

СОГЛАСОВАН
на заседании Педагогического
совета 31.05.2017 протокол №4
председатель Педагогического совета
_____/ Ю.А. Захарова

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ЦРР –
«Детский сад №132»
_____/ О.Л. Прокушна
31.05.2017

Опыт МБДОУ ЦРР – «Детский сад №132» города Барнаула
по реализации Дифференцированной программы развития профессиональной
компетентности педагогических работников

Сущность опыта ДОО. Опыт МБДОУ ЦРР – «Детский сад №132» города Барнаула по реализации Дифференцированной программы развития профессиональной компетентности педагогических работников основан создании современной модели методического сопровождения профессионального развития педагога, которая строится на:

- готовности к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений;

- расширении границ свободы педагога, так как профессиональный стандарт одновременно повышает его ответственность за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации.

В стремительно меняющемся открытом образовательном мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим воспитанникам, становится умение учиться

Обретение этих ценных качеств невозможно без расширения пространства педагогического творчества. Труд педагога должен быть избавлен от мелочной регламентации, освобожден от тотального контроля.

Оценивая профессиональные качества педагога, необходимо обеспечить обратную связь с потребителями его деятельности. В качестве таких потребителей выступают сами воспитанники и их родители. Отсюда следует, что оценка деятельности воспитателя выходит за узкие ведомственные рамки и требует закрепления организационных форм и соответствующего им порядка проведения, обеспечивающего общественное участие в этой процедуре.

Процесс диссеминации опыта работы для коллег (слушателей курсов АК ИПКРО) позволяет педагогам дошкольного учреждения находиться в режиме постоянного развития, чему свидетельствуют достижения педагогов и воспитанников.

В процессе формирования инновационного образовательного пространства обеспечения профессионального развития молодого педагога на основе сетевого взаимодействия, а также направления формирования единого образовательного пространства, которое способствует

формированию условий для комплексного сопровождения профессионального развития молодого педагога:

1. Организовано сетевое взаимодействие с МАДОУ «Детский сад №257»;
2. Подготовлено и проведено шесть мероприятий для слушателей курсов АКППКРО;
3. Функционирует движение шефства наставничества (2 пары);
4. Организована внутрикорпоративная электронная почта (документооборот, обмен опытом и др.);
5. Плановое прохождение курсов. Переподготовка.
6. Проведены плановые мероприятия программы.

Актуальность опыта. В процессе участия дошкольной организации в региональном проекте по направлению «Внедрение профессионального стандарта «Педагог»:

- 100% педагогов провели самоанализ и самооценку профессиональной деятельности на основе профессионального стандарта «Педагог», составили персональные планы профессионального развития с учетом выявленных профессиональных достижений и дефицитов;

- разработана и успешно реализуется Дифференцированная программа развития профессиональной компетентности педагогических работников (приказ от 30.05.2016 №59);

- урегулирована деятельность в рамках долгосрочного проекта «Педагогическая кухня», разработанного в Программе развития ДОУ с учетом самоанализа и самооценки педагогов;

- разработан План мероприятий по направлению «Внедрение профессионального стандарта «Педагог» (приказ от 28.03.2016 №43-осн);

- разработаны и находятся в стадии апробации модельные формы должностных инструкций.

В дошкольной организации сформирована нормативно-правовая база по направлению «Внедрение профессионального стандарта «Педагог».

Планирование и организация методических мероприятий строится на использовании следующей научно-методической базы:

Бережнова, О.В. Профессиональный стандарт педагога: аналитический взгляд / О.В. Бережнова // Управление ДОУ.-2014.-№4.-С.14-24.

Соложнин, А.В. Профессиональный стандарт педагога: что если внедрять не для галочки? / П.В. Соложнин // Журнал руководителя управления образованием.-2014.-№3.-С.52-59.

Самооценка и оценка общественностью качества педагогической деятельности воспитателя дошкольного образовательного учреждения на основе требований профессионального стандарта «Педагог»: учебные материалы для самостоятельной работы / Е.Н. Жаркова, Н.Г. Калашникова. – Барнаул: АКППКРО, 2014. – 51 с.

Майер А.А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования // Управление Дошкольным Образовательным Учреждением. – 2007. - № 1

Майер, А.А. "Нестандартный " педагог / А.А. Майер // Управление ДОУ.-2014.-№10.-С.42-46.

Организация аттестационной экспертизы с учетом профессионального стандарта: методические рекомендации / сост.- разр.: И.Н. Овсиевская. – Барнаул: АК ИПКРО, 2015. – 104 с.

Применение нормативных актов, регламентирующих социально-трудовые отношения в организации, с учетом внедрения профессионального стандарта: методические рекомендации / Е.Н. Жаркова, Н.Г. Калашникова. – Барнаул: АК ИПКРО. – 72 с.

Содержание опыта.

Внутриучрежденческая работа по реализации Дифференцированной программы основана на поэтапном преодолении выявленных у педагогов следующих дефицитов:

- соответствие педагогического образования – 100%, по другому направлению (не дошкольное) – 5 педагогов, 38%;

- повышение уровня ИКТ-компетентности;

- освоение и применение психолого-педагогических (в том числе инклюзивных технологий), необходимых для адресной работы с различным контингентом детей (мигранты, билингвы, одаренные, ОВЗ и др.), разработка индивидуальных маршрутов;

- уровень профессиональной деятельности по ФГОС ДО, контроль и оценка учебных достижений.

Повышение профессионального уровня, пополнение теоретических знаний и практических навыков по направлению «дошкольное образование», а также освоение и применение инклюзивных технологий осуществляется согласно плана курсовой переподготовки, средствами просмотра вебинаров, самообразования и др.

Преодоление общих дефицитов по использованию ИКТ в методической работе и образовательном процессе осуществляется посредством работы постояннодействующего семинара, в который включены теоретические и практические занятия, позволяющие повышать ИКТ-компетентность любого уровня сформированности. Деятельность в рамках семинара построена с учетом распределения нагрузки на педагога в годовом плане, согласно запросов и затруднений.

Ключевые методические мероприятия годового плана направлены на повышение уровня профессиональной деятельности по ФГОС ДО, умений осуществлять контроль и оценку учебных достижений.

Например,

1. Брифинг-консультации «Культурные практики в дошкольном образовании»;
2. Педагогический совет «Реализация культурно-антропологических практик как средств успешной социализации в ДОУ»;

3. Педагогический совет «Стратегические и тактические пути совершенствования здоровьесберегающей деятельности в дошкольном учреждении»;

Результативность опыта представлена в таблице

Анализ эффективности реализации дифференцированной программы развития профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации

| Показатели эффективности | | 2016/2017 учебный год |
|--|--|---|
| 1 | | 2 |
| Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение» | | |
| 1. Прохождение курсов повышения квалификации: | | 7 человек – 50% (согласно плана) |
| 1.1. по освоению ИКТ; | | 0 (2 чел. - участие в вебинаре) |
| 1.2. по освоению технологий для организации адресной работы; | | 2 человека |
| 2. Участие в работе ММО: | | 2 человека |
| 2.1. по освоению инклюзивных технологий; | | 4 человека |
| 2.2. по изучению опыта работы других ДОО; | | 10 человек на мероприятиях для слушателей курсов КГБУ |
| 2.3. демонстрация личного опыта. | | ДПО АКИПКРО |
| Трудовая функция «Воспитательная деятельность» | | |
| 1. Освоение и применение психолого-педагогических (в том числе инклюзивных технологий), необходимых для адресной работы с различным контингентом детей (мигранты, билингвы, одаренные, ОВЗ и др.), разработка индивидуальных маршрутов | | 2 человека – курсы по ОВЗ; 2 человека – посещение ММО по данной проблеме; Работа ПМПка ДОУ; Функционирование логопункта; |
| Трудовая функция «Развивающая деятельность» | | |
| 1. Формирование навыков, связанных с ИКТ-технологиями | | 100% педагогов имеют базовый уровень владения ИКТ; 100% педагогов готовы повышать ИКТ-компетентность; 38% способны осуществлять шефство-наставничество в данном вопросе |
| Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного общего образования» | | |
| 1. Разработка и реализация образовательной программы и рабочих | | Акт об итогах проверки Министерством образования |

| | |
|---|---|
| программ возрастных групп. | и науки Алтайского края по итогам проверки без замечаний к Образовательной программе ДОО |
| 2. Итоги реализации рабочих программ возрастных групп | Уровень разработки и реализации РП ДОО: - средний – 2 человека; - выше среднего – 6 человек; - высокий – 4 человека. |

Перспектива развития опыта

Опыт работы дошкольной организации в данном направлении позволит педагогическому коллективу:

- удерживать высокий рейтинг ДОО;
- добиваться высоких профессиональных результатов;
- качественно реализовывать Программу развития ДОО в направлениях одаренности детей и построению предметно-развивающего пространства по ФГОС ДО;

Адресность опыта

Опыт работы дошкольной организации по реализации Дифференцированной программы будет интересен воспитателям, старшим воспитателям, руководителям дошкольных организаций города Барнаула и Алтайского края.

Эффективность опыта

Результативность имеет допустимый уровень, так как в течение года происходил ряд непредвиденных ситуаций:

- увольнение педагогов, которые заявлены в программе как успешно демонстрирующие те или иные компетенции;
- приход молодых специалистов (в дошкольное образование организации и музыкальное воспитание),
- смена управленческого кадрового состава (новый руководитель, старший воспитатель);

Внесение соответствующих изменений в Дифференцированную программу требует дополнительных трудозатрат и смещение сроков реализации.