описание ресурсного обеспечения проекта  | Кадровое, нормативно-правовое, материально-техническое обеспечение проекта.Кадровые ресурсы включают в том числе описание организации управления инновационным проектом (руководитель проекта - лицо, осуществляющее управление проектом и ответственное за результат проекта; команда проекта – совокупность лиц выполняющих работы по проекту.  |
| Предложения по распространению и внедрению результатов проекта в МСО |  |