

**Профессионализация кадров как
условие развития муниципальной
системы образования**

**Шувалова Светлана Олеговна,
директор МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр», к.п.н.**

**13 декабря 2017 год
Рыбинск**



Вызовы системе образования



Внутрисистемные вызовы



Внесистемные вызовы



Востребованность «гибридных» специалистов: педагогов-тьюторов, педагогов-библиотекарей, педагогов-интеграторов и др.

Рост внимания к сохранению и укреплению здоровья обучающихся, повсеместная доступность инклюзивного образования

Цифровые дети, дети обучают родителей, обучение через ресурс сети, открытое образование

Увеличение игровой компоненты в образовании

Индивидуализация образования, онлайн образование, развитие образовательных сервисов, глобальная общедоступная образовательная среда

Рост востребованности внесистемного образования, «образование через жизнь»

Рост запросов на участие в управлении образованием детей со стороны родителей

Развитие новых форм социализации: Интернет, детская индустрия



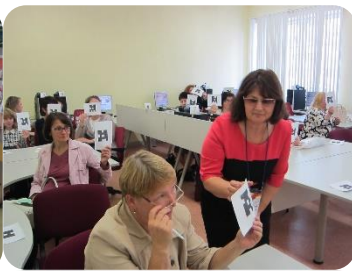
Выпускник XXI века





Профессионализация кадров – процесс становления субъектной активности (умение ставить образовательные цели, оформление своего заказа на повышение квалификации, профессиональное развитие)

Суханова Е.А.





Ключевые ценности дополнительного профессионального образования

- Оформление человеческого капитала
- Приращение компетенций
- Образование без отрыва от работы
- Самообразование
- Информационная культура
- Персонифицированное образование
- Управление знаниями
- Социальное партнерство
- Современные образовательные технологии
- Дистанционное обучение



Ориентация на клиента



Общество



Уважение к людям



Результативность



Сотрудничество



Лидерство



Честность



Качество



Инновации



Основные виды деятельности постдипломного образования педагогов

Дополнительное профессиональное образование педагогов

**Обучение по программам
дополнительного
профессионального
образования**

Цель: восполнение профессиональных дефицитов в знаниях и умениях осуществления новых трудовых функций и профессиональных задач

Результат: обучающимися педагогами приобретены новые профессиональные компетенции

Методический сервис

Цель: методическое обеспечение профессиональной деятельности педагога

Результат: педагогами освоены средства, способы, методы, способствующие обогащению профессиональной практики и достижению качества образовательной деятельности.

**Инициирование и
сопровождение
инновационных
процессов**

Цель: содействие развитию субъектов образовательной деятельности

Результат: появление новых образовательных и управленческих практик для достижения новых образовательных результатов



Программа развития кадров

Департамент образования
Администрации городского округа город Рыбинск

**ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА
РАЗВИТИЯ КАДРОВ**
муниципальной системы образования
городского округа город Рыбинск
на 2015 – 2017 годы
и перспективы до 2020 года



Рыбинск
2015

Обеспечение непрерывной профессионализации кадрового потенциала как основы динамического развития муниципальной системы образования городского округа город Рыбинск

- *создание условий для повышения уровня профессиональной квалификации кадров;*
- *содействие развитию субъектной позиции педагога в обеспечении непрерывного роста своего профессионального мастерства;*
- *формирование пространства освоения и развития новых социокультурных практик для обогащения личностных и профессиональных качеств педагога;*
- *становление практик инициирования и соорганизации профессионального диалога в открытом информационно-образовательном пространстве;*
- *развитие практик публичной презентации и общественного признания профессиональных достижений педагога.*

*Утверждена Приказом
Департамента образования*



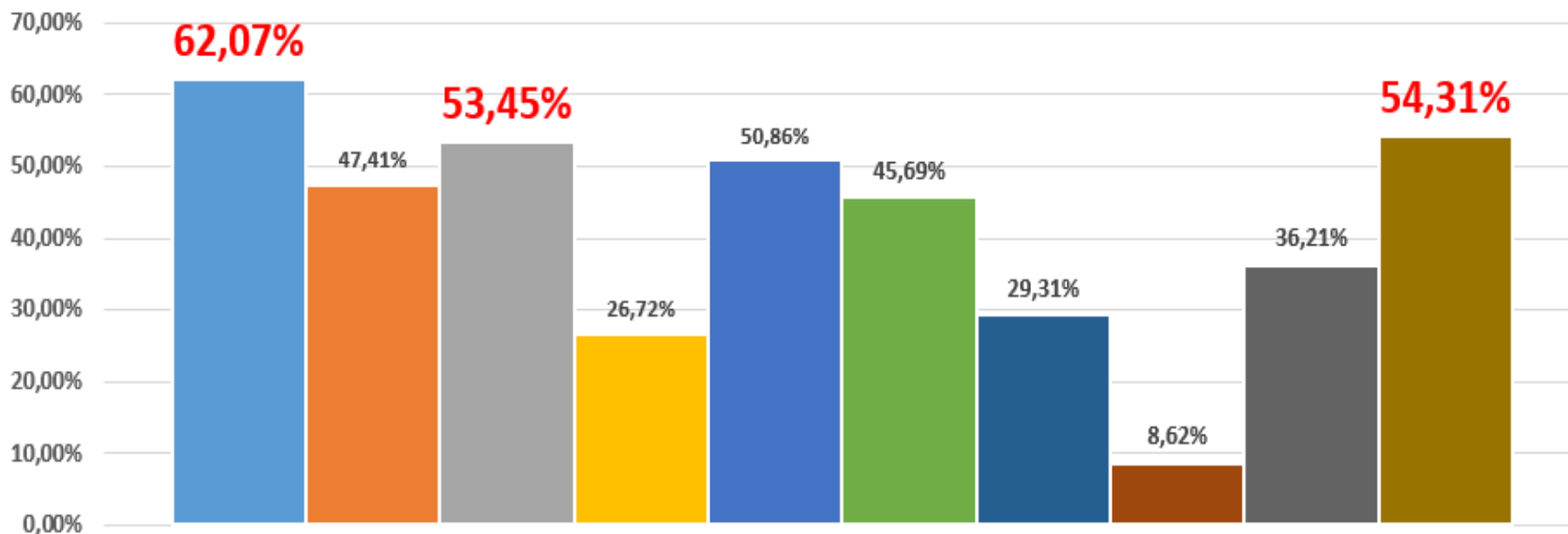
Идея развития компетентности











- Профессиональные клубы «Становление», «Проф-юни», «Профессионал»
- Публичная презентация ценных практик, профессиональные конкурсы
- Парк открытых студий, методический поезд «Странствующий пеликан»
- Конкурс на присваивание педагогам и руководителям инновационных статусов: «исследователь», «технолог», «проектировщик»
- Сетевой ресурс «Открытый университет методической поддержки педагога» (программа саморазвития, виртуальные площадки, диалог с методистом и т.п.)





Какие содержательные направления в первую очередь способствует развитию муниципальной системы образования?



-  **Введение и реализация федеральных государственных образовательных стандартов**
-  Работа с одаренными детьми
-  **Развитие системы оценки качества образования**
-  Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья
-  Сохранение и укрепление здоровья детей
-  Развитие новых финансово-экономических механизмов для инвестиционной привлекательности системы общего образования
-  Развитие системы воспитания
-  Внедрение механизмов государственно-общественного характера управления образованием
-  Совершенствование механизмов управления в сфере образования
-  **Повышение уровня психолого-педагогической культуры участников образовательных отношений**



Обращение к методической службе – спрос на ресурсы



Обучение по ДПП «Возможности ИКТ в организации методического пространства педагога ДОУ в условиях реализации ФГОС»



Программа поддержки «Организация образовательного процесса в ДОО с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей детей»



Семинар «Современные образовательные технологии в дошкольном образовании»



Муниципальная конференция «Профессионализация кадров как основа динамического развития муниципальной системы образования»



Муниципальное образовательное событие «Инновационный каскад»



Сопровождение субъектов инновационной деятельности

- Программы поддержки образовательных учреждений, реализующих инновационную деятельность
- Методическое сопровождение педагогов с инновационным статусом

Реализовано
64 Программы поддержки,
включены все ОО

Муниципальные программы и инициативные проекты развития системы образования города

Целевая программа развития кадров на 2015 – 2017 годы и перспективы до 2020 года

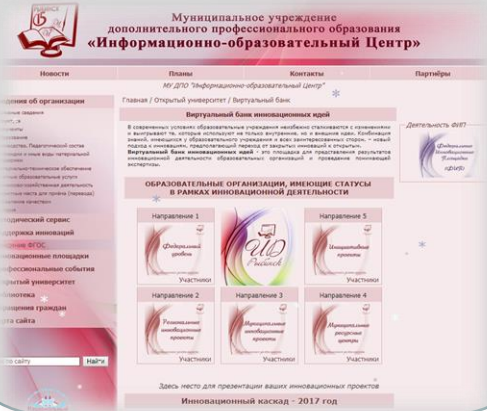
Методическое сопровождение в процессе реализации
Муниципальной программы развития образования,
в 3 проектах



Мониторинг инновационной деятельности

- Инновационный каскад:
- Ярмарка инновационных продуктов
 - Мастерская инновационного опыта
 - Банк инновационных идей и практик

Паспорта инновационной деятельности на сайтах ОО





МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» – региональная инновационная площадка

2012 - 2014

- Проект «Сетевая библиотека – центр информационно-образовательного пространства»

2014-2016

- Проект «Механизмы использования ресурсов открытого информационно-образовательного пространства на муниципальном уровне для достижения обучающимися новых образовательных результатов»

2017-2018

- Программа «Освоение механизмов использования ресурсов открытого информационно-образовательного пространства в деятельности информационно-библиотечных центров в муниципальной системе образования»

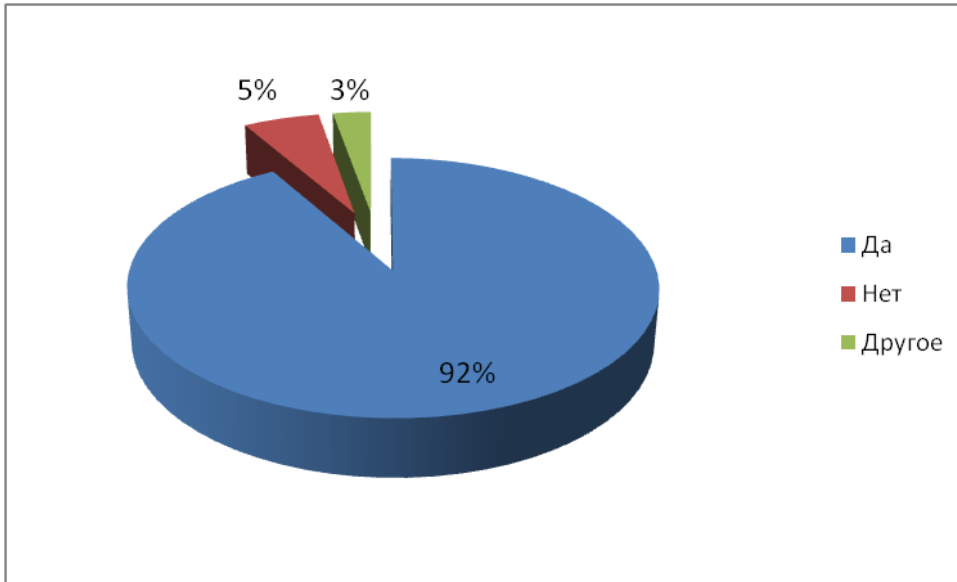
2017-2019

- Проект «Освоение и развитие социокультурных практик как ресурса достижения обучающимися новых образовательных результатов с учетом требований ФГОС»

Соисполнители проектов 15 образовательных организаций



Качество работы педагога напрямую зависит от его способности непрерывно совершенствовать своё мастерство?

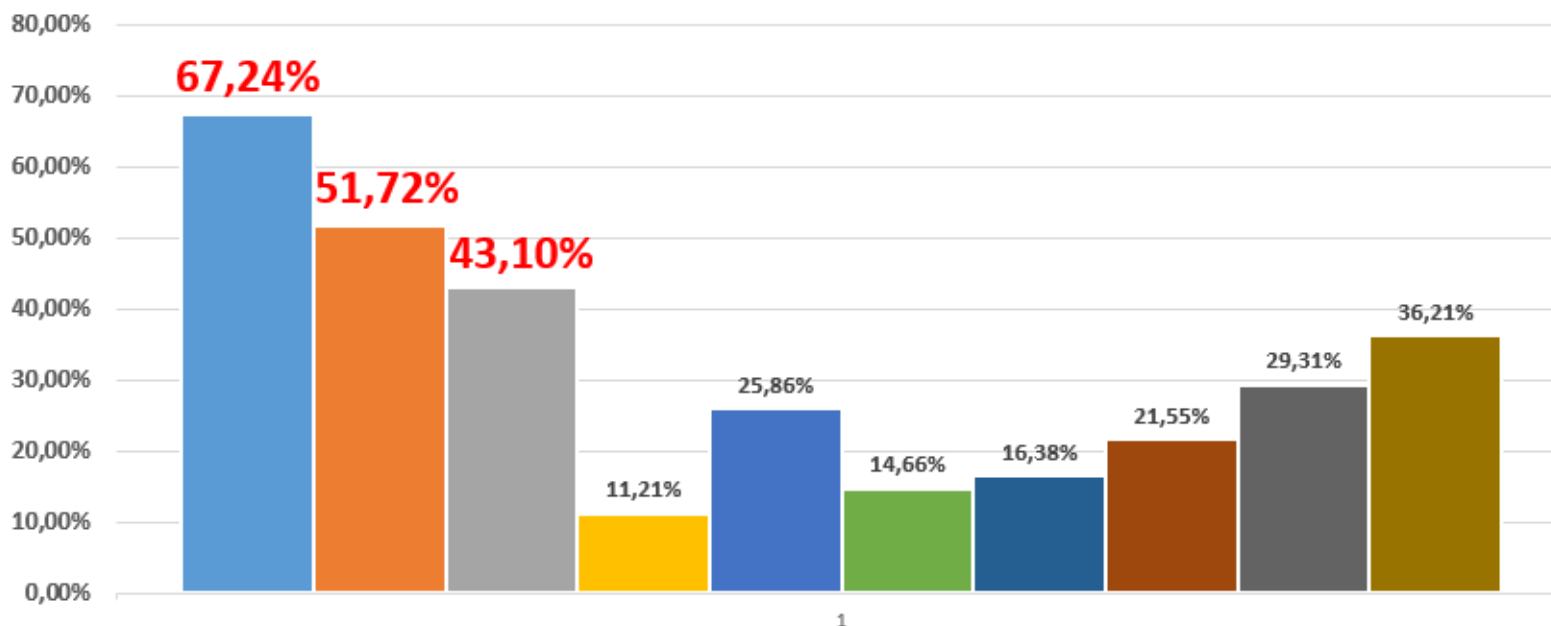


Инновационное движение – это институт обновления, наиболее эффективная форма совместных коллективных усилий по изменению деятельности

А.И. Адамский



Какие факторы будут способствовать наиболее эффективному развитию муниципальной системы образования?

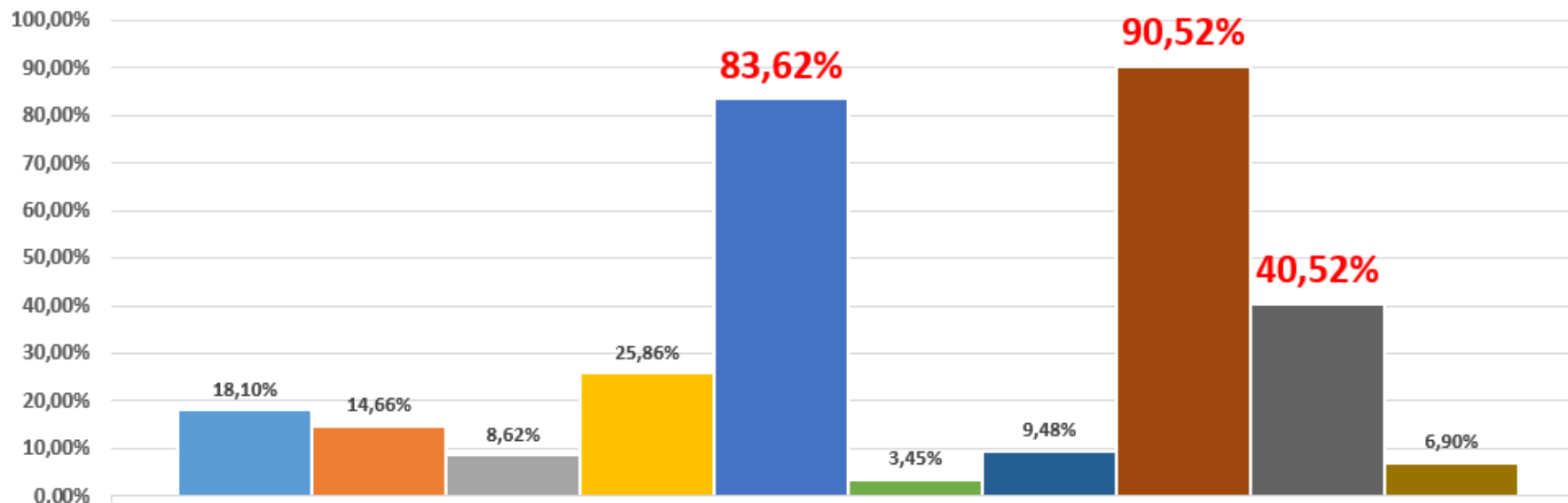


1

-  **Дополнительное финансирование программ развития МСО**
-  **Эффективное управление, направленное на согласованность действий субъектов муниципальной системы образования для обеспечения процессов развития**
-  **Развитие инновационной деятельности в муниципальной системе образования**
-  Формирование субъектной позиции субъектов образовательной практики
-  Повышение квалификации педагогов
-  Повышение квалификации руководителей
-  Развитие методической деятельности на уровне образовательной организации
-  Развитие методической деятельности на муниципальном уровне
-  Широкое межведомственное взаимодействие системы образования
-  Развитие сетевых форм взаимодействия субъектов образовательной деятельности и практик открытого образования



Выделите основные риски реализации стратегии развития системы общего образования городского округа город Рыбинск



1

- Неготовность кадров муниципальной системы образования к решению задач развития образования
- Неэффективные управленческие решения в ходе выполнения стратегии развития образования
- Отсутствие своевременной, адекватной и объективной информации о ходе выполнения стратегии развития
- Слабая координация действий различных субъектов образовательной политики
- Недостаточное финансирование для обеспечения процессов развития**
- Отсутствие лидеров в продвижении идей развития образования в муниципальной системе образования
- Недостаточная информированность участников образовательных отношений о процессах развития муниципальной системы образования
- Загруженность кадров в рамках трудового процесса (недостаточно времени для развития и саморазвития)**
- Широкомасштабные инновационные процессы в системе образования при отсутствии необходимых условий для их осуществления**
- Неопределённость задач развития муниципальной системы образования



Становление практик самообучающейся организации

- Программа поддержки «Проектирование и разработка программы развития кадрового потенциала»
- ДПП Развитие кадрового потенциала образовательной организации в условиях реализации новых образовательных стандартов
- Профессиональный конкурс программ внутриорганизационного обучения кадров
- Конкурс виртуальных площадок взаимодействия педагогов «Диалог в сети»
- Открытый методический аудит, диагностика профессиональных дефицитов, изучение актуального и потенциального запроса на методические услуги



Эффективное управление – эффективное учреждение



Есть нечто, что объединяет
руководящих работников любого уровня
— все они должны быть эффективными.

П. Друкер

1 этап

**Представление управленческого
решения из практики**

2 этап

Поиск экспресс-решения

3 этап

**Поиск замысла решения
управленческой проблемы**

**Оценка
эффективности
управленческого
решения
команды**



Качество кадров для качества системы образования

Целевые ориентиры развития МСО

Обеспечение качества образования, ориентированного на запрос государства, личности и рынка труда

Создание условий для непрерывного развития образовательной среды и новых образовательных практик

Превращение образования в развивающую и развивающуюся систему для развитие личности и социума

Непрерывное обновление компетенций педагога с учетом задач ФГОС, повышение престижа педагогической профессии

Обеспечение устойчивости управления инновациями, публичная демонстрация педагогических инициатив и результатов

Становление практик самообучающихся организаций в системе образования, освоение новых управленческих практик

Приоритеты профессионализации кадров



Исполнение целевой программы развития кадрового потенциала в 2015 – 2017 годах позитивно повлияло на развитие муниципальной системы образования городского округа город Рыбинск?

Скорее, да – 51,7 %

Да – 32,9%



Проектируем будущее МСО

- Пространство возможностей конструирования личного образовательного пространства
- Интеграция формального, неформального и информального образования
- Территория лидеров и инициатив

Будущее **ШКОЛЫ** трудно предсказать,
но можно самим строить
СВОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
на протяжении всей жизни

Инициатива

*Креативность
Сервис*

