

**Итоговый отчет работы  
Муниципальной инновационной площадки (опорной площадки)  
МАДОУ г.Хабаровска  
«Детский сад комбинированного вида №184»**

по теме : «Сопровождение руководящих кадров в процессе аттестации»

Дата создания стажировочной площадки: статус «Муниципальная стажировочная площадка» присвоен Приказом Управления образования администрации г.Хабаровска № 1497 от 04.09.2017г.

**Актуальность**

Реформирование современного образования предъявляет новые требования к руководящим кадрам. Модель руководителя XXI века предполагает, прежде всего, профессиональную, компетентную, творчески развитую личность, которая умеет определять стратегию, цели и задачи развития образовательного учреждения, обеспечивать системную образовательную (учебно-воспитательную) и административно-хозяйственную (производственную) работу образовательного учреждения.

Аттестация администрации образовательного учреждения показывает объективную картину в детском саду: над какой проблемой работает коллектив, вклад каждого педагога в решение общих задач, роль и авторитет заведующего и его заместителей.

Порядок аттестации работников государственных и муниципальных образовательных учреждений утвержден приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В нашем городе вопрос необходимости повышения профессиональной компетентности руководителей образовательных организаций и выхода их в ходе аттестации на высшую квалификационную категорию, неоднократно в течение последних лет поднимался начальником управления образования на совещаниях, конференциях и школах управленческого мастерства. Если поступил заказ, то необходимо его выполнять.

Для Заказчика важно, во-первых, профессиональное развитие кадров под определенные цели, во-вторых повышение эффективности финансовых вложений в систему повышения квалификации и, конечно же, оптимизация качества услуги.

Почему Заказчика не устраивает существующая система повышения квалификации руководящих работников города? Каков возможный шаг развития?

Диагностируемые дефициты Заказчика

1. Низкий уровень квалификации руководящих работников образовательных организации.

2. Недостаточное методическое сопровождение руководящих работников в период подготовки к аттестации, учитывающее дефициты профессиональных компетентностей руководителей.

3. Устаревшие стандарты повышения квалификации руководителей, включая определение критериев эффективности (индикаторов качества).

Помочь решению обозначенных проблем могут образовательные учреждения города, в которых есть слаженная административная команда, имеющая уникальный опыт работы, готовая не только поделиться им, но и взять на себя функции тьютора.

Муниципальная стажировочная площадка (*далее* – МСП) рассматривается как модель формирования и совершенствования профессиональных компетентностей руководящих кадров: руководителей, заместителей руководителей образовательных организаций посредством включения их в практику организации – носителя актуального опыта. Изучение инновационного опыта ДОО - донора создает условия для проектирования руководителями ДОО - реципиентами собственной профессиональной деятельности в процессе подготовки их к аттестации.

**Целью** деятельности муниципальной инновационной (стажировочной) площадки является совершенствование профессиональной компетентности руководящих работников.

**Задачи:**

- оказание методической помощи руководящим работникам по заявленному направлению деятельности;
- оптимизация процесса аттестации руководящих работников: оказание практической помощи в подготовке документов и процедуры аттестации;
- введение в профессию вновь назначенных руководителей.

Все МСП являются центрами развития образовательного пространства, обладают уникальным инновационным опытом в сфере образования, корпоративной культурой непрерывного профессионального развития, кадровыми, информационными и материально-техническими ресурсами. Объединенные сетевым взаимодействием стажировочные площадки стали ядром развития муниципальной корпоративной системы повышения квалификации руководящих работников, обеспечивающей непрерывность, адресность, дифференцированный подход, современное содержание, формы, методы и технологии образования.

Анализ эффективности деятельности МСП осуществляется на основе сопоставления планируемых и достигнутых показателей в ходе аттестации руководящих работников.

Деятельность МСП осуществляется через групповые, подгрупповые, индивидуальные формы работы по различным направлениям (технология управления, контрольно-аналитический блок, работа с кадрами и ресурсное

обеспечение) через семинары-практикумы; мастер-классы; тьюторство; индивидуальное консультирование руководителей.

### **Материально-техническое обеспечение деятельности стажировочной площадки**

Для осуществления работы стажировочной площадки в МАДОУ г.Хабаровска «Детский сад комбинированного вида №184» был оборудован методический кабинет, в котором установлен компьютер для работы с аттестуемыми руководителями как очно, так и дистанционно, и создан банк данных методических материалов по сопровождению руководящих кадров в процедуре аттестации.

### **Формы деятельности**

Деятельность МСП осуществлялась через:

1. Групповые и индивидуальные консультации руководителей и заместителей руководителей по направлениям деятельности:
  - ✓ Воспитательно-методическая работа;
  - ✓ Административно-хозяйственная работа.
2. Семинары.
3. Мастер-классы.

### **Комплекс работ по организации МСП МАДОУ №184**

№ п/п	План (дорожная карта)	Факт	Перспектива
1.	Формирование и обучение дошкольной команды экспертов	Заведующий МАДОУ - ведущий специалист в области образовательной политики РФ, магистр менеджмента, региональный и муниципальный эксперт, член аттестационной комиссии по аттестации экспертов, привлекаемых к проведению мероприятий по контролю, член коллегии Управления образования, член Совета по вопросам образования при Мэре г.Хабаровска. Заместитель заведующего по ВМР - магистр менеджмента.	
2.	Проведение внутреннего аудита	Март 2018 год – аттестация заведующего на высшую квалификационную категорию. Январь 2020 год - аттестация двух заместителей по АХР на высшую квалификационную категорию. 2020 год - независимая экспертиза	Март 2021 год – аттестация заместителя заведующего по ВМР на высшую квалификационную категорию

		управленческой деятельности заведующего и заместителей МАДОУ №184 экспертами органов управления образования, представителями ДОУ г.Хабаровска в рамках курсовой подготовки региональных экспертов.	
3.	Представление опыта учреждения на уровне города и края	<p>2019 год - международная научно-практическая конференция «Воспитание в современном мире: новые контексты - новые решения» (стендовый доклад, представление опыта работы учреждения на секции).</p> <p>2017 год – участник тренинг-вебинара «Юридические основы подготовки локальных актов Дошкольной образовательной организации: из опыта работы»</p> <p>2018 год – «круглый стол» в рамках образовательного педагогического Форума «Качественное и доступное образование – национальный приоритет» (стендовый доклад, представление опыта работы учреждения на секции).</p> <p>2019 год – коллегия Управления образования, доклад на тему «Организация платных услуг – финансовый инструмент развития учреждения».</p>	Участие в муниципальных мероприятиях для административных работников ДОУ
4.	Присвоение МАДОУ №184 статуса МСП по теме «Сопровождение руководящих кадров в процессе аттестации»	Приказ Управления образования администрации г.Хабаровска № 1497 от 04.09.2017г.	Действие площадки пролонгировано до 31.09.2020г. Приказ Управления образования администрации г.Хабаровска №1152 от 06.09.2019г.
5.	Организация очных мероприятий, направленных на подготовку к аттестации руководящих работников образовательных учреждений города.	<p>Составлен план работы МСП на основе графика Муниципального координатора (МАУ ЦРО) по аттестации руководящих работников г. Хабаровска.</p> <p>С сентября 2017 года оказаны индивидуальные и групповые консультации, даны практические рекомендации 5 руководителям ДОУ и 8 заместителям руководителя.</p>	Индивидуальные и групповые консультации аттестуемым руководителям и заместителям руководителя

6.	Совершенствование локальных актов по аттестации руководящих работников ДОУ в соответствии с изменениями нормативной базы	Внесены изменения в экспертные листы оценки продуктивности деятельности руководителя ДОУ, заместителей руководителя по ВМР, АХР	
7.	Рассылка материалов аттестации руководящих работников учреждениям-стажерам	Методические материалы к аттестации руководящих работников отсылаются стажерам по предварительной договоренности	Оказание помощи в предоставлении методических материалов по подготовке к прохождению аттестации руководящих работников

Опыт МАДОУ №184 востребован не только в качестве примера для подражания, а также в качестве индикатора, позволяющего оценить собственный уровень и дополнить его чем-то новым, способствующим эффективности дальнейшей работы.

По итогам работы с руководящими кадрами названных учреждений были проведены рефлексии и анкетирование «Удовлетворенность работой в сопровождении руководящих кадров в процедуре аттестации», которое показало, что руководящие кадры ДОУ полностью удовлетворены работой специалистов МАДОУ №184 в сопровождении процедуры аттестации.

В дальнейшем планируем продолжить работу в рамках Муниципальной стажировочной площадки по теме «Сопровождение руководящих кадров в процессе аттестации», транслируя наработанный опыт по данной проблеме.



