

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 33 пушкинского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Педагогическим советом

ГБДОУ детский сад № 33

Протокол № 2 от «21» 12 20 16 г



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий ГБДОУ № 33

Т.Е. Киреева

Приказ № 160 от «28» 12 20 16 г

Программа

«Повышение квалификации педагогических  
работников в условиях перехода на  
профессиональный стандарт «Педагог»

Пушкин, Санкт-Петербург

2016 г.

## **Пояснительная записка**

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

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

Поэтому, управленческая деятельность в нашем детском саду направлена на создание условий для развития у педагогических работников универсальных профессиональных способностей, обеспечивающих качество реализации образовательного процесса в условиях открытой социально — педагогической системы. С позиции системно-деятельностного подхода компетентность рассматривается как некая система, предполагающая взаимодействие компонентов, обеспечивающих ее существование и осуществление цели (функции). Компетентность как система в данном проекте задается решаемыми целями и задачами, сформулированными во ФГОС ДО.

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

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

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

### **Принципы построения проекта.**

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

2. Управленческие принципы:

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

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

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

- обучение тому, что необходимо в практике;

- обучать через деятельность;

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

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

5. Принцип сетевого взаимодействия педагогов.

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

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

Решением стало создание данного проекта, как действенного способа организации педагогического процесса, поэтапной практической деятельности по достижению поставленной цели.

**Тип проекта:** административно- методический

**Продолжительность** проектной деятельности: долгосрочный (2016-2020 г.)

**Целевая группа:** педагоги

**Цель проекта:** обеспечение перехода педагогических работников на работу в условиях действия профессиональных стандартов.

**Задачи проекта:**

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

**Планируемые результаты:**

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

Для реализации поставленных задач создали рабочую группу, деятельность которой предполагает методическую работу по повышению профессиональной компетентности педагогических кадров.

**Задачи:**

- проведение мероприятий информационного сопровождения,
- разработка нормативных правовых актов.

**Направления работы:**

- определение целей и задач работы по внедрению профстандарта,
- определение содержания и форм работы по обучению кадров,
- обозначение предполагаемых результатов реализации модели,
- определение перспективы дальнейшей работы по организации обучения педагогических кадров.

**Основная цель**–предоставить возможность членам педагогического коллектива не только участвовать в реализации уже готовых программ, но и принимать активное участие в их планировании, разработке, в апробации экспериментов и инноваций, постоянно стимулируя развитие творческого потенциала педагогов, направленного на формирование и развитие интегративных качеств личности воспитанников.

**Ожидаемый результат работы:**

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

- мониторинг личных достижений.

### Функционально-структурная модель методической работы



## План работы рабочей группы

<b>1 этап. Организационно- правовое обеспечение и информационное сопровождение</b>			
<b>№п/п</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки</b>	<b>Отметка о выполнении</b>
1.	Издание приказа о создании рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов	Июнь 2016 г.	
2.	Доведение до работников ДООУ информации о нормативных актах, регулирующих введение профессиональных стандартов, утвержденных профессиональных стандартах и порядке их введения	Июнь-сентябрь 2016г.	
3.	Определение перечня локальных нормативных актов ДООУ, в которые необходимо внести изменения в связи с введением профессиональных стандартов	Июнь 2016 г.	
4.	Внесение изменений в локальные нормативные акты, в связи с введением профессиональных стандартов изменения в локальных актах	Июль-сентябрь 2016 г.	
5.	Внесение изменений в должностные инструкции	Сентябрь 2016 г	
6.	Ознакомление педагогических работников с вновь разработанными локальными нормативными актами.		
7.	Создание аттестационной комиссии (комиссий) для проверки соответствия квалификации работников квалификационным требованиям профессиональных стандартов	Сентябрь 2016 г.	
8.	Составление плана аттестации педагогических работников	Август 2016 г	
<b>Второй этап проекта. Внедрение профессионального стандарта в ДООУ</b>			
1.	Внутренний аудит профессиональной деятельности педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога Мониторинг соответствия уровня профессиональной компетентности	2016 - 2017 г.	
2.	Определение необходимости профессиональной подготовки (переподготовки, обучения, дополнительной профессиональной подготовки работников ДООУ) Список работников, которым необходимо пройти профессиональную подготовку(переподготовку, обучение,	Июль 2016 г.	

	дополнительную профессиональную подготовку) в целях приведения их квалификации в соответствие квалификационным требованиям профессиональных стандартов		
3.	Реализация Плана по организации применения профстандарта (переподготовки, обучения, дополнительной профессиональной подготовки) работников с учетом требований профессиональных стандартов. План с указанием категорий педагогических должностей (профессий) и численности работников ДОУ	2016-2020 г.	
4.	Проведение педагогическими работниками самооценки профессионального уровня. Лист самооценки	Один раз в полугодие	
5.	Консультационная поддержка - процедура прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности; - процедура прохождения аттестации на квалификационную категорию	В течение 2016 – 2020 уч. г.	
6.	Организация деятельности аттестационной комиссии в ДОУ с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности	В течение учебного года.	
7.	Планирование повышения квалификации педагогов . Утвержденный план повышения квалификации педагогов	Май 2017 г.	
8.	Самообразование педагогов. Отчеты педагогов по темам самообразования на Педгостинной	В течение года.	
9.	Методическая работа с педагогами. Разработка системы методической работы с педагогами	В течение учебного года.	
<b>Третий этап проекта – заключительный.</b>			
1.	Анализ работы по введению профессионального стандарта	2020г	

## Литература

1. Профессиональный стандарт педагога с точки зрения компетентностного подхода // Справочник заместителя директора школы. - 2009. - № 6. - С.5-12.
2. Базовые компетентности педагога. Требования профессионального стандарта // Сельская школа. - 2009. - № 6. - С.7-12.
3. Профессиональный стандарт педагогической деятельности. Новая методика оценки уровня квалификации педагогических кадров // Методическая работа в школе. - 2011. - № 2. - С.3-15.
4. О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов: Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 (с приложением) // Официальные документы в образовании. - 2013. - № 5. - С.7-12.
5. Новации в развитии образования. Проект концепции и содержания профессионального стандарта педагога // Школа управления ОУ. - 2013. - № 4. - С.3-6.
6. Профессиональный стандарт педагога (Концепция и содержание) (проект) // Вестник образования. - 2013. - № 8. - С.4-44.
7. Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)(воспитатель, учитель)": приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 № 544н г.Москва. Зарегистрирован в Минюсте РФ 06.12.2013 г. Регистрационный № 30550 // Российская газета. - 2013. - № 285, 18 декабря. - С.20. - См. также // Вестник образования России. 2014. № 2. С.10-36;
8. Должностные инструкции, учитывающие требования профессионального стандарта педагога // Практика административной работы в школе. - 2014. - № 5. - С.5-20.
9. Профессиональный стандарт педагога как ориентир профессионального развития учителя // Инновации в образовании. - 2016. - № 4. - С.14-22.

## **Промежуточный анализ работы по внедрению профессионального стандарта**

Анализ реализации данного проекта, позволил отметить положительные моменты:

Коллектив педагогов детского сада – дружная команда профессионалов. Свою квалификацию и большой творческий потенциал они подтвердили, участвуя в различных конкурсах, акциях и фестивалях.

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

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

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

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

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

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



**План по организации применения профстандарта  
В ГБДОУ детский сад № 33 Пушкинского района СПб**

<b>Список профессиональных стандартов, подлежащих применению.</b>	<b>Сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении, дополнительном профессиональном образовании работников.</b>	<b>Этапы применения профессиональных стандартов:</b>
Профстандарт «Педагог-психолог»	<b>отсутствует</b>	
Профстандарт «Педагог дошкольного образования»	2 воспитателя ДОУ потребность в дополнительной профессиональной подготовке по профильному направлению ;	
Профстандарт «Инструктор по физической культуре»	1 инструктор по физической культуре потребность в дополнительной профессиональной подготовке по профильному направлению.	

### Система методической работы с педагогами в течение учебного года

<b>Направление. Мотивация к самосовершенствованию и профессиональному росту, самореализации</b>		
Анкетирование на тему «Составляем годовой план работы ДОО». Включить педагогов в процесс планирования, сформировать личную заинтересованность в реализации годового плана работы ДОО	все педагоги	ежегодно (перед новым учебным годом);
Анкетирование на тему «Анализ профессиональной деятельности». Выявить индивидуальные достижения, способности педагогов	все педагоги	ежегодно в мае (по итогам учебного года);
Разработка (корректировка) критериев оценочного листа на стимулирующие выплаты. Повысить у педагогов степень заинтересованности в достижении результатов работы посредством стимулирующих выплат	участники творческой группы	один раз в год
Анкетирование на тему «Оценка реализации потребностей педагогов в развитии» (авт. Н. В. Немова). Повысить профессиональную мотивацию педагогов, развивать творческую инициативность, формировать умение позиционировать себя в обществе в качестве педагога	все педагоги	ежегодно в августе, в мае или по необходимости.
<b>Направление. Психологическая поддержка педагога</b>		
Совместное проведение праздников (День работников дошкольного образования, День открытых дверей, Новый год, 8 Марта и т. д.). Создать благоприятную психоэмоциональную обстановку в коллективе	все педагоги	ежегодно
Педгостиная «За чашкой чая». Провести релаксационные упражнения, повысить уверенность в своих силах, сформировать понимание значимости личного вклада в общее дело	все педагоги	3-4 раза в год
Тренинги. Развивать уверенность в своих силах, создавать условия для здоровьесбережения	мини-группы, индивидуально	регулярно, не реже 1 раза в месяц;
<b>Направление. Работа по раскрытию новых возможностей самореализации, повышающих ценность педагогов как профессионалов</b>		
Курсовая подготовка. Расширять психолого-педагогические знания, закреплять профессиональные умения	все педагоги	1 раз в 3 года
Повышение квалификации (аттестация). Повышать профессиональную компетентность	все педагоги	регулярно, по плану
Индивидуальные беседы, консультации. Учитывать в работе индивидуальные особенности, возможности, навыки и умения педагогов	все педагоги,	регулярно
Проектная деятельность с педагогами посредством	по желанию,	ежегодно,

организации работы одновременно нескольких творческих групп, мини-групп. Разрабатывать новые и систематизировать имеющиеся методические материалы, пополнять методическую копилку -		регулярно;
«Школа молодого педагога». Оказывать психолого-педагогическую помощь начинающим педагогам в современных условиях работы, формировать индивидуальный творческий «почерк» у молодых педагогов -	молодые педагоги	1 раз в квартал в течение года;
Обобщение и распространение педагогического опыта на всех уровнях (в детском саду, округе, регионе), публикации, участие в конференциях, окружных проблемных семинарах, педагогических советах и т. д. Распространять и внедрять эффективные формы и методы, которые способствуют получению высоких результатов в работе	педагогистажи	-, ежегодно;
Конкурсы педагогического мастерства, творческие конкурсы (с педагогами и дошкольниками). Стимулировать профессиональный и творческий рост	по желанию	ежегодно, регулярно;
Открытые просмотры, взаимопосещения НОД, семинары-практикумы, систематический тематический контроль. Накапливать практический опыт, распространять новые эффективные формы работы с дошкольниками	все педагоги,	1 раз в месяц;
Организация работы по самообразованию педагогов. Создать условия для личного и профессионального самосовершенствования педагогов	все педагоги	ежегодно, регулярно;
Организация методических выставок. Изучить современную педагогическую литературу, методические новинки, наработки педагогов-стажистов	все педагоги	ежегодно, 1 раз в квартал или по необходимости;
Создание личного блога в Интернете. Повысить профессиональную ИКТ-компетентность, распространять опыт работы, установить эффективную взаимосвязь с родителями воспитанников	по желанию	регулярное обновление.
<b>Направление. Интеграция работы с другими учреждениями и организациями</b>		
Совместная работа с образовательными организациями и культурными учреждениями города: общеобразовательной школой; детской школой искусств; детской библиотекой; домом детского творчества; музеем; физкультурно-оздоровительным комплексом. Создать систему взаимосодействия педагогов с социальными институтами для обеспечения благоприятных условий всестороннего развития дошкольников и успешной самореализации каждого педагога	все педагоги	ежегодно, по плану
Мониторинг личных достижений. Создание портфолио педагогов. Повысить уровень	все педагоги	ежегодно, регулярно.

активности педагогов в различных мероприятиях		
---	--	--