

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ МОНИТОРИНГА КАЧЕСТВА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Анализ текущего положения в муниципальных образованиях (далее -МО) и ДОО показывает, что наряду с положительными тенденциями развития дошкольного образования, продолжают быть актуальными ряд острых вопросов, связанных с реализацией требований ФГОС ДО.

1. Несистемность образовательной политики в отдельных муниципальных образованиях Краснодарского края (несистемность планирования и реализации соответствующих мероприятий, расходования выделенных на них финансовых средств и т.д.), вызванная отсутствием в ряде из них стратегий введения ФГОС ДО, зафиксированных в муниципальных целевых программах развития образования и/или в муниципальных целевых программах развития дошкольного образования.

2. Отсутствие в планах профессионального развития ряда муниципальных служащих, осуществляющих свою профессиональную деятельность в муниципальных органах управления образованием, мероприятий, связанных с повышением квалификации и/или переподготовкой по программам дополнительного профессионального образования, отражающим концептуальные вопросы введения ФГОС общего образования, включая дошкольное, что препятствует формированию у них четкого и ясного представления об актуальных стратегиях, целях и задачах управления дошкольным образованием на уровне муниципалитета.

3. Недостаточное взаимодействие в муниципальных образованиях достаточное взаимодействие в муниципальных образованиях Краснодарского края между образовательной организацией, территориальной методической службой и органом управления образованием (учредителем) по вопросам методического сопровождения разработки и согласования программы развития ДОО, что приводит к неполному соблюдению пп. 7 п. 3 статьи 28 ФЗ № 273 «Об образовании в российской федерации», согласно которому к компетенции образовательной организации в установленной сфере деятельности относится разработка и утверждение по согласованию с учредителем программы развития образовательной организации. С одной стороны, в большинстве ДОО имеется данный документ, но, с другой стороны, как правило, его утверждение не проходит стадии согласования с учредителем. Процесс управления организацией зачастую осуществляется стихийно и не системно, во многом не соответствуя тому, что отражено в программе развития. Кроме того, в муниципальных образованиях отсутствуют рекомендации по разработке данного документа.

4. Недостаточная организация работы муниципальных команд (взаимодействие управленческих, методических органов и базовых/пилотных ДОО), в связи с чем ДОО вынуждены самостоятельно, зачастую бессистемно, осваивать концептуальные основы ФГОС ДО и применять их на практике. Некорректное понимание некоторых аспектов, отраженных в документе, и недостаток внешней объективной оценки приводят либо к искажению информации и определению

неэффективной программы развития ДОО, либо к растерянности и непониманию собственных дальнейших шагов.

5. Шаблонность и стереотипность в написании основных образовательных программ дошкольного образования (далее – ООП ДО). Некоторыми муниципальными территориальными методическими службами предлагается «рыба», по которой разрабатываются ООП ДО во всем районе. Следовательно, ООП ДО не отражают специфики каждой организации, часть формируемая участниками образовательных отношений носит не информативный характер, участники образовательных отношений не принимают участие в ее определении.

Кроме этого, ДОО достаточно шаблонны в выборе вариативной примерной образовательной программы, с учетом которой разрабатывается ООП ДО, что зачастую предопределено также территориальной методической службой. Это влечет за собой формальное отношение к «перестройке» привычной модели взаимодействия с детьми, и вызывает диссонанс между желанием работать «по-новому» и рамками, которые задают некоторые вариативные примерные программы.

6. Показатели, зафиксированные в ходе краевого мониторинга, не всегда объективны. Присутствуют факты как их завышения, так и занижения. Это, возможно, объясняется следующими факторами: во-первых, непониманием сути запрашиваемой информации, во-вторых, желанием «отчитаться» о достигнутых результатах при их реальном невыполнении, в-третьих, отсутствием потребности в самоанализе.

Рекомендации с целью определения контрольных точек для аудита (самоаудита) ДОО, достижения нормативных показателей в каждой контрольной точке, а также для организации дальнейшей деятельности

I Руководителям и специалистам муниципальных органов управления образованием:

разработать и утвердить муниципальные целевые программы развития образования и/или муниципальные целевые программы развития дошкольного образования в случае их отсутствия, а также обеспечить контроль за ее (их) исполнением;

разработать муниципальную систему оценки качества дошкольного образования;

разработать и утвердить процедуру согласования образовательной организацией с ее учредителем программы развития.

Методистам (специалистам) ТМС:

разработать методические рекомендации по созданию/корректировке программы развития ДОО.

Руководителям ДОО:

разработать/откорректировать программу развития ДОО на основе разработанных ТМС методических рекомендаций, отразив в ней стратегию и план внедрения изменений, связанных с переходом на ФГОС ДО.

согласовать программу развития ДОО с учредителем и осуществлять процессы управления организацией, а также контроль качества их осуществления в соответствии с данным локальным нормативным документом;

в целях самообследования и во исполнение пп. 13 п. 3 ст. 28 ФЗ № 273 разработать внутреннюю систему оценки качества дошкольного образования.

II Рекомендации по разработке и реализации ООП ДО

Руководителям, специалистам органов управления образованием, методистам, специалистам ТМС:

в процессе взаимодействия с образовательными организациями по вопросам разработки и реализации ООП ДО учитывать, что в соответствии с п. 5 ст. 12 № 273 ФЗ и п. 2.5. ФГОС ДО ООП разрабатывается и утверждается организацией самостоятельно.

Руководителям ДОО: привлекать представителей коллегиальных органов управления Организацией к разработке ООП; инициировать мероприятия, направленные на разъяснение участникам образовательного процесса их права, предусмотренного п. 6 ст. 26 ФЗ № 273, согласно которому они могут выражать свое мнение по вопросам управления образовательной организацией и при принятии образовательной организацией локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы, к которым относится ООП ДО, а также вовлекать их в процесс разработки той ее части, которая должна быть сформирована ими самостоятельно, согласно п. 2.9 ФГОС ДО;

учитывать, что недопустимо отождествлять часть ООП ДО, формируемую участниками образовательных отношений (парциальные программы), с дополнительными общеобразовательными программами, в том числе с теми, реализация которых связана с предоставлением платных дополнительных образовательных услуг.

Обеспечение кадровых условий

Специалистам муниципальных управлений образованием, методистам муниципальных территориальных методических служб, руководителям (заместителям руководителя) ДОО, старшим воспитателям ДОО: В соответствии с пп. 3.4.1 п. 3.4 ФГОС ДО, должностной состав и количество работников, необходимых для реализации и обеспечения реализации ООП ДО, определяются ее целями и задачами, а также особенностями развития детей. На основании этого руководство ДОО инициирует проведение в организации самоанализа потребности в кадровых условиях, результаты которого предоставляет учредителю и методистам (специалистам ТМС). Последние осуществляют внешний аудит, учитывая результаты самоанализа организации.

Для аудита кадровых условий реализации ООП ДО рекомендуем следующие критерии:

1. Соответствие квалификации руководящих, педагогических и учебно-вспомогательных административно-хозяйственных работников, реализующих ООП ДО Профессионального стандарта «Педагог (воспитатель (учитель))», квалификационным характеристикам (пр. Минздравсоцразвития России от 31 мая 2011 г. N 448н, гл. II, III, IV).
2. Наличие дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) педагогов по концептуальным основам ФГОС ДО.
3. Наличие педагогических кадров, имеющих соответствующую квалификацию для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ), если такие дети воспитываются в ДОО.
4. Соответствие должностного состава и количества работников, необходимых для реализации и обеспечения реализации Программы, ее целям и задачам, а также особенностям развития детей.