

1. Слайд

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - **УПРАВЛЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.**

Актуальность темы обусловлена тем, что ключевой фактор успеха любой организации – высокий профессионализм сотрудников, поэтому управлению квалификациями должно уделяться особое значение.

2. Слайд

Цель работы - Разработать и реализовать практические рекомендации по совершенствованию системы управления квалификацией персонала.

3. Слайд

В первой главе работы рассматриваются **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА.** Анализ вопроса показал, что **Квалификация** - степень и вид профессиональной обученности работника, наличие у него знаний, умения и навыков, необходимых для выполнения им определённой работы.

Целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач.

Задачами повышения квалификации являются:

- развитие управленческих умений;
- изучение и анализ новых нормативно-правовых документов;
- содействие в определении содержания самообразования педагога, руководителя;
- оказание помощи и поддержки педагогическим кадрам в подготовке к аттестации и внедрении инноваций в учебный процесс.

4. Слайд

Система управления квалификацией в учреждении дополнительного образования детей должна решать следующие задачи:

- углубление методической подготовки и расширение общекультурного кругозора педагогов дополнительного образования;
- восполнение пробелов в базовом педагогическом образовании, так как около половины педагогов дополнительного образования не имеют специального педагогического образования;
- обновление и углубление междисциплинарных теоретических знаний, изучение новых педагогических технологий;
- совершенствование профессионально значимых навыков и умений, связанных с вариативным образованием, коммуникативной культурой.

5. Слайд

Во второй главе работы проведен Анализ Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования для детей Дома детского творчества. В результате систему управления квалификацией можно характеризовать следующими параметрами.

Система управления квалификацией педагогических работников дополнительного образования детей, направлена на повышение их профессиональной компетентности и результативности труда, и включает в себя следующие виды деятельности:

- **долгосрочное повышение** квалификации: курсовое обучение от 144 до 500 учебных часов (для руководителей и их заместителей);

- **краткосрочное повышение** квалификации: курсовое обучение для всех категорий работников – объемом от 72 до 108 учебных часов.

Цель - развитие профессионального мастерства, профессиональной культуры, обновление теоретических и практических знаний специалистов системы образования в связи с возросшими требованиями к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач.

6. Слайд

Существующие в учреждении Формы повышения квалификации педагогов:

- курсовое обучение по программам дополнительного профессионального образования;
- практико-ориентированные проблемные семинары;
- методические объединения;
- мастер-классы;
- профессиональные конкурсы;
- стажировки;
- консультации.

Программы сгруппированы на основе двух подходов:

- должностной подход: курсы для руководителей, заместителей, педагогов дополнительного образования, методистов. Педагогов-организаторов, социальных педагогов и др.
- проблемный подход: выделяется актуальная проблема, которая предлагается для проработки – аттестация, экспертиза, проектный подход, инновации, программирование и др.

7. Слайд

Анализ результатов деятельности учреждения показал положительную динамику по таким параметрам, как Количество воспитанников, Диагностика результатов, количество образовательных программ. Многие педагоги имеют не по одной образовательной программе, например, у одного педагога дополнительного образования может быть образовательная программа по работе с дошкольниками и по работе с детьми школьного возраста. Музыкальные работники имеют до 3-х образовательных программ – это работа с вокальными группами, работа в студии и обучение игре на фортепиано.

8. Слайд

Анализ работы рассматриваемого учреждения в области управления квалификациями персонала позволил составить ряд рекомендаций и определить ожидаемую эффективность.

Первое предложение - Организовать систематическое отслеживание процесса деятельности педагога дополнительного образования, другими словами, педагогический мониторинг. В течение всего учебного года будет создаваться определенная база данных, в виде профессиональных карт педагога. По результатам этих карт будет составляться заключение об уровне профессиональной квалификации педагога.

РЕЗУЛЬТАТЫ:

Предложение по ведению педагогических карт обсуждалось на педагогическом совете. Коллектив положительно отнесся к такому предложению, т.к. это повысит конкурентоспособность Дома детского творчества, потому что методисту будет удобнее отслеживать работу педагогов, их профессиональный рост, а самим педагогам будет видно, что ему удалось в работе за год, а что нет и над чем нужно еще работать.

9. Слайд

Следующее предложение - В конце каждого учебного года проводить собеседование с каждым педагогом по самообразованию и по работе над личной творческой темой и анкетирование педагога по совершенствованию профессиональной деятельностью. Организация такого вида работы позволит активизировать работу педагогов в данном направлении, указать не только на недостатки и ошибки педагогов, но и дать рекомендации по доработке материалов.

РЕЗУЛЬТАТЫ:

Решение собеседования.

опытных педагогов закрепить за молодыми специалистами;

- методисту ДДТ создать банк методических идей и организовать изучение и распространение опыта ведущих педагогов ДДТ.
- В результате каждый педагог обогатил свой профессиональный арсенал, а педагоги – эксперты при подготовке к собеседованию провели самоанализ, который, несомненно, способствовал их поднятию на следующую ступень творчества.

10. Слайд

Также предлагается Создать «Школу молодого педагога», где будет осуществляться процесс подготовки по вопросам психолого – педагогического, программно-методического и организационно – нормативного сопровождения образовательного процесса. Помощь в составлении педагогом календарно – тематического плана, создании образовательной программы. Помощь в подборе литературы и дидактических материалов. Организовать “Педагогический видеосалон”, где будет проводиться видеопокказ и анализ открытых занятий и мероприятий. Такая форма работы будет нацеливать молодых педагогов на более высокий уровень проведения занятий и мероприятий.

РЕЗУЛЬТАТЫ:

В результате работы проведенной с молодыми специалистами и оказанной им помощи были разработаны образовательные программы, составлены календарно - тематические планы. Молодые педагоги чувствовали поддержку и помощь - и с удовольствием будут продолжать работать в следующем учебном году. А это способствует повышению конкурентоспособности Дома детского творчества, ведь и дети и родители любят молодых, неординарных, талантливых педагогов.

11. Слайд

В ходе подготовки дипломной работы были решены следующие задачи:

1. Изучено понятие и особенности управления квалификацией персонала
2. Проанализированы методы и принципы эффективного управления квалификацией персонала
3. Разработаны рекомендации по совершенствованию процесса управления квалификацией персонала в учреждениях дополнительного образования
4. Проанализированы результаты экспериментальной работы.

Спасибо за внимание!