

Администрация г. Улан-Удэ
Муниципальное казенное учреждение Комитет по образованию Администрации г. Улан-Удэ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №67 «ПОДСНЕЖНИК» комбинированного вида г. Улан-Удэ
670034, г. Улан-Удэ, ул. Жуковского, 2а, телефон 44-14-69, 44-69-44, radagalsanovna@mail.ru



Утверждаю:
Заведующая МБДОУ №67
Б.Г. Доржиева Б.Г. Доржиева
«23» августа 2019 г.

Проект
«Внедрение профессионального стандарта в МБДОУ
«Детский сад №67 «Подснежник»

Заведующий МБДОУ
Доржиева Баирма Галсановна.
Старший воспитатель
Колчина Галина Николаевна

2019 г

Пояснительная записка.....	3
Глава 1. Первый этап проекта.....	4
Глава 2. Второй этап проекта.....	7
Глава 3. Третий этап проекта	11
Литература.....	13

Пояснительная записка

Существенные изменения в системе дошкольного образования и принятие нового Закона «Об образовании в Российской Федерации», федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, вносят значительные изменения в деятельность дошкольного образовательного учреждения. Они определяют новые приоритеты развития дошкольного образования, которые призваны решать проблемы, связанные с повышением качества образования.

Педагогические работники, реализующие основную образовательную программу, должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей, обозначенными в федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования.

Поэтому, управленческая деятельность в нашем детском саду направлена на создание условий для развития у педагогических работников универсальных профессиональных способностей, обеспечивающих качество реализации образовательного процесса в условиях открытой социально — педагогической системы.

«Модель профессионального стандарта педагога»

Педагог - профессиональные компетенции - обучение – воспитательная работа- развитие

С позиции системно-деятельностного подхода компетентность рассматривается как некая система, предполагающая взаимодействие

компонентов, обеспечивающих ее существование и осуществление цели (функции). Компетентность как система в данном проекте задается решаемыми целями и задачами, сформулированными во ФГОС ДО.

ФГОС ДО означает появление новых требований к компетенциям педагога.

Компетенции – рассматриваем как совокупность заданных извне требований к знаниям, умениям, навыкам, необходимым для достижения определенного качества выполняемой деятельности.

Компетентность – владение человеком соответствующими компетенциями. Компетентность – (авторы ФГОС) новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки.

Компетентность - новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющее успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

Принципы построения проекта.

1. Переход на современные требования потребует специальных знаний, специальной подготовки и достаточного уровня педагогической квалификации. Потребуется изменения в нормативной базе МБДОУ - корректировка образовательной программы.

2. Управленческие принципы:

- Начиная новое дело – заботиться о том, чтобы в его основании находился прочный ценностный фундамент.

- Прежде чем приступить к освоению нового, потратить достаточно времени для того, чтобы все его участники понимали смысл вносимых изменений не на уровне отдельных действий, а на глубоком уровне ценностей и целей.

3. Принципы обучения взрослых (по Н. В. Немовой):

- обучение тому, что необходимо в практике;

- обучать через деятельность;

- для того, чтобы освоить содержание, необходимо соблюдение цикла: теоретическая подготовка – практика – самообразование – профессиональное общение.

4. Использование активных форм обучения, для того, чтобы заинтересовать большинство педагогов на участие в методической работе.

5. Принцип сетевого взаимодействия педагогов.

Проект разрабатывался исходя из реального уровня подготовленности педагогов, их запросов, потребностей, местных условий развития образования.

Отсюда вытекает проблема: как создать информационное поле для повышения профессиональной компетентности педагогов в условиях инновационных преобразований?

Решила создать проект, так как этот метод – способ организации педагогического процесса, поэтапная практическая деятельность по достижению поставленной цели.

Глава 1. Первый этап проекта

Первый этап проекта – подготовительный - проведение мероприятий информационного сопровождения, разработка нормативных правовых актов.

Тип проекта: административно- методический

Продолжительность проектной деятельности: долгосрочный (2019-2020 г.)

Целевая группа: педагоги МБДОУ «Детский сад №67 «Подснежник» комбинированного вида г. Улан-Удэ

Цель проекта: обеспечение перехода ДОУ на работу в условиях действия профессиональных стандартов.

Задачи проекта:

1. Разработка организационно- управленческие решения, регулирующие введение профессиональных стандартов.
2. Приведение локальных нормативных актов ДОУ в соответствие профессиональным стандартам.
3. Совершенствование кадровой политики ДОУ.
4. Организация методического и информационного обеспечения введения профессиональных стандартов в ДОУ.
5. Организация аттестации и профессиональной подготовки работников ДОУ в соответствие профессиональным стандартам.

Планируемые результаты:

1. Создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов
2. Разработка единых, индивидуальных подходов к определению, содержанию повышения квалификации педагогических работников ОУ.
3. Совершенствование учебно–методического сопровождения образовательного процесса.
4. Повышение профессионального мастерства педагогов.
5. Внедрение современных технологий в образовательный процесс.

Для реализации задач проекта в детском саду решили создать методическую службу, направленную на освоение педагогами федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.

В данную службу включили: методическую работу по повышению профессиональной компетентности педагогических кадров, цели и задачи методической работы, содержание и формы работы по обучению кадров, предполагаемые результаты реализации модели, структура методической службы, перспективы дальнейшей работы по организации обучения педагогических кадров.

Методическая служба в дошкольном образовательном учреждении- возможность членам педагогического коллектива не только участвовать в реализации уже готовых программ, но и принимать активное участие в их планировании, разработке, в апробации экспериментов и инноваций, постоянно стимулируя развитие творческого потенциала педагогов, направленного на формирование и развитие интегративных качеств личности воспитанников.

Функционально-структурная модель методической службы дошкольного образовательного учреждения



План работы методической службы

1 этап. Организационно- правовое обеспечение и информационное сопровождение

1. Издание приказа о создании рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов - август 2019 г.
2. Доведение до работников ДОУ информации о нормативных актах, регулирующих введение профессиональных стандартов, утвержденных профессиональных стандартах и порядке их введения–сентябрь- ноябрь 2019 г.
3. Определение перечня локальных нормативных актов ДОУ, в которые необходимо внести изменения в связи с введением профессиональных стандартов - сентябрь2019 г.
4. Внесение изменений в локальные нормативные акты, в связи с введением профессиональных стандартов изменения в локальных актах -сентябрь-ноябрь 2019 г.
5. Внесение изменений в должностные инструкции - сентябрь 2019 г.
6. Ознакомление педагогических работников с вновь разработанными локальными нормативными актами.
7. Создание аттестационной комиссии (комиссий) для проверки соответствия квалификации работников квалификационным требованиям профессиональных стандартов – сентябрь2019г.
8. Составление плана аттестации педагогических работников - август 2019 г.

Глава 2. Второй этап проекта

Второй этап проекта - внедрение профессионального стандарта в ДОУ.

План работы методической службы

2 этап. Внедрение профессионального стандарта в ДОУ

1. Внутренний аудит профессиональной деятельности педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога Мониторинг соответствия уровня профессиональной компетентности - 2019- 2020 г.
2. Определение необходимости профессиональной подготовки (переподготовки, обучения, дополнительной профессиональной подготовки работников ДОУ)
Список работников, которым необходимо пройти профессиональную подготовку (переподготовку, обучение, дополнительную профессиональную подготовку) в целях приведения их квалификации в соответствии квалификационным требованиям профессиональных стандартов – ноябрь 2019 г-февраль 2020.
3. Реализация Плана по организации применения профстандарта (переподготовки, обучения, дополнительной профессиональной подготовки) работников с учетом

требований профессиональных стандартов. План с указанием категорий педагогических должностей(профессий) и численности работников ДОУ - 2019-2020 г.

4. Проведение педагогическими работниками самооценки профессионального уровня. Лист самооценки – ежемесячно.

5. Консультационная поддержка: в течение 2019 – 2020 уч. г.

- процедура прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности;
- процедура прохождения аттестации на квалификационную категорию

6. Организация деятельности аттестационной комиссии в ДОУ с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности - в течение учебного года.

7. Планирование повышения квалификации педагогов . Утвержденный план повышения квалификации педагогов - май 2019 г.

8. Самообразование педагогов. Отчеты педагогов по темам самообразования на педчасах- в течение года.

9. Методическая работа с педагогами в течение учебного года. Система методической работы с педагогами - в течение учебного года.

План по организации применения профстандарта

Список профессиональных стандартов, подлежащих применению. Сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении, дополнительном профессиональном образовании работников. Этапы применения профессиональных стандартов:

1. Профстандарт «Педагог-психолог» - 1 педагог-психолог.

2. Профстандарт «Педагог дошкольного образования» - 3 воспитателя ДОУ, потребность в дополнительной профессиональной подготовке по профильному направлению ;

На втором этапе проекта реализуется система методической работы с педагогами в течение учебного года по данным направлениям:

- мотивация к самосовершенствованию и профессиональному росту, самореализации;
- психологическая поддержка педагога;
- работа по раскрытию новых возможностей самореализации, повышающих ценность педагогов как профессионалов;
- интеграция работы с другими учреждениями и организациями (социумом);
- мониторинг личных достижений.

Система методической работы с педагогами в течение учебного года

Направление. Мотивация к самосовершенствованию и профессиональному росту, самореализации

- Анкетирование на тему «Составляем годовой план работы ДОО».

Включить педагогов в процесс планирования, сформировать личную заинтересованность в реализации годового плана работы ДОО - все педагоги, ежегодно (перед новым учебным годом);

- Анкетирование на тему «Анализ профессиональной деятельности».

Выявить индивидуальные достижения, способности педагогов - все педагоги, ежегодно в мае (по итогам учебного года);

- Разработка (корректировка) критериев оценочного листа на стимулирующие выплаты. Повысить у педагогов степень заинтересованности в достижении результатов работы посредством стимулирующих выплат - участники творческой группы, один раз в год;

- Анкетирование на тему «Оценка реализации потребностей педагогов в развитии» (авт. Н. В. Немова). Повысить профессиональную мотивацию педагогов, развивать творческую инициативность, формировать умение позиционировать себя в обществе в качестве педагога - все педагоги, ежегодно в августе, в мае или по необходимости.

Направление. Психологическая поддержка педагога

- Совместное проведение праздников создать благоприятную психоэмоциональную обстановку в коллективе - все педагоги, ежегодно;

Провести релаксационные упражнения, повысить уверенность в своих силах, сформировать понимание значимости личного вклада в общее дело - все педагоги, 3-4 раза в год;

- Тренинги. Развивать уверенность в своих силах, создавать условия для здоровьесбережения - мини-группы, индивидуально, регулярно, не реже 1 раза в месяц;

Направление. Работа по раскрытию новых возможностей самореализации, повышающих ценность педагогов как профессионалов

- Курсовая подготовка. Расширять психолого-педагогические знания, закреплять профессиональные умения - все педагоги, 1 раз в 3 года;

- Повышение квалификации (аттестация). Повышать профессиональную компетентность - все педагоги, регулярно, по плану;

- Индивидуальные беседы, консультации. Учитывать в работе индивидуальные особенности, возможности, навыки и умения педагогов - все педагоги, регулярно;

- Проектная деятельность с педагогами посредством организации работы одновременно нескольких творческих групп, мини-групп. Разрабатывать новые и систематизировать имеющиеся методические материалы, пополнять методическую копилку - по желанию, ежегодно, регулярно;

- «Школа молодого педагога». Оказывать психолого-педагогическую помощь начинающим педагогам в современных условиях работы, формировать индивидуальный творческий «почерк» у молодых педагогов - молодые педагоги, при наличии в коллективе молодых педагогов, 1 раз в месяц в течение года;

- Обобщение и распространение педагогического опыта на всех уровнях (в детском саду, округе, регионе), публикации, участие в конференциях, окружных проблемных семинарах, педагогических советах и т. д. Распространять и внедрять эффективные формы и методы, которые способствуют получению высоких результатов в работе - педагоги-стажисты, ежегодно;

- Конкурсы педагогического мастерства, творческие конкурсы (с педагогами и дошкольниками). Стимулировать профессиональный и творческий рост - по желанию, ежегодно, регулярно;

- Открытые просмотры, взаимопосещения НОД, семинары-практикумы, систематический тематический контроль. Накапливать практический опыт, распространять новые эффективные формы работы с дошкольниками - все педагоги, 1 раз в месяц;

- Организация работы по самообразованию педагогов. Создать условия для личного и профессионального самосовершенствования педагогов - все педагоги, кроме студентов, ежегодно, регулярно;

- Организация методических выставок. Изучить современную педагогическую литературу, методические новинки, наработки педагогов-стажистов - все педагоги, ежегодно, 1 раз в месяц или по необходимости;

- Создание личного блога в Интернете. Повысить профессиональную ИКТ-компетентность, распространять опыт работы, установить эффективную взаимосвязь с родителями воспитанников - по желанию, регулярное обновление.

Направление. Интеграция работы с другими учреждениями и организациями (социумом)

- Совместная работа с образовательными организациями и культурными учреждениями города: общеобразовательной школой; детской школой искусств; детской библиотекой; домом детского творчества; музеем; физкультурно-оздоровительным комплексом. Создать систему взаимодействия педагогов с социальными институтами для обеспечения благоприятных условий всестороннего развития дошкольников и успешной самореализации каждого педагога - все педагоги ежегодно, по плану;

- Мониторинг личных достижений. Создание портфолио педагогов. Повысить уровень активности педагогов в различных мероприятиях - все педагоги, ежегодно, регулярно.

Глава 3. Третий этап проекта – заключительный.

Данный проект – долгосрочный, до 2020 года. Но реализуя постепенно план работы данного проекта, уже можно отметить положительные моменты:

Коллектив педагогов детского сада – дружная команда профессионалов. Свою квалификацию и большой творческий потенциал они подтвердили, участвуя в различных конкурсах, акциях и фестивалях: «Детский сад года», «Воспитатель года» и других.

Реализуя проект «Школа молодого педагога», который является звеном в структуре методической службы, способствует успешной адаптации молодого педагога в педагогической деятельности. Мы с удовлетворением отмечаем, что те молодые педагоги, которые приходят к нам в детский сад, становятся грамотными специалистами и остаются верными своей профессии. Это дает нам основание считать, что, кропотливо работая с начинающими педагогами, мы находимся на правильном пути.

В дошкольном образовательном учреждении активно реализуется возможность развития ресурса своих кадров: созданы условия для признания успеха педагога в ситуации перемен. Смоделирована развивающая среда, в которой инициатива и активность стали естественной формой профессионального поведения.

Успех работы коллектива во многом зависит от трудовой мотивации коллектива и качественной оценки деятельности педагогов. Одним из условий развития благоприятного морально – психологического климата коллектива являются традиции, существующие в нашем детском саду, создание в учреждении доброжелательной атмосферы.

В результате увеличилось количество педагогов имеющих высшее образование, по стажу работы коллектив помолодел. Повысилось число педагогов, имеющих первую квалификационную категорию, имеется педагог с высшей квалификационной категорией.

В дошкольном образовательном учреждении ежегодно ведется работа по повышению квалификации педагогов через разнообразные формы. Согласно требованиям к условиям повышением квалификации педагогов, за 3 года охвачено 100%, курсы повышения квалификации по ФГОС ДО. 3 педагога прошли дополнительную профессиональную подготовку по профильному направлению – февраль 2020, 1 педагог проходит переподготовку по профильному направлению.

В оставшееся время необходимо приложить максимум усилий для оказания помощи педагогам в подготовке к введению профессионального стандарта, так как каждый педагогический работник должен соответствовать всем квалификационным требованиям профессионального стандарта педагога.

Литература

1. Профессиональный стандарт педагога с точки зрения компетентностного подхода // Справочник заместителя директора школы. - 2016. - № 6. - С.5-12.
2. Базовые компетентности педагога. Требования профессионального стандарта // Сельская школа. - 2017. - № 6. - С.7-12.
3. Профессиональный стандарт педагогической деятельности. Новая методика оценки уровня квалификации педагогических кадров // Методическая работа в школе. - 2011. - № 2. - С.3-15.
4. О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов: Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 (с приложением) // Официальные документы в образовании. - 2018. - № 5. - С.7-12.
5. Новации в развитии образования. Проект концепции и содержания профессионального стандарта педагога // Школа управления ОУ. - 2018. - № 4. - С.3-6.
6. Профессиональный стандарт педагога (Концепция и содержание) (проект) // Вестник образования. - 2018. - № 8. - С.4-44.
7. Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)(воспитатель, учитель)": приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2018 № 544н г.Москва. Зарегистрирован в Минюсте РФ 06.12.2013 г. Регистрационный № 30550 // Российская газета. - 2013. - № 285, 18 декабря. - С.20. - См. также // Вестник образования России. 2019. № 2. С.10-36;
8. Должностные инструкции, учитывающие требования профессионального стандарта педагога // Практика административной работы в школе. - 2018. - № 5. - С.5-20.
9. Профессиональный стандарт педагога как ориентир профессионального развития учителя // Инновации в образовании. - 2018. - № 4. - С.14-22.