

Бэла Головина

Методические материалы по введению профстандарта педагога в ДОУ

Пособие для заведующих
и старших воспитателей

Бэла Головина

**Методические материалы
по введению профстандарта
педагога в ДООУ. Пособие
для заведующих
и старших воспитателей**

«Издательские решения»

Головина Б. Г.

Методические материалы по введению профстандарта педагога
в ДООУ. Пособие для заведующих и старших воспитателей /
Б. Г. Головина — «Издательские решения»,

ISBN 978-5-44-856411-6

Методическое пособие по введению профстандарта в ДООУ и по развитию
профессиональных компетенций педагогов дошкольных учреждений
в соответствии с ФГОС ДО.

ISBN 978-5-44-856411-6

© Головина Б. Г.
© Издательские решения

Содержание

Введение	6
Раздел 1. Управление введением профессионального стандарта педагога	7
1.1. Управленческий проект	7
1.2. План заведующего и старшего воспитателя по подготовке к применению профстандарта	13
1.3. Стратегический план по созданию условий для введения профстандарта педагога	15
1.4. Дорожная карта по введению профстандарта	18
1.5. Текст для презентации	20
1.6. Анкета «Самооценка уровня профессиональной компетентности педагога	23
1.7. Положение о рабочей группе	27
1.8. Отчет «Управление введением профессионального стандарта педагога в образовательный процесс ДОУ»	29
Раздел 2. Методическое сопровождение развития профессиональных компетенций педагогов	31
2.1. Программа стажировочной площадки	31
2.2. Этапы формирования готовности педагогов к введению профстандарта	38
2.3. Интерактивные игры	41
2.4. Анкета для педагогов	46
2.5. Отчет о работе стажировочной площадки по теме	48
Литература	50

Методические материалы по введению профстандарта педагога в ДОУ Пособие для заведующих и старших воспитателей

Бэла Геннадьевна Головина

© Бэла Геннадьевна Головина, 2017

ISBN 978-5-4485-6411-6

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Введение

Профессиональный стандарт для педагогов – это документ, на основе которого будет проводиться аттестация педагогов с присвоением квалификационной категории. Нормы и требования профстандарта будут учитываться при приеме на работу в образовательную организацию, а также во время разработки должностных инструкций и при формировании норм оплаты труда. В соответствии с требованиями профстандарта изменятся принципы переподготовки кадров.

Поэтому руководителям ДОУ необходимо не только изучить и внедрить этот документ в образовательную практику учреждения, но и ознакомить педагогов со всеми положениями и требованиями профессионального стандарта.

Специально для этих целей написано методическое пособие для заведующих и старших воспитателей «Методические материалы по введению профессионального стандарта педагога в ДОУ».

В пособии два раздела. В первом разделе «Управление введением профессионального стандарта» представлен управленческий проект по введению профстандарта, разработаны управленческие планы, текст для ознакомительной презентации, анкета по самооценке уровня профессиональной компетентности педагога на основе требований профстандарта и другие методические материалы, которые касаются этапа введения профстандарта в ДОУ.

Во втором разделе «Методическое сопровождение развития профессиональных компетенций педагогов» – программа стажировочной площадки по развитию профессиональных компетенций педагогов. Содержание программы разработано с учетом профессиональных затруднений (дефицитов) воспитателей. Кроме программы представлены интерактивные игры для педагогов, поэтапное содержание деятельности руководителей ДОУ по формированию готовности педагогов к введению профстандарта и другие документы, относящиеся к развитию профессиональных компетенций педагогов в соответствии с профстандартом.

Надеюсь, что данные материалы пригодятся для методической деятельности в ДОУ.

Раздел 1. Управление введением профессионального стандарта педагога

1.1. Управленческий проект «Изучаем профессиональный стандарт педагога»

Паспорт проекта

Название и тип проекта	Информационный управленческий проект «Изучаем профессиональный стандарт педагога»
Авторы	Заведующий ДОУ, старший воспитатель ДОУ
Участники проекта	Заведующий ДОУ, старший воспитатель ДОУ, педагоги ДОУ
Сроки реализации проекта	Два месяца
Основания для разработки проекта	1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». 2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования». 3. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». 4. Федеральный закон от 3 июля 2016г. № 238-ФЗ о независимой оценке квалификации. 5. Федеральный закон от 3 июля 2016г. № 239-ФЗ о внесении изменений в Трудовой кодекс РФ. 6. Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»
Цель проекта	Освоение нового содержания профессиональной деятельности педагога ДОУ в условиях введения профессионального стандарта
Задачи проекта	- познакомить воспитателей с содержанием профессионального стандарта педагога;

	- способствовать освоению содержания профессионального стандарта педагога воспитателями ДОУ; - организовать методическое сопровождение педагогов в процессе изучения профессионального стандарта; - оказывать помощь воспитателям в овладении новым педагогическим мышлением
Этапы проведения проекта	I этап. Организационно-подготовительный Цель: Создание методической системы сопровождения по освоению профессионального стандарта педагога. II этап. Внедренческий Цель: Формирование готовности педагогов к реализации положений и требований профессионального стандарта III этап. Аналитико-обобщающий Цель: Анализ уровня готовности педагогов к реализации положений и требований профессионального стандарта
Планируемые результаты проекта	В процессе освоения содержания профессионального стандарта у педагогов сформированы следующие профессиональные компетенции: - знание идеологии и требований профессионального стандарта педагога; - понимание современных тенденций развития дошкольного образования; - готовность к осуществлению профессиональной деятельности в соответствии с требованиями профессионального стандарта
Форма проведения итогового мероприятия	Научно-практический семинар
Продукты проекта	Презентации, комплект нормативных и методических документов

Актуальность проекта

В условиях модернизации системы образования одним из важнейших направлений деятельности дошкольных образовательных организаций является развитие кадрового потенциала. Повышение квалификации педагогов связано не только с расширением, углублением знаний и умений, полученных ранее, но и с пересмотром уже усвоенных фактов, понятий, закономерностей.

Актуальность данного проекта обусловлена изданием Приказа Минтруда России от 18.10.2013 N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и необходимостью освоения содержания профессионального стандарта каждым педагогом.

Профессиональный стандарт педагога призван активизировать мотивацию педагогических работников к повышению качества профессиональной деятельности.

Одна из основных задач профессионального стандарта – обеспечить ориентиры и перспективы профессионального развития педагогов.

Профессиональный стандарт предназначен для:

- установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности;
- оценки уровня квалификации педагогов при приёме на работу и при аттестации, для планирования карьеры;
- формирования должностных инструкций и разработки федеральных государственных образовательных стандартов.

Назначение и сущность данного проекта состоит в том, чтобы включить каждого педагога в процесс активного познания, помочь ему ознакомиться с комплексом трудовых действий, необходимых умений и знаний, которые предъявляет профессиональный стандарт педагога.

Цель: освоение нового содержания профессиональной деятельности педагога ДОУ в условиях введения профессионального стандарта.

Задачи:

- познакомить воспитателей с содержанием профессионального стандарта педагога;
- способствовать освоению содержания профессионального стандарта педагога воспитателями ДОУ;
- организовать методическое сопровождение педагогов в процессе изучения профессионального стандарта;
- оказывать помощь воспитателям в овладении новым педагогическим мышлением.

Планируемые результаты проекта

В процессе освоения содержания профстандарта у педагогов сформированы следующие профессиональные компетенции:

- знание идеологии и требований профессионального стандарта педагога;
- понимание современных тенденций развития дошкольного образования;
- готовность к осуществлению профессиональной деятельности в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

Реализация проекта

Этапы	Цель	Содержание этапа	Формы реализации	Ответственные
I этап. Организационно-подготовительный	Создание методической системы сопровождения по освоению профессионального стандарта педагога	Анализ состояния готовности ДОУ и педагогов к введению профессионального стандарта педагога: - анкетирование педагогов ДОУ с целью выявления профессиональных дефицитов; - разработка документов по введению профессионального стандарта педагога; - определение путей совершенствования методической работы с педагогами. Создание рабочей группы по введению профессионального стандарта педагога.	- заседания рабочей группы; - обучающие семинары; - проблемные консультации; - анкетирование	
II этап. Внедренческий	Формирование готовности педагогов к реализации положений и требований профессионального стандарта	Реализация мероприятий дорожной карты и стратегического плана по введению профессионального стандарта педагога. Контроль за соблюдением	-индивидуальные консультации; - групповые дискуссии; - семинар-практикум; - деловые игры (с моделированием реальных практических ситуаций)	

		графика проведения мероприятий.		
III этап. Аналитико-обобщающий	Анализ уровня готовности педагогов к реализации положений и требований профессионального стандарта	Оценка эффективности реализации проекта по освоению профессионального стандарта. Определение путей совершенствования методической работы, обеспечивающей сопровождение введения профстандарта в ДОУ	- аналитико-обобщающие презентации; - беседы за «круглым столом»; - тестирование; - организационно-деятельностные игры; - научно-практический семинар	

1.2. План заведующего и старшего воспитателя по подготовке к применению профстандарта

№	Мероприятие	Дата
Подготовительный этап		
1	Определение направлений работы с профессиональным стандартом педагога	
2	Подготовка приказа о создании рабочей группы	
3	Создание рабочей группы. Определение руководителя рабочей группы	
4	Обучение членов рабочей группы, которые будут взаимодействовать с работниками образовательной организации	
5	Самостоятельное ознакомление педагогов с содержанием профессионального стандарта	
6	Подготовка к проведению организационно-педагогического собрания (или педагогического совета) на тему введения профессионального стандарта в образовательной организации	
Организационный этап		
7	Рассмотрение вопроса о применении профессионального стандарта на заседании педагогического совета (организационно-педагогического собрания). Принятие решения	
8	Обучение членов рабочей группы основам деятельности, связанной с применением профессионального стандарта	
9	Рассмотрение вопроса о применении профессионального стандарта на заседаниях профессионального объединения педагогов (профсоюза)	
10	Планирование мероприятий по обеспечению готовности педагогических работников к выполнению новых трудовых функций	
11	Анализ нормативной правовой базы	
12	Проверка соответствия наименования должностей в штатном расписании профессиональному стандарту или квалификационным справочникам	

13	Издание приказа «О введении в образовательной организации профессиональных стандартов с 1 января 2017 года»	
14	Подготовка и внесение изменений в должностные инструкции работников (при необходимости)	
15	Подготовка дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками, уведомлений	
Внедренческий этап		
16	Проверка работников на соответствие требованиям профессионального стандарта	
17	Обеспечение непрерывного образования работников: – подготовка плана-графика дополнительного профессионального обучения (повышения квалификации или профессиональной переподготовки); – внутреннее обучение; – повышение квалификации или профессиональная переподготовка	
18	Заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками	
19	Ознакомление работников с изменениями, внесенными в должностные инструкции (при необходимости)	

1.3. Стратегический план по созданию условий для введения профстандарта педагога

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные	Ожидаемый результат	Формы отчетных документов
1. Создание организационно-управленческих условий					
1.	Изучение нормативно-правовой базы, регламентирующей переход на профстандарт		Заведующий	Внесение изменений в нормативно-правовую базу ДОУ	Приказ об утверждении локальных актов
2.	Создание творческой группы по подготовке к введению профстандарта		Заведующий, ст. воспитатель	Определение направлений работы по введению профстандарта	Приказ об утверждении рабочей группы
3.	Разработка и утверждение плана-графика (дорожной карты) мероприятий введения профстандарта		Ст. воспитатель, члены творческой группы	Система мероприятий, обеспечивающих введение профстандарта	План-график (дорожная карта)
4.	Организация непрерывного повышения квалификации (по плану ИРО)		Ст. воспитатель	Поэтапная курсовая подготовка педагогов к введению профстандарта	Мониторинг, план подготовки
5.	Предварительный анализ соответствия условий ДОУ требованиям профстандарта		Ст. воспитатель, члены творческой группы	Получение информации о соответствии фактического состояния созданных условий требованиям профстандарта	Протокол заседания мини-совета
6.	Разработка плана информа-		Ст. воспитатель,	Осмысление содержания	Программы семинаров,

	ционно-методического сопровождения перехода на профстандарт		члены творческой группы	документа педагогами и обновление содержания образовательного процесса	педсовета, плана консультаций
7.	Мониторинг деятельности педагогов и организация индивидуального консультирования		Заведующий, ст. воспитатель	Определение возможных психологических и профессиональных рисков и их профилактика	Результаты мониторинга
2. Создание условий для кадрового обеспечения					
1.	Создание условий для прохождения курсов повышения квалификации		Ст. воспитатель	Повышение профессиональной компетентности педагогов	План курсовой переподготовки
2.	Организация и проведение проблемных семинаров по вопросам введения Профстандарта		Ст. воспитатель, члены творческой группы	Ликвидация затруднений, разработка рекомендаций	Материалы по обобщению опыта
3.	Проведение педсовета, мини-советов, заседаний творческой группы по вопросам введения Профстандарта		Заведующий, ст. воспитатель, члены творческой группы	Решение профессиональных затруднений	Протоколы
3. Создание материально-технических условий					

1.	Обеспечение обновления предметно-развивающей среды		Заведующий	Создание среды с позиции максимальной реализации образовательного потенциала ДОУ	Освоение материальных средств
2.	Обеспечение ДОУ печатными и электронными образовательными ресурсами по профстандарту		Ст. воспитатель	Оснащенность информационными и образовательными материалами	Информационная справка, создание банка полезных ссылок
4. Создание организационно-информационных условий					
1.	Размещение на сайте ДОУ информации о введении профстандарта		Ст. воспитатель	Информирование общественности о ходе и результатах введения профстандарта	Создание банка полезных ссылок
2.	Обеспечение публичной отчетности о ходе и результатах введения профстандарта		Заведующий, ст. воспитатель	Информирование общественности о ходе и результатах введения профстандарта	Размещение информации на сайте ДОУ
3.	Обобщение организационного и педагогического опыта по вопросам введения профстандарта		Заведующий, ст. воспитатель	Открытость ДОУ по вопросам введения профстандарта	Информация на сайте ДОУ

1.4. Дорожная карта по введению профстандарта

№	Содержание	Сроки	Ответственные
1.	Определение направлений работы с профессиональным стандартом педагога		Заведующий, ст. вос-тель
2.	Издание приказа о создании рабочей группы		Заведующий
3.	Определение руководителя рабочей группы. Создание рабочей группы.		Заведующий, ст. вос-тель, руководитель раб. группы
4.	Обучение членов рабочей группы, которые будут взаимодействовать с педагогами ДОУ		Заведующий, ст. вос-тель, руководитель раб. группы
5.	Самостоятельное ознакомление педагогов с содержанием профессионального стандарта		Заведующий, ст. вос-тель, руководитель раб. группы
6.	Подготовка к проведению общего организационно-педагогического собрания (педагогического совета) на тему введения профессионального стандарта в ДОУ		Заведующий, ст. вос-тель, руководитель раб. группы
7.	Рассмотрение вопроса о применении профессионального стандарта на организационно-педагогическом собрании (заседании педагогического совета). Принятие решения		Заведующий, ст. вос-тель, руководитель раб. группы, члены раб. группы
8.	Обучение членов рабочей группы основам деятельности, связанной с применением профессионального стандарта		Ст. вос-тель, руководитель раб. группы
9.	Планирование мероприятий по обеспечению готовности педагогов к выполнению новых трудовых функций		Заведующий, ст. вос-тель, руководитель раб. группы
10.	Анализ нормативной правовой базы		Заведующий, ст. вос-тель, руководитель раб. группы
11.	Определение перечня принятых профессиональных стандартов, по которым в ДОУ есть виды деятельности		Заведующий, ст. вос-тель, руководитель раб. группы

12.	Издание приказов о введении профессионального стандарта педагога		Заведующий
13.	Подготовка и внесение изменений в должностные инструкции работников (при необходимости)		Заведующий, ст. вос-тель,
14.	Подготовка дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками		Заведующий
15.	Проверка работников на соответствие требованиям профессионального стандарта		Заведующий, ст. вос-тель, руководитель раб. группы,
16.	Обеспечение непрерывного образования педагогов: – подготовка плана-графика дополнительного профессионального обучения (повышения квалификации/ профессиональной переподготовки); – внутреннее обучение; – повышение квалификации (профессиональная переподготовка)		Заведующий, ст. вос-тель,
17.	Заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками		Заведующий
18.	Ознакомление работников с изменениями, внесенными в должностные инструкции		Заведующий

1.5. Текст для презентации

«Что такое профстандарт и для чего он нужен»

Главное о профстандарте

Это основополагающий документ, который содержит комплекс личностных и профессиональных компетенций. На основе профстандарта будет проводиться аттестация педагогов с присвоением квалификационной категории. Также нормы и требования профстандарта будут учитываться при приеме на работу в образовательную организацию, во время разработки должностных инструкций и при формировании норм оплаты труда.

Профстандарт детально прописывает конкретные знания и умения, которыми нужно владеть педагогу, а также подробно описывает его трудовые действия.

Оплата труда работников образовательных учреждений будет основываться на качестве выполнения требований стандарта.

За основу профстандарта взята система педагогической деятельности, которая включает обучение, воспитание и развитие.

Профстандарт призван повысить интерес и увеличить ответственность учителей и воспитателей за результаты педагогической деятельности.

В соответствии с требованиями профстандарта изменятся принципы переподготовки кадров.

Профстандарт будет применяться в качестве:

1. Независимого измерителя уровня квалификации педагогических работников.
2. Средства реализации стратегии развития образовательной среды.
3. Инструмента роста качества российского образования.
4. Фундаментальной основы трудовых соглашений между руководством образовательного учреждения и педагогами.
5. Механизма приема на работу педагога.

Что такое профстандарт

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, которая необходима сотруднику для выполнения работы по должности.

Профстандарт представлен как набор:

- обобщенных трудовых функций;
- необходимых требований к образованию и опыту работы для выполнения данных функций.

Далее каждая обобщенная функция распадается на отдельные трудовые функции. Они в свою очередь содержат:

- перечень конкретных действий, которые должен выполнять работник;
- требования к знаниям педагога для выполнения каждой трудовой функции;
- требования к умениям педагога для выполнения каждой трудовой функции.

По наличию определенных знаний и умений определяют, какую работу может выполнять сотрудник, и выявляют его уровень квалификации.

Содержание профстандарта педагога отражает:

- обучение;
- воспитательную деятельность;
- развитие (личностные качества и профессиональные компетенции, необходимые педагогу для осуществления развивающей деятельности);
- профессиональные компетенции педагога дошкольного образования (воспитателя), отражающие специфику работы на дошкольном уровне образования.

Профессиональный стандарт педагога – рамочный документ, в котором определяются основные требования к его квалификации.

Общенациональная рамка стандарта может быть дополнена региональными требованиями, учитывающими социокультурные, демографические и прочие особенности данной территории (мегаполисы, районы с преобладанием сельского населения, моноэтнические и полиэтнические регионы накладывают свою специфику на труд педагога).

Профессиональный стандарт педагога может быть также дополнен внутренним стандартом образовательного учреждения, в соответствии со спецификой реализуемых в данном учреждении образовательных программ.

Для чего нужен профстандарт

Профессиональный стандарт предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности. Одна из основных задач профессионального стандарта – обеспечить ориентиры и перспективы профессионального развития педагогов.

Руководителю нужен для того, чтобы:

- определять трудовую функцию работника при составлении штатного расписания, должностных инструкций, трудовых договоров;
- проводить обучение и аттестацию работников.

Профстандарт будет служить ориентиром для того, чтобы:

- определить, какие знания и навыки работы необходимы специалисту;
- тарифицировать работы и присваивать тарифные разряды;
- более точно оценивать потребности и возможности в профессиональной подготовке кадров;
- эффективно обновлять знания, умения и компетенции работников и повышать их уровень.

Работникам внедрение профстандарта позволит:

- определять собственные умения и знания, необходимые для конкретной профессии или должности;
- более точно оценивать свои потребности и возможности в профессиональной подготовке;
- планировать и реализовывать четкие и ясные пути карьерного роста;
- получать рекомендации и направления от работодателя для прохождения дополнительного обучения, сертификации.

Чем профстандарт отличается от ЕКС и ЕТКС

Основным отличием Профстандарта от ЕКС и ЕТКС является структура описания профессиональной характеристики. В профстандарте используется более современная конструкция, которая сочетает требования к уровню знаний работника, его умениям, профессиональным навыкам и к опыту работы.

В ЕКС и ЕТКС основным лейтмотивом был ответ на вопрос «что должен работник уметь и что должен делать?», а в профстандарте информация основана на принципе компетенций и отвечает на вопрос: «Как работник должен выполнять свои обязанности, чтобы достичь максимальной эффективности».

Что нужно знать:

1. Независимая оценка на соответствие профстандарту носит исключительно добровольный характер. При этом инициатором такой оценки может быть как сам сотруд-

ник, так и работодатель. Если инициатива исходит от работодателя, то сотрудник обязательно должен дать согласие на оценку.

2. Отказывать в приеме на работу без документа, подтверждающего соответствие профстандарту, работодатели не смогут.

3. Не смогут работодатели и провести увольнение сотрудника, если по итогам оценки он будет признан не соответствующим профстандарту. Правило о возможности увольнения, как при неудовлетворительных итогах аттестации, работать не будет.

4. Оценка квалификации будет проходить на платной основе. Вопрос о рекомендованной стоимости еще будет обсуждаться отдельно. При этом если инициатором оценки является работодатель, то он и будет оплачивать затраты. Если инициатором и плательщиком является сам сотрудник, то он сможет получить дополнительный социальный налоговый вычет, то есть уменьшить сумму удерживаемого с его зарплаты НДФЛ.

5. Порядок направления сотрудников на прохождение оценки работодателю нужно закрепить в коллективном или трудовом договоре. За сотрудниками на время прохождения оценки с отрывом от работы сохраняют место работы и среднюю зарплату.

6. Проводить оценку могут только специально аккредитованные организации – центры оценки квалификации. По итогам экзамена сотруднику выдадут свидетельство о профессиональной квалификации – в случае успешного его прохождения либо заключение с итоговыми результатами и рекомендациями к соискателю – при неудовлетворительном результате.

1.6. Анкета «Самооценка уровня профессиональной компетентности педагога на основе требований профстандарта»

(трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования»)

Для определения уровня профессиональной компетентности педагогов можно использовать следующие критерии (на основе Методических рекомендаций АКИПКРО «Самоанализ и самооценка профессиональной деятельности учителя основного и среднего общего образования на основе профессионального стандарта «Педагог». Составители: Н. Г. Калашникова, Е. Н., Жаркова и др.):

0 баллов – низкий уровень владения компетенцией: выполнение деятельности под руководством наставника при ограниченной личной ответственности за совершенствование трудовой и учебной деятельности; применение профессиональных компетенций только при решении стандартных (типовых) задач;

1 балл – средний уровень владения компетенцией: частичная самостоятельность при управлении трудовой или учебной деятельностью в стандартных ситуациях; владеет технологиями проектирования и организации различных видов деятельности воспитанников, выстраивает взаимодействие со специалистами, способен разрабатывать методические материалы по реализации ФГОС;

2 балла – высокий уровень владения компетенцией: полная самостоятельность выполнения профессиональной деятельности; выбор альтернативных методов при решении (реализации) поставленных задач; осуществление мониторинга деятельности, рефлексии и коррекции поставленных целей в соответствии с изменениями условий.

Профессиональные компетенции	Самооценка педагога в баллах (0-2)	Коментарий (обоснование выставленного балла)
Трудовые действия		
Участие в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования		Например, «участвовала в разработке основной общеобразовательной программы ДОУ»
Участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды образовательной организации через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации		Например, «обеспечиваю безопасность жизни детей, поддерживаю их эмоциональное благополучие посредством ...»
Планирование и реализация образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и основными образовательными программами		Например, «затрудняюсь в планировании образовательной работы»
Организация и проведение педагогического мониторинга освоения детьми образовательной программы и анализ образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста		Например, «испытываю сложности в организации и проведении педагогического мониторинга»
Участие в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста		
Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями		
Развитие профессионально значимых компетенций, необходимых для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом особенностей возрастных и индивидуальных особенностей их развития		
Формирование психологической готовности к школьному обучению		
Создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных отношений между детьми,		

в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья		
Организация видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилом), продуктивной; конструирования, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства		
Организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов		
Активное использование недирективной помощи и поддержка детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности		
Организация образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым ребенком с учетом его особых образовательных потребностей		
Необходимые умения		
Организовывать виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметная, познавательно-исследовательская, игра (ролевая, режиссерская, с правилом), продуктивная; конструирование, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечения игрового времени и пространства		
Применять методы физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с образовательной программой организации		
Использовать методы и средства анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющие оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них качеств, необходимых для дальнейшего обучения и развития на следующих уровнях обучения		
Владеть всеми видами развивающих деятельности дошкольника (игровой, продуктивной, познавательно-		

исследовательской)		
Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения		
Владеть ИКТ-компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста		
Необходимые знания		
Специфика дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста		
Основные психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и личностный; основы дошкольной педагогики, включая классические системы дошкольного воспитания		
Общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном возрасте		
Особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте		
Основы теории физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста		
Современные тенденции развития дошкольного образования		
Другие характеристики		
Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики		

1.7. Положение о рабочей группе по введению профессионального стандарта «Педагог»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует деятельность Рабочей группы по подготовке к введению профессионального стандарта «Педагог» (далее – Профстандарт) в ДОУ №

1.2. Положение разработано в соответствии со ст. 30 Конституции РФ, ст. 10, 11, 12, 64 Федерального закона РФ от 29.12. 2012 г. №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями).

1.3. Рабочая группа в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

1.4. Основными принципами работы Рабочей группы являются: равноправие его членов, системность, открытость, коллегиальность деятельности, объективность.

2. Цель и задачи Рабочей группы

2.1. Основная цель создания Рабочей группы – создание системы методического обеспечения по организации и введению Профстандарта в образовательный процесс) в ДОУ №...

2.2. Главными задачами Рабочей группы являются:

- составление плана научно-методической деятельности Рабочей группы по подготовке педагогов к внедрению Профстандарта;
- разработка нормативной и методической документации, регламентирующей подготовку педагогов к введению Профстандарта;
- подготовка предложений по стимулированию деятельности воспитателей и специалистов ДОУ по реализации требований Профстандарта.

3. Функции Рабочей группы

3.1. Рабочая группа в целях выполнения возложенных на нее задач:

- изучает и анализирует законодательные акты, нормативные документы федерального, регионального, муниципального уровней, регламентирующие вопросы введения Профстандарта;
- определяет цели и задачи подготовки к введению Профстандарта;
- принимает участие в разработке нормативных локальных актов о введении Профстандарта;
- периодически информирует педагогический совет о ходе и результатах внедрения Профстандарта;
- изучает опыт введения Профстандарта других дошкольных учреждений;
- консультирует участников образовательного процесса по проблеме введения и реализации требований Профстандарта с целью повышения уровня их компетентности;
- информирует родителей (законных представителей) о подготовке и порядке введения Профстандарта через наглядную информацию, сайт МБДОУ, проведение родительских собраний;
- принимает участие в подготовке публичной отчетности о ходе и результатах введения Профстандарта;
- принимает участие в разрешении конфликтов при введении Профстандарта.

4. Состав Рабочей группы и организация деятельности

4.1. Рабочая группа создается из числа наиболее компетентных и квалифицированных педагогов, администрации МБДОУ детский сад №...

4.2. В состав Рабочей группы входят: руководитель, ст. воспитатель, секретарь и члены Рабочей группы. Количественный и списочный состав Рабочей группы определяется приказом руководителя учреждения.

4.3. Руководитель Рабочей группы:

- открывает, ведет заседания группы и осуществляет подсчет результатов голосования;
- подписывает от имени и по поручению группы запросы, письма;
- о результатах работы группы отчитывается на Педагогических советах.

4.4. На первом заседании Рабочая группа избирает секретаря. Секретарь ведет протоколы заседаний Рабочей группы, которые подписываются всеми членами группы. Нумерация протоколов ведется с начала учебного года. Протоколы носят открытый характер и доступны для ознакомления.

4.5. Члены Рабочей группы обязаны:

- присутствовать на заседаниях;
- голосовать по обсуждаемым вопросам;
- исполнять поручения, в соответствии с решениями Рабочей группы.

4.6. Члены Рабочей группы имеют право:

- знакомиться с материалами и документами, поступающими в группу;
- участвовать в обсуждении повестки дня, вносить предложения по повестке дня;
- в письменном виде высказывать особые мнения;
- ставить на голосование предлагаемые ими вопросы.

4.7. Заседания Рабочей группы проводятся 1 раз в 2 месяца. В случае необходимости могут проводиться внеочередные заседания.

4.8. Заседание Рабочей группы ведет руководитель группы, либо, по его поручению, заместитель руководителя Рабочей группы.

4.9. Заседание Рабочей группы считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов состава Рабочей группы.

5. Права Рабочей группы

5.1. Рабочая группа для решения возложенных на нее задач имеет, в пределах своей компетенции, право:

- вносить на рассмотрение Педагогического совета вопросы, связанные с введением и реализацией профстандарта;
- использовать широкий спектр информационных ресурсов, включая электронные и интернет-ресурсы для получения информации, для разработки актов, методических материалов по введению профстандарта;
- вносить предложения и проекты решений по вопросам, относящимся к ведению Рабочей группы;
- запрашивать и получать в установленном порядке необходимые материалы;
- привлекать воспитателей и специалистов детского сада, не входящих в состав Рабочей группы, для выполнения отдельных поручений.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения руководителем учреждения.

6.2. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение по мере необходимости и подлежат утверждению руководителем учреждения.

6.3. Срок действия данного Положения – 3 года.

1.8. Отчет «Управление введением профессионального стандарта педагога в образовательный процесс ДОУ»

В связи с актуализацией проблемы подготовки кадров в качестве базовых ресурсов для обновления образовательного процесса были применены требования профессионального стандарта педагога.

Целью управленческих действий в ДОУ было изучение, введение и реализация профессионального стандарта, изменение профессиональной позиции педагогов и совершенствование опыта их практической деятельности.

Основные стратегические задачи:

1. Внесение изменений в нормативно-правовую базу деятельности ДОУ.
2. Разработка системы мероприятий, обеспечивающих введение профстандарта.
3. Получение информации о соответствии фактического состояния созданных условий требованиям профстандарта.
4. Создание мотивационных условий для роста профессиональной компетентности педагогов.
5. Организация непрерывного повышения квалификации педагогов.
6. Осуществление мониторинга введения профстандарта.
7. Максимальная реализация образовательного потенциала ДОУ.
8. Информирование общественности о ходе и результатах введения профстандарта.

Содержание управленческих действий предусматривали следующие направления:

1. Создание организационно-управленческих условий.

Цель: осмысление педагогами изменений, связанных с введением и требованиями профстандарта.

2. Кадровое обеспечение введения профстандарта.

Цель: совершенствование профессиональной компетентности педагогов в контексте реализации положений профстандарта.

3. Материально-техническое обеспечение.

Цель: обеспечение обновления развивающей образовательной среды ДОУ в соответствии с профстандартом.

4. Организационно-информационное обеспечение.

Цель: обеспечение публичной отчетности ДОУ о ходе и результатах введения профстандарта.

Для достижения результатов необходимо, чтобы все действия были совместными и согласованными.

При организации процесса введения и апробации профессионального стандарта руководитель ДОУ осуществлял общее руководство и координировал деятельность всех участников. Деятельность старшего воспитателя была направлена на методическое руководство и помощь в ознакомлении, изучении и введении профстандарта в практику работы ДОУ, руководство рабочей группой. Члены рабочей группы оказывали консультационную, психологическую, информационную и технологическую поддержку педагогам.

Преимущества данного распределения обязанностей:

- возможность скоординировать управленческие действия;
- нацеленность на результат;
- гибкость, более оперативное принятие решений;
- непрерывность управления;
- возможность построения системы мотивации педагогов, направленной на результат.

Результатом управления введением профстандарта в образовательный процесс ДОУ стали:

- сформированный банк локальных нормативно-правовых документов и актов, регламентирующих введение и апробацию профстандарта;
- созданная рабочая группа по проблемам, связанным с введением профстандарта;
- разработаны стратегическое планирование и дорожная карта;
- разработан план методического сопровождения педагогов по освоению содержания профстандарта;
- организована система внутреннего обучения непрерывного повышения квалификации по проблеме введения профстандарта (стажировочная площадка, семинары, консультации, мастер-класс).
- разработан план повышения квалификации педагогических работников;
- проведены инструктивно-методические совещания и обучающие мероприятия по вопросам введения профстандарта.

Таким образом, комплексный подход к управлению введением профессионального стандарта в образовательный процесс ДОУ позволил реализовать поставленную цель и задачи.

Раздел 2. Методическое сопровождение развития профессиональных компетенций педагогов

2.1. Программа стажировочной площадки «Развитие профессиональных компетенций педагогов ДОУ»

Название программы	Развитие профессиональных компетенций педагогов ДОУ
Авторы	Заведующий ДОУ, старший воспитатель ДОУ, творческая группа педагогов ДОУ
Нормативный срок освоения программы	1 год
Основания для разработки программы	1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». 2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования». 3. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». 4. Федеральный закон от 3 июля 2016г. № 238-ФЗ о независимой оценке квалификации. 5. Федеральный закон от 3 июля 2016г. № 239-ФЗ о внесении изменений в Трудовой кодекс РФ. 6. Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности». 1. Устав ДОУ № ...
Цель	Развитие профессиональных компетенций воспитателей ДОУ в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога.
Задачи	- формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, необходимых для

	организации и проведения педагогического мониторинга; - приобретение профессиональных и организаторских навыков по созданию условий для организации самостоятельной деятельности воспитанников; - изучение передового педагогического опыта по данным направлениям.
Предполагаемые результаты	В ходе освоения содержания программы у стажеров формируются профессиональные компетенции в рамках имеющейся квалификации, отражающие специфику работы на уровне дошкольного образования, и необходимые для обеспечения реализации требований ФГОС ДО и профессионального стандарта педагога: - знать особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте; - знать особенности организации условий для развития свободной самостоятельной деятельности воспитанников; - организовывать все виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте; - владеть видами развивающих деятельностей дошкольника (игровой, продуктивной, познавательно-исследовательской); - организовывать педагогический мониторинг по освоению воспитанниками образовательной программы; - владеть методикой проведения педагогического мониторинга.

Пояснительная записка

Настоящая программа стажировочной площадки разработана в соответствии с профессиональными запросами педагогов, выявленными в процессе освоения положений и требований профессионального стандарта педагога, а также в процессе работы с детьми дошкольного возраста.

Программа ориентирована на овладение основными компетенциями, заложенными в профессиональном стандарте педагога в зависимости от личных потребностей и возможностей педагогов ДОУ.

Среди разнообразных форм повышения квалификации педагогов особого внимания заслуживают стажировочные площадки, цель которых – формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки.

Данные компетенции реализуются с помощью:

- развития представлений личности педагога о своих возможностях, своей ответственности за развитие, обучение и воспитание дошкольников;
- освоения познавательной базы решения проблемы на основе изучения межпредметных знаний и перехода к универсальным методам, применяемым в практической и теоретической деятельности;
- расширения образовательного пространства педагогов.

Актуальность программы

Анализ результатов самоанализа и самооценки готовности педагогов дошкольного учреждения к работе в новых условиях в соответствии с требованиями профессионального стандарта позволили выявить затруднения педагогов (профессиональные дефициты) и проблемы развития профессиональных компетентностей в соответствии с выполняемыми ими должностными обязанностями.

Согласно проведенного самоанализа педагогами ДОУ (на основе требований профессионального стандарта педагога) были выявлены следующие профессиональные дефициты:

- недостаточность теоретических знаний об особенностях становления и развития детских деятельности в раннем и дошкольном возрасте;
- недостаточное владение методикой проведения педагогического мониторинга по освоению дошкольниками образовательной программы;
- недостаточность знаний и умений для развития свободной самостоятельной деятельности воспитанников.

В связи с этим, основными направлениями деятельности стажировочной площадки были выбраны:

- формирование необходимых профессиональных умений педагогов по организации различных видов детских деятельности;
- формирование необходимых профессиональных умений педагогов по организации и проведению педагогического мониторинга освоения воспитанниками образовательной программы.

Теоретико-методологической базой стажировочной площадки явились:

- философские и психолого-педагогические концепции развития личности (Б. Г. Ананьев, Э. Берн, Л. С. Выготский, Т. С. Злотникова, А. Н. Леонтьев, А. В. Петровский, К. Роджерс, К. Д. Ушинский и др.);
- положения общепсихологической и психолого-педагогической теории деятельности (Б. Г. Ананьев, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, В. Д. Шадриков и др.);
- теория непрерывного образования и концепция личностно-ориентированного подхода к подготовке и повышению квалификации педагогов (А. П. Владиславлев, Б. С. Гершунский, Е. А. Климов, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Л. М. Митина, Э. М. Никитин, В. А. Сластенин и др.);
- исследования по теории и практике педагогического образования (Н. Д. Никандров, П. И. Пидкасистый, Ю. П. Поваренков, И. П. Подласый, В. Б. Успенский и др.).

Настоящая программа стажировочной площадки реализуется на базе дошкольного учреждения. В качестве педагогов-стажистов (тех, кто обучает) выступает старший воспитатель и опытные педагоги – члены творческой группы. Педагогами-стажерами (теми, кто учится) являются воспитатели ДОУ.

Цель данной программы – развитие профессиональных компетенций воспитателей ДОУ в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога.

Задачи:

- формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, необходимых для организации различных видов детских деятельности;
- формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, необходимых для организации и проведения педагогического мониторинга;
- приобретение профессиональных и организаторских навыков по созданию условий для организации самостоятельной деятельности воспитанников;

– изучение передового педагогического опыта по данным направлениям.

В основу разработки программы стажировочной площадки положена совокупность следующих **принципов**:

– **релевантности**, то есть соответствия содержания программы и предполагаемых результатов обучения профессиональным запросам стажеров;

– **субъектности**, обеспечивающего участие обучающихся педагогов в конкретизации содержания программы площадки, параметров качества обучения;

– **индивидуализации**, полагаящего осваивать программу с опорой на психологические, характерологические особенности стажера, его временные и организационные ресурсы;

– **конкретности и адекватности**, учитывающего специфику дошкольного учреждения, включая организационно-методические, кадровые, материально-технические возможности;

– **вариативности**, включающего множественность форм, способов и приемов реализации программы.

Предполагаемые результаты

В ходе освоения содержания программы у стажеров формируются профессиональные компетенции в рамках имеющейся квалификации, отражающие специфику работы на уровне дошкольного образования, и необходимые для обеспечения реализации требований ФГОС ДО и профессионального стандарта педагога:

– знать особенности становления и развития детских деятельности в раннем и дошкольном возрасте;

– знать особенности организации условий для развития свободной самостоятельной деятельности воспитанников;

– организовывать все виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте;

– владеть видами развивающих деятельности дошкольника (игровой, продуктивной, познавательно-исследовательской);

– организовывать педагогический мониторинг по освоению воспитанниками образовательной программы;

– владеть методикой проведения педагогического мониторинга.

Программа включает комплекс различных форм обучения: мастер-классы, педагогическую мастерскую, семинарские занятия, просмотр непосредственно образовательной деятельности, презентации педагогического опыта, интерактивные игры и др. Предусматривается организация самостоятельной работы по разработке проектов, конспектов образовательной деятельности, презентаций.

Стажировочная практика состоит из нескольких этапов, каждый из которых посвящен решению определенных задач развития профессиональной компетентности:

I этап – проектный

Задачи этапа:

1. Анализ профессиональных проблем (дефицитов) педагогов.

2. Определение приоритетных направлений в организации деятельности площадки.

3. Определение условий проведения стажировочной площадки, средств контроля, материально-технического и научного-методического обеспечения.

На первом этапе изучается научно-методическая литература, современное состояние проблемы, определяются теоретико-методологические подходы к ее рассмотрению, проводится исследование по выявлению профессиональных затруднений (дефицитов) стажеров в организации детских видов деятельности и проведении мониторинга. Оговариваются педа-

гогические условия и средства эффективного формирования профессиональной компетентности педагогических работников в процессе повышения квалификации.

II этап – практикоориентированный

Задачи этапа:

1. Разработка тематического планирования.
2. Обеспечение условий для реализации программы стажировочной площадки.
3. Ознакомление, апробация и внедрение в педагогическую деятельность необходимых умений, знаний и трудовых действий в соответствии с профессиональным стандартом.

На втором этапе разрабатывается план деятельности по формированию профессиональной компетентности педагогов. Воспитатели знакомятся с теоретико-методологическими аспектами изучаемой проблематики, с практическими направлениями организации работы с детьми дошкольного возраста.

Процесс реализации программы проходит в определенных организационных формах (индивидуальных, групповых, коллективных), с привлечением разнообразных средств образования: учебных и методических текстов, наглядных пособий, технических видеосредств, информационно-коммуникационных технологий.

Активные методы обучения, имитирующие элементы профессиональной деятельности, являются неременным условием успешной реализации разработанной программы, так как позволяют формировать все компоненты трудовой функции педагога, полнее и эффективнее усваивать педагогические знания, развивать интерес и желание заниматься педагогической деятельностью, создавать благоприятные условия для самопознания и адекватной самооценки.

Формирование практических умений осуществляется на различных мероприятиях, включенных в программу. Главная цель этих мероприятий – обеспечить педагогам возможность овладеть навыками и умениями использования теоретического знания применительно к особенностям изучаемой проблемы.

Решаются следующие педагогические задачи:

- развитие творческого профессионального мышления;
- развитие познавательной мотивации к деятельности;
- профессиональное использование знаний в практических условиях;
- овладение языком изучаемой проблемы;
- овладение умениями и навыками постановки и решения интеллектуальных проблем и задач.

III этап – обобщающий

Задачи этапа:

1. Соотношение результатов реализации программы с поставленными целью и задачами.
2. Обобщение опыта работы педагогов дошкольного учреждения по организации различных видов детской деятельности и проведению педагогического мониторинга.
3. Определение перспективы и дальнейшего развития учреждения по данным направлениям.

На третьем этапе проводится качественная и количественная обработка полученных результатов, их теоретическая интерпретация. Анализируются и обобщаются результаты деятельности педагогов, внедряется в практику полученный опыт работы.

Учебно-тематический план стажировочной площадки

№	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1	Семинар-практикум «Организация и проведение педагогического мониторинга по освоению воспитанниками образовательной программы ДОУ»		Ст. воспитатель, члены творческой группы
2	Семинар-практикум «Организация развивающих видов детской деятельности воспитанников ДОУ»		Ст. воспитатель, члены творческой группы
3	Педагогическая мастерская «Эффективные практики проведения педагогического мониторинга в ДОУ»		Ст. воспитатель, члены творческой группы
4	Мастер-класс «Методы организации детских видов деятельности в условиях ДОУ»		Ст. воспитатель
5	Открытые показы непосредственно образовательной деятельности в ДОУ		Ст. воспитатель, воспитатели
6	Педагогическая лаборатория «Создание условий для развития свободной самостоятельной деятельности воспитанников»		Ст. воспитатель, члены творческой группы
7	Интерактивные игры по развитию профессиональных компетенций у педагогов		Ст. воспитатель
8	Консультация «Программно-методическое обеспечение различных видов деятельности дошкольников в ДОУ»		Ст. воспитатель

Литература

Нормативно-правовые документы:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».

3. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

4. Федеральный закон от 3 июля 2016г. №238-ФЗ о независимой оценке квалификации.

5. Федеральный закон от 3 июля 2016г. №239-ФЗ о внесении изменений в Трудовой кодекс РФ.

6. Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. №584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

Научная и методическая литература:

1. Антипина А. Е. Театрализованная деятельность в детском саду. – М., 2003.

2. Бизикова О. А. Развитие диалогической речи дошкольников в игре. – М.: Издательство «Скрипторий 2003», 2008.

3. Веракса Н. Е., Галимов О. Р. Познавательльно-исследовательская деятельность дошкольников. Для работы с детьми 4—7 лет. – М.: МОЗАИКА-СИНТЕЗ, 2014г.

4. Григорьева Г. Г. Изобразительная деятельность дошкольников. – М.: ACADEMIA, 2000.

5. Губанова Н. Развитие игровой деятельности. – М: Мозаика-Синтез, 2012.

6. Дыбина О. В. Интеграция образовательных областей в педагогическом процессе ДОУ. Пособие для педагогов дошкольных учреждений. – М: Мозаика-Синтез, 2012.

7. Ельцова О. М., Терехова А. Н. «Игровые обучающие ситуации как нетрадиционная форма работы с дошкольниками» // Начальная школа №1, 2011.

8. Компетентностная модель дошкольного образования: Монография / Л.В.Трубайчук, Л.Н.Галкина, И. Е. Емельянова, Н. П. Мальтеникова и др. – Челябинск: ИИУМЦ «Образование», 2009.

9. Лосева Е. В. Развитие познавательльно-исследовательской деятельности у дошкольников. Из опыта работы. – М.: Детство-Пресс. 2013.

10. Масловская С. В. Теория и практика становления культурно-антропологических практик дошкольников. Учебное пособие. – М.: Издательство «ФЛИНТА», 2014.

11. Нищева Н. В. Картотеки подвижных игр, упражнений, физкультминуток, пальчиковой гимнастики. Детство-Пресс. – 2013.

12. Развитие речи и творчества дошкольников: Игры, упражнения, конспекты занятий / Под ред. О. С. Ушаковой. – М.: ТЦ «Сфера», 2003.

13. Силантьева С. В. Игры и упражнения для свободной двигательной деятельности детей дошкольного возраста. Детство-Пресс. 2013.

14. Степанова О. А. Развитие игровой деятельности ребенка. – М.: ТЦ «Сфера», 2009.

15. Харченко Т. Е. Организация двигательной деятельности детей в детском саду. Детство-Пресс. 2011.

16. Чурилова Е. Г. Методика и организация театрализованной деятельности дошкольников и младших школьников.

2.2. Этапы формирования готовности педагогов к введению профстандарта

Цель	Мероприятия	Содержание деятельности	Результат
Информационно-аналитический этап			
Формирование рабочей группы введения и реализации профстандарта	Прохождение педагогами проблемных курсов, изучение тематической литературы, Интернет-ресурсов, обсуждение на педагогических мероприятиях возникающих проблем и предложений	Четкое распределение обязанностей и полномочий членов рабочей группы.	Готовность членов рабочей группы к разработке и организации мероприятий по введению и реализации профстандарта.
Диагностический этап			
Определение имеющегося уровня профессиональной компетентности педагогов на основе требований профстандарта к трудовым действиям, умениям, знаниям и по результатам самооценки профессиональной деятельности педагога. Выявление профессиональных дефицитов по результатам самооценки	Анкетирование педагогов. Анализ анкет.	Заполнение педагогами анкеты «Самооценка профессионального уровня готовности педагогов к введению профстандарта». Составление перечня профессиональных дефицитов педагогов.	Определен уровень профессиональной компетентности каждого педагога, выявлены профессиональные дефициты по результатам самооценки.

профессиональной деятельности педагога.			
Этап планирования работы			
Проектирование методической деятельности ДОУ в соответствии с положениями и требованиями профстандарта.	Заседание методического совета: составление перечня изменений в работе ДОУ в связи с введением профстандарта. Составление плана методической работы, принятие его педагогическим советом. Проектирование планов и программ саморазвития педагогов.	Разработка стратегических и тактических планов методической деятельности в ДОУ с учетом профессиональных дефицитов педагогов и индивидуальной методической поддержки каждому педагогу.	Планы методической деятельности. Планы и программы профессионального саморазвития педагогов.
Основной этап			
Формирование готовности педагогов к введению профстандарта	Проведение методических мероприятий: семинаров, вебинаров, практикумов, мастер-классов и др. Курсовая подготовка педагогов. Анализ промежуточных результатов.	Формирование профессиональных компетенций педагогов в соответствии с профстандартом на различных методических мероприятиях.	Повышение уровня профессиональной готовности педагогов к введению профстандарта.
Итоговый этап			

Анализ динамики уровня готовности педагогов к введению профстандарта	Итоговые диагностические мероприятия по формированию профессиональной готовности педагогов к введению профстандарта. Анализ профессиональной деятельности педагогов по введению профстандарта.	Совместное обсуждение профессиональных достижений и дефицитов, индивидуальная работа с педагогами, направленная на формирование готовности по введению профстандарта.	Перечень педагогических достижений и не решенных профессиональных дефицитов педагогов. Перечень задач методической деятельности в ДОУ на перспективу.
--	--	---	---

2.3. Интерактивные игры по развитию у педагогов профессиональных компетенций

Активизация профессиональной деятельности педагогов возможна при использовании интерактивных методов и форм работы.

В чем состоит суть интерактивного обучения?

Процесс взаимодействия нужно организовать таким образом, чтобы практически все участники оказались вовлеченными в процесс познания и обсуждения. Интерактивная деятельность предполагает организацию и развитие диалогического общения, которое ведет к совместному решению и принятию наиболее общих, но значимых для каждого участника задач.

Очень важно, что при такой организации работы педагог может не только выразить свое мнение, дать оценку, но и услышать доказательные аргументы коллег.

Для этого на различных профессиональных обучающих мероприятиях организуются различные формы интерактивного игрового взаимодействия.

«Разброс мнений»

(модификация игры Н. Е. Щурковой)

«Разброс мнений» – это организованное поочередное высказывание педагогами суждений по каким-либо направлениям профстандарта.

Предполагается, что суждения могут быть самыми разными, неожиданными как по форме, так и по содержанию. Никаких границ для выражения мнений не существует, каждый имеет право сказать то, что хочет.

Методическим ключом служит многочисленный набор карточек с недописанными фразами по теме обсуждения. Их прочтение и произнесение вслух инициирует мышление, как бы провоцируя на высказывание, которое рождается тут же, в момент чтения и произнесения. Начатое должно быть закончено, поэтому тот, кто получил карточку, имеет уже готовое начало своего короткого выступления по предложенной теме. Начальная фраза дает направление мысли и определяет подход к теме.

Ведущий предлагает педагогам высказать свое мнение по определенной теме либо ставит вполне конкретный вопрос. Например, «Что вы думаете о специфике дошкольного образования?» или «Считаете ли вы, что необходимо обеспечивать игровое время и пространство для развития свободной игры дошкольников?», «Какие условия нужно создать для организации развивающей продуктивной деятельности воспитанников?».

Старшему воспитателю необходимо сформулировать вопросы по профстандарту и подготовить карточки.

Число карточек равняется числу участников дискуссии. На карточке – первые слова, с которых начинается высказывание. Условия игры следует соблюдать, и, если доставшаяся фраза не нравится участнику, он ее может поменять, но не нарушать условий.

Варианты недописанных фраз: «Я не задумывалась над вопросом ранее, но могу сказать, что...», «Мне кажется, что в этом вопросе главным является...», «Ежедневно с данной проблемой сталкивается педагог, когда...», «Меня в этом вопросе больше всего смущает...», «Для меня этот вопрос не представляется трудным, потому что...» и др.

Главное условие: принимается мнение каждого как некоторая ценность, не подлежащая оценке «правильно – неправильно».

«Разброс мнений» – очень оперативная и гибкая форма организации группового дела, удобная для обсуждения конфликтных ситуаций, для выявления группового общественного мнения.

«Открытая кафедра»

(модификация игры Н. Е. Щурковой)

«Открытая кафедра» – интерактивная игра, в процессе которой выступает несколько педагогов. При этом важно, чтобы максимально соблюдался принцип добровольности: на кафедру свободно выходит тот, кто сам изъявляет желание публично высказать свою точку зрения.

Обязательной является подготовка помещения, наличие трибуны-кафедры для выступлений. Отправным моментом для проведения «открытой кафедры» мог бы стать вопрос: «Что я сказала бы, если бы...» Варианты ее отражены в вариациях поставленного вопроса: «...если бы я была властна изменить содержание профстандарта»; «...если бы меня слышали руководители от образования»; «...если бы родители сидели передо мной» и т. д.

Участвовать в «открытой кафедре» могут и руководители ДОУ, предварительно обдумав тактику, чтобы не подавить свободы педагогов и не навязать им своей профессиональной позиции.

«Корзина грецких орехов»

(модификация игры Н. Е. Щурковой)

К фразеологическому сочетанию «крепкий орешек» обращаются, когда говорят о том, сущность чего не познать с первого взгляда и проблема чего не может быть легко разрешена без огромных усилий или помощи других людей. «Грецкий орех» – зрительный образ трудного вопроса жизни, стоящего перед человеком.

«Корзина грецких орехов» – это разговор о том, что заботит педагога и с чем он не может пока справиться.

Педагоги «бросают» туда (произносят один за другим, передавая корзину или подходя к ней) мучительные, не разрешаемые педагогические ситуации. Никто не дает никаких советов, не предлагает ответов – внутренняя реакция участников остается тайной каждого, о ней лишь можно догадываться по мимическим, пластическим проявлениям.

«Корзина грецких орехов» может стать отдельным приемом воздействия в контексте какой-то другой групповой деятельности. Например, в случае затруднений по ходу организации дела. Постановка вопроса «Какие сложности мы видим в этом деле?» может быть обыграна как «сбор в корзину грецких орехов». Игровая деталь создает психологическую опору педагогам, снимает психологическую зажатость и, безусловно, стимулирует активность.

«Корзина грецких орехов» – своеобразные упражнения в развитии способности видеть, выделять, формулировать и описывать проблему. Если эта способность личности развита, то можно полагать, что уже наполовину проблемы решаются, потому что осмысление – начало решения.

«Весёлые карточки»

Цель: проверить и закрепить знания педагогов по содержанию профстандарта.

Предлагаются вопросы: «Какими необходимыми умениями должен обладать воспитатель?», «Какие необходимые знания должны быть у воспитателя?».

Нужно подготовить карточки, где на каждой будет перечень некоторых требуемых в профстандарте знаний (умений) и какие-нибудь ненужные для воспитателя (не для работы) знания (умения). Например, знание химической формулы воды или знание основ бизнеса. Карточки с необходимыми знаниями будут синего цвета, карточки с необходимыми умениями – желтого.

Старший воспитатель выписывает на каждую карточку по одному-два знания (умения), в зависимости от количества участников, чтобы всем хватило карточек. Добавляет ненужные

знания (умения). Раздаёт эти карточки. Педагоги вычеркивают ненужное и отдают старшему воспитателю.

В абсолютном большинстве случаев педагоги правильно вычеркнули ненужное. Останется всё то, что написано в Профстандарте. В конце игры старший воспитатель отдельно зачитывает с карточек знания (синего цвета), а потом – умения (желтого цвета). Можно после этого на большом экране через компьютер показать все знания (умения). А можно обойтись считыванием текста с карточек.

Пример карточки

Задание: Какими необходимыми умениями должен обладать воспитатель в соответствии с профессиональным стандартом педагога? Поставьте знак «+» около правильного высказывания.

Необходимые умения:

1. Применять методы физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с образовательной программой организации.
2. Владеть основами бизнес-маркетинга при планировании образовательной деятельности.
3. Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач.
4. Выстраивать партнерское взаимодействие с представителями торговых организаций для закупки оборудования и игрушек.

«Конструктор идей»

Работа проходит в три этапа.

Первый этап – педагоги объединяются в команды и рассаживаются по кругу. Руководитель формирует проблему. Например, как создать позитивный климат в группе и условия для доброжелательных отношений между детьми. (Трудовое действие из профстандарта).

Второй этап – в течение 10—12 минут каждая команда на своем листе бумаги записывает предлагаемые меры для решения проблемы.

Третий этап – капитан каждой команды по кругу зачитывает предложения, остальные молча выслушивают (без критики); по ходу проводится голосование по каждому пункту – включать или не включать его в общее решение, которое по мере разговора фиксируется на доске.

«Методический мост»

Эта игровая форма является разновидностью дискуссии. К проведению «Методического моста» могут привлекаться педагоги разных образовательных учреждений района, города, руководители МО, а также родители.

Целью методического моста является обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания.

Примерные темы «Методического моста»:

- Организация развивающих видов детской деятельности в ДОУ.
- Эффективная модель конструктивного взаимодействия детей дошкольного возраста со взрослыми и сверстниками.
- Создание условий для развития свободной игры детей дошкольного возраста.

«Справочное бюро»

Создается временная творческая группа. За несколько дней до намеченного срока мероприятия педагогам дошкольного учреждения предлагается подумать, какие вопросы по профстандарту они хотят задать.

Затем вопросы, которые могут быть и анонимными, классифицируются по проблемам. Участники «справочного бюро» (творческая группа) решают, на какие вопросы они могут ответить сами, какие вопросы требуют объяснения специалистов. По некоторым вопросам можно предложить поделиться опытом работы самим педагогам. Каждая проблема, к которой относится группа вопросов, раскрывается по возможности наиболее полно. Педагоги должны четко представлять теоретические основы проблемы, пути ее решения, формы организации, методы и приемы работы.

«Методический ринг»

Цель: совершенствование профессиональных знаний педагогов, выявление общей эрудиции.

Форма проведения: групповая работа (определяются оппоненты, группы поддержки оппонентов, группа анализа).

Методика организации и проведения:

1 вариант – методический ринг как разновидность дискуссии при наличии двух противоположных взглядов на один и тот же вопрос.

Например, вопрос «Какие профессиональные компетенции педагога ДОУ вы считаете наиболее значимыми?»

Заранее готовятся два оппонента. Каждый из них имеет группу поддержки, которая помогает своему лидеру в случае необходимости.

Группа анализа оценивает уровень подготовки оппонентов, качество защиты определенной версии, подводит итоги. Для снятия напряжения в паузах предлагаются педагогические ситуации, игровые задания и т. д.

2 вариант – методический ринг как соревнование методических идей в реализации одной и той же проблемы.

Например, методический ринг по теме «Эффективные методы познавательно-исследовательской деятельности дошкольников» предполагает соревнование следующих методических идей: применение игровых заданий, использование активных форм обучения.

«Блиц-опрос»

1. Ведущим видом деятельности в дошкольном возрасте является:

- учебная деятельность,
- игра,
- общение,
- предметно-практическая деятельность.

2. Какие бывают игры для дошкольников?

- с правилами,
- с утверждениями,
- с положениями,
- с мнениями.

3. Назовите основной метод педагогического изучения ребенка?

- слежка,
- подслушивание,
- обследование,
- наблюдение.

4. Развивающее обучение должно ориентироваться:

- на зону ближайшего развития ребенка;
- на окружающий социальный мир;
- на сюжетно-ролевую игру;

– на знания и умения педагога.

5. Что не входит в детские виды деятельности?

- предметная,
- познавательная,
- учебная,
- игровая.

6. Конструктивное взаимодействие – это:

- работа с конструктором,
- просмотр телепередачи,
- взаимодействие на результат,
- монологическая речь.

7. Что не входит в продуктивные виды деятельности?

- рисование,
- принятие пищи,
- конструирование,
- лепка.

8. Какой вид деятельности не относится к развивающим?

- умывание,
- познавательно-исследовательская,
- игровая,
- продуктивная.

9. Что не входит в индивидуальные особенности ребенка?

- здоровье,
- характер,
- цвет одежды,
- возраст.

10. Что такое свободная игра?

- деятельность, организованная взрослым,
- деятельность, которую ребенок выбирает самостоятельно,
- деятельность, которая происходит в свободное время,
- деятельность, свободная от правил.

2.4. Анкета для педагогов «Знаете ли Вы профстандарт?»

– Для чего ввели профстандарт?

Ответ: Для установления единых требований к деятельности педагога, для профессионального развития, для определения квалификации педагога, для регулирования трудовых отношений.

– Зачем нужен профстандарт педагогу?

Ответ: определять свои умения и знания, необходимые для конкретной профессии или должности, оценивать свои профессиональные возможности, планировать профессиональную перспективу.

– Какая нормативная база регламентирует применение профстандарта в деятельности ДОУ?

Ответ: трудовой кодекс, закон «об образовании в РФ», постановления правительства и приказы Минтруда, касающиеся профстандарта.

– Изменится ли процедура аттестации педагога после введения профстандарта?

Ответ: да, изменится порядок оценки и самооценки педагогической деятельности, оценивать профессионализм будут на основе требований профстандарта.

– Для каких должностей педагогических работников предназначен профессиональный стандарт педагога?

Ответ: для воспитателей и старших воспитателей.

– Будет ли способствовать введение профессионального стандарта повышению качества образования?

Ответ: да, так как педагог будет заинтересован в профессиональном росте, а соответственно в качестве образования.

– Нужно ли повышать психологическую культуру воспитателя или достаточно педагогического образования?

Ответ: Особенностью профстандарта является повышение профессиональных требований к психологической подготовке педагога. Более половины трудовых действий, необходимых знаний и умений требуют знания психологии.

– К чему предъявляются требования в профстандарте?

Ответ: к трудовым действиям, к необходимым умениям и необходимым знаниям.

– Какие трудовые функции включены в профстандарт?

Ответ: обучение, воспитательная деятельность, развивающая деятельность, педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования.

– Какие основные требования предъявлены к трудовым действиям педагога?

Ответ: участие в разработке основной общеобразовательной программе, участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды, организация и проведение мониторинга, развитие профессионально значимых компетенций, формирование психологической готовности к школьному обучению, организация различных видов детской деятельности, создание позитивного психологического климата в группе, поддержка детской инициативы и самостоятельности.

– Какие основные требования предъявлены к необходимым умениям педагога?

Ответ: уметь организовывать различные виды детской деятельности, применять методы физического, познавательного и личностного развития дошкольников, использовать методы и средства анализа психолого-педагогического мониторинга, выстраивать партнерские взаимоотношения с родителями, владеть ИКТ-компетентностями.

– Какие основные требования предъявлены к необходимым знаниям педагога?

Ответ: знать специфику дошкольного образования и особенности организации работы с детьми, основы дошкольной педагогики, закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном возрасте, особенности становления и развития детских деятельностей, современные тенденции развития дошкольного образования.

2.5. Отчет о работе стажировочной площадки по теме «Развитие профессиональных компетенций педагогов ДОУ»

В соответствии с профессиональными запросами и потребностями педагогов, выявленными в процессе освоения положений и требований профессионального стандарта педагога, а также в процессе работы с детьми дошкольного возраста, была разработана программа стажировочной площадки по теме «Развитие профессиональных компетенций педагогов ДОУ».

Авторы программы:...

В течение 20... – 20... учебного года по данной программе успешно прошло стажировку... педагогов.

Развитие профессиональных компетенций стажеров по данной проблеме реализовывалось с помощью:

- развития представлений личности педагога о своих возможностях, своей ответственности за развитие, обучение и воспитание дошкольников;
- освоения познавательной базы решения проблемы на основе изучения межпредметных знаний и перехода к универсальным методам, применяемым в практической и теоретической деятельности;
- расширения образовательного пространства педагогов.

В основе содержания программы принципы:

релевантности, то есть соответствия содержания программы и предполагаемых результатов обучения профессиональным запросам стажеров;

– **субъектности**, обеспечивающего участие обучающихся педагогов в конкретизации содержания программы площадки, параметров качества обучения;

– **индивидуализации**, полагающего осваивать программу с опорой на психологические, характерологические особенности стажера, его временные и организационные ресурсы;

– **конкретности и адекватности**, учитывающего специфику дошкольного учреждения, включая организационно-методические, кадровые, материально-технические возможности;

– **вариативности**, включающего множественность форм, способов и приемов реализации программы.

Деятельность педагогов-стажеров была организована в различных формах: мастер-классы, педагогическая мастерская, семинарские занятия, просмотр непосредственно образовательной деятельности, презентации педагогического опыта, интерактивные игры и др. Была предусмотрена организация самостоятельной работы по разработке проектов, конспектов образовательной деятельности, презентаций.

Стажировочная практика состояла из нескольких этапов, каждый из которых посвящен решению определенной задачи повышения профессиональной квалификации.

I этап – проектный

Для педагогов этот этап был **этапом самопознания**.

В процессе обучения были выявлены сильные и дефицитные стороны личности стажера, его индивидуальные стили обучения и способы педагогической деятельности. Выявление дефицитных моментов в работе явились стимулом к профессиональному развитию.

На данном этапе педагогами изучались научно-методическая литература, современное состояние проблемы, определялись теоретико-методологические подходы к ее рассмотрению, проводилось исследование по выявлению профессиональных затруднений педагогов, разрабатывалась программа по развитию профессиональных компетенций стажеров.

В соответствии с обозначенными профессиональными дефицитами основным направлением стажировочной площадки было выбрано формирование необходимых профессиональных умений педагогов по организации различных видов детских деятельности, а также по организации и проведению педагогического мониторинга.

II этап – практикоориентированный

Для стажеров он стал **этапом самоорганизации**.

В процессе второго этапа у них развивались навыки самоорганизации: навыки самостоятельной работы и продуктивной организации своей деятельности.

В начале этого этапа еще вносились коррективы в программу стажировочной площадки, определялись необходимые условия для эффективного развития профессионализма педагогов в процессе повышения их квалификации.

На втором этапе стажеры знакомились с деятельностным подходом к обучению, воспитанию и развитию дошкольников, различными методиками и технологиями, принципами подбора методических материалов. Затем оформляли личный профессиональный опыт работы, который являлся творческим видом презентации методов и форм работы, проектных идей стажера. Представление опыта работы позволило осознать социальную значимость своей деятельности, развить рефлексивные и презентационные навыки.

III этап – обобщающий

Третий этап для стажеров — **это этап самообразования и самореализации**.

Задачей третьего этапа являлось расширение и обогащение образовательного пространства стажеров, а также закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате обучения.

Освоение универсальных методов и форм работы, применяемых в практической деятельности, осуществлялось через участие в семинаре-практикуме, педагогической мастерской, мастер-классе, педагогической лаборатории, интерактивных играх, открытых показах непосредственно образовательной деятельности.

В этот период стажеры реализовали также собственные проектные идеи.

Таким образом, процесс развития у педагогов профессиональных компетенций базировался на одновременной реализации системного, методического, личностно-ориентированного и дифференцированного подходов с учетом специфики дошкольного учреждения, базового образования каждого стажера, его стажа работы и мотивации к деятельности.

Литература

1. Волобуева Л. М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. М.: Творческий центр, 2004.
2. Кадровое дело. Практический журнал по кадровой работе. Электронный ресурс: <http://www.kdelo.ru/profstandart>
3. Немова Н. В. Управление методической работой в школе. М., 1999. (Библиотека журнала «Директор школы». Вып. 7.)
4. Самоанализ и самооценка профессиональной деятельности учителя основного и среднего общего образования на основе профессионального стандарта «Педагог»: методические рекомендации / сост. Н. Г. Калашникова, Е. Н., Жаркова и др. Барнаул: КГБУ ДПО АКИП-КРО, 2016. Электронный ресурс: http://zls1202.edu22.info/data/documents/uchitelya_NOO.pdf