**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение**

**«Детский сад №14 с. Головино Белгородского района Белгородской области»**

*Выступление для участников семинара старших воспитателей, реализующих основную образовательную программу*

*дошкольного образования «Организация деятельности ДОО по повышению профессионального мастерства педагогических кадров в условиях введения профессионального*

*стандарта педагога» по теме:*

**«Создание организационно-методических**

**условий, способствующих достижению**

**положительной результативности в**

**деятельности ДОО в условиях введения**

**профессионального стандарта педагога»**

*Подготовила:*

**Воронова Екатерина Дмитриевна,**

*старший воспитатель*

*первой квалификационной категории*

**Головино, 2017 г.**

***Создание организационно-методических условий, способствующих достижению положительной результативности в деятельности ДОО в условиях введения профессионального стандарта педагога***

Приказом 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)»  (далее – Профстандарт) (зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013, регистрационный № 30550)  установлено, что профессиональный стандарт педагога (далее — профстандарт) применяется работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и при установлении систем оплаты труда.

Профессиональный стандарт призван повысить мотивацию педагогических работников к повышению качества профессиональной деятельности. Профессиональный стандарт является инструментом повышения качества образования как объективный измеритель квалификации педагога. Одна из основных задач профессионального стандарта – обеспечить ориентиры и перспективы профессионального развития педагогов.

Профстандартом перед педагогом поставлен ряд таких задач, которые он не решал ранее. Всему этому он должен научиться. Ведь нельзя от педагога требовать того, что он не умеет.

Отношение к этому концептуально новому в системе образования документу неоднозначное, в ходе его активного обсуждения стали очевидными тенденции тревожности и негатива ввиду недостаточной готовности части педагогов мобильно и адекватно отзываться на изменяющиеся условия и требования к образовательной деятельности. Таким образом, для успешного введения профессионального стандарта педагога крайне важна организация подготовительного периода, который позволит психологически адаптировать педагогическое сообщество к началу его действия, предпринять управленческие действия для достижения педагогами уровня квалификации, соответствующего требованиям профстандарта.

Разработчиками Стандарта предлагается своего рода «дорожная карта» его поэтапного внедрения, включающая апробацию профессионального стандарта с последующей корректировкой, развитие системы дополнительного образования и повышения квалификации для педагогических работников, а также разработку механизмов использования стандарта в системе организации трудовых отношений педагога и образовательной организации.

В первую очередь необходимо организовать изучение непосредственно Профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденного Минтруда Российской Федерации, а также развернутой концепции профессионального стандарта педагога. Крайне важно не просто изучить их содержание, а, что еще более важно, понять смыслы и перспективы изменений в педагогической и управленческой деятельности, связанных с введением Стандарта.

Реальному продвижению профессионального стандарта требуется также создание условий, необходимых для освоения педагогами новых профессиональных компетенций, диагностики профессионального уровня работника на соответствие требованиям профессионального стандарта педагога для определения его индивидуального маршрута обучения, проектирования персонифицированной программы повышения квалификации.

Для определения стратегии внутриорганизационного повышения профессиональной компетентности педагогических работников с учетом определенного дефицита компетенций в соответствии с выделенными уровнями профессионального стандарта педагога в образовательной организации должна быть спроектирована система научно-методической работы.

При проектировании системы научно-методической работы в ДОО необходимо четко понимать отличия традиционного подхода к организации научно-методической работы от подхода к организации этого процесса в условиях введения стандарта профессионального деятельности педагога (табл. 1).

Отличия традиционного подхода к организации научно-методической работы
от подхода к организации этого процесса в условиях введения стандарта
профессиональной деятельности педагога

*Таблица 1*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Традиционный подход к организации научно-методической работы** | **Подход к организации научно-методической работы в условиях введения профессионального стандарта педагога** |
| *Определение* | Часть системы непрерывного образования педагогов | Система условий для самосовершенствования, самообразования, саморазвития педагогов, повышения профессиональной компетентности работников с учетом требований профессионального стандарта педагога |
| *Цель* | Освоение наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания учащихся | Создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогов, устранения индивидуального дефицита компетенций |
| Обобщение и внедрение передового педагогического опыта | Экспертиза, внутренний и внешний аудит, технологизация опыта |
| Практическая помощь учителю | Разработка и реализация персонифицированных программ повышения квалификации педагогов на основе внутреннего аудита профессиональной деятельности педагога в соответствии с требованиями профессиональног о стандарта педагога |
| Повышение квалификации педагогов | Использование механизмов формального и неформального повышения профессиональной компетентности работников образовательной организации |
| Работа с профессиональным (закрытым) сообществом | Использование ресурса сетевых профессиональных объединений в формировании новых профессиональных компетенций педагогических работников |
| Выполнение инструкций по готовым алгоритмам | Использование активных форм повышения профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации, проектной деятельности |
| Поощрение лучших учителей | Создание мотивационных условий повышения профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации, формирование активной субъектной позиции педагога |
| *Содержание* | ДидактическоеВоспитательноеМетодическоеФизиологическое | Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организацияхПедагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ |
| *Результативность* | Педагогическое мастерство | Достижение уровня соответствия компетенций педагога содержанию стандарта профессиональной деятельности педагога.Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов |

Система научно-методической (методической) работы образовательной организации в условиях введения профессионального стандарта педагога может представлять собой совокупность грех взаимосвязанных и взаимообусловленных компонентов: целеполагающего, содержательно-процессуального и результативного.

**С ЧЕГО НАЧАТЬ**

Начать необходимо с организации изучения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и обсуждения возможных механизмов подготовки к введению и реализации профстандарта на институциональном (локальном) уровне.

**Примерный порядок работы с документом**

1. Провести педагогический совет по освещению вопросов о ***необходимости*** изучения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: указать сроки возможного введения, цель, задачи, области применения.
2. Издать приказ об изучении содержания документа с указанием сроков его исполнения, обратив особое внимание на его отличительные особенности.
3. Довести настоящий приказ до сведения ***каждого*** педагогического работника.
4. Обсудить профстандарт на заседаниях органов самоуправления.
5. Обозначить возможные формы и методы разрешения проблем, связанных с подготовкой к применению профстандарта персонифицированно для каждого педагога.
6. Определить направления деятельности администрации и педагогического коллектива по подготовке к внедрению профстандарта.

7. Внести изменения, связанные с подготовкой к применению профстан-дарта, в план методической работы на текущий год и учесть их при планировании работы на следующий учебный год.

1. Использовать ***отдельные*** положения профстандарта при разработке локальных актов образовательной организации.

**Организация поэтапного внедрения стандарта профессиональной деятельности педагога**

Организационно-методической базой по осуществлению работ по поэтапному внедрению стандарта профессиональной деятельности педагога в ОУ является рабочая группа, созданная локальным актом школы. Она выполняет работы, необходимые для организации и проведения мероприятий по общественно-профессиональному обсуждению результатов выполнения Программы внедрения, выполняет информационную и методическую поддержку педагогов, осуществляет учет, анализ и обобщение результатов выполнения задач Про-граммы внедрения, координирует деятельность исполнителей проекта.

В компетенцию ОУ входят следующие виды деятельности:

1. **Информационная деятельность.** Включает в себя формирование банка данных педагогической информации (нормативно-правовой, научной, др.); ознакомление педагогических работников с новинками педагогической, психологической, методической и научно-популярной литературы на бумажных и электронных носителях; ознакомление педагогических и руководящих работников с опытом инновационной деятельности образовательных организаций; информирование педагогических работников образовательных организаций о новых направлениях в развитии дошкольного, общего, специального и дополнительного образования детей, о содержании образовательных программ, новых учебниках, учебно-методических комплектах, видеоматериалах, рекомендациях, нормативно-правовых, локальных правовых актах; своевременное информирование о сроках проведения лицензионных экспертиз, мероприятий по оценке качества образовательной деятельности, аттестации педагогических и руководящих кадров.
	1. **Аналитическая деятельность.** Состоит из мониторинга профессиональных и информационных потребностей работников системы образования; изучения и анализа состояния и результатов методической работы в образовательных организациях, определение направлений ее совершенствования; выявления затруднений дидактического и методического характера в образовательном процессе при внедрении стандарта; сбора и обработки информации о результатах учебно-воспитательной работы образовательных организаций; обеспечения статистической и аналитической отчетности по осуществляемым видам деятельности.
2. **Методическая деятельность.** Включает в себя изучение запросов, поступающих от участников образовательного процесса; методическое сопровождение и оказание практической помощи молодым специалистам, педагогическим и руководящим работникам в период подготовки к аттестации, в межаттастационный и межкурсовой периоды; прогнозирование повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного образования; осуществление информационно-методической поддержки педагогических работников образовательных организаций, ведущих экспериментальную работу.
	1. **Организационная деятельность.** Состоит из планирования повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций; взаимодействия и координации методической деятельности с соответствующими подразделениями органов управления образованием и организациями дополнительного профессионального (педагогического) образования; организации работы творческих объединений педагогов; организации сетевого взаимодействия педагогических работников образовательных организаций.

**ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

**Мониторинг соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических кадров требованиям профессионального стандарта педагога**

Мониторинг – это своего рода диагностика профессионального уровня педагога на соответствие требованиям профессионального стандарта педагога для определения его индивидуального маршрута обучения, проектирования персонифицированной программы повышения квалификации. Решение данного вопроса предполагает обеспечить планирование методической работы в образовательной организации и организацию повышения квалификации педагогических работников через внутреннее обучение (по форме самообучающейся организации). Проведение оценки и самооценки готовности педагога к введению профстандарта позволит найти индивидуальные пути оказания помощи каждому педагогу, имеющему затруднения в определенных направлениях деятельности в свете требований профстандарта.

Ориентация на повышение качества педагогических кадров предполагает, что оценка и самооценка уровня квалификации, проведенная на основе разработанных критериев, позволяет увидеть зоны развития для каждого из педагогов и разработать индивидуальную программу профессионального развития.

**Методика оценки и самооценки готовности педагога**

 **к введению профстандарта**

**Цель:** определить уровень соответствия владения трудовыми функциямипедагога требованиям профессионального стандарта и выявить те показатели, которые оказали максимальное влияние на этот уровень либо имеют отрицательный показатель.

**Самооценка готовности педагога к введению профстандарта**

Заполнение таблицы проводится после изучения педагогом профстандарта **исключительно** самостоятельно. Консультирование возможно лишь по разъяснению формулировок показателей, если они не обсуждались на уровне структурных подразделений методической службы или педагогу необходимы дополнительные сведения.

На основании результатов, полученных после обработки данных, делается вывод о готовности педагога к работе в условиях введения профстандарта, об организации повышения квалификации по отдельным направлениям и об индивидуальной помощи (разработки индивидуальной траектории повышения квалификации) на институциональном уровне. В общем, результаты должны быть использованы при планировании методической работы в образовательной организации и позволят скорректировать график прохождения курсов повышения квалификации на разных уровнях.

**Оценка готовности педагога к введению профстандарта**

Заполнение данной таблицы предполагает включение в работу административного состава образовательной организации, психолога и социального педагога, руководителей структурных подразделений методической службы образовательной организации, по отдельным вопросам – обучающихся и их родителей (законных представителей) (анкетирование, тестирование по вопросам организации деятельности детско-взрослых сообществ, работы с семьей и т.д.). Кроме того, необходимо опираться на материалы внутриорганизационного контроля, внешнего аудита.

Используя полученные результаты, можно оценить общую (всей образовательной организации) готовность к введению и реализации профстандарта.

Кроме того, результаты могут быть использованы для внесения коррективов в план методической работы (тематика, формы организации работы), график прохождения курсов повышения квалификации и/или выбора уровня, на котором педагогу необходимо повышать свою профессиональную компетентность.

Планировать методическую работу на ближайшую перспективу лучше в соответствии с выявленными затруднениями педагогов. Это позволит подготовить их к введению и, в дальнейшем, реализации профстандарта.

Подходы к выбору направлений организации методической работы можно определить также в соответствии с определенными в профстандарте тремя сферами ответственности педагога:

**1) сфера обучения:**

* + разработка, освоение и применение современных психолого-педагогических технологий;
	+ владение активными, деятельностными формами и методами обучения;
	+ оценивание личностных и метапредметных результатов обучающихся;
	+ апробация и использование специальных подходов к обучению;
	+ переход от общепользовательской ИКТ-компетентности к предметно-педагогической ИКТ-компетентности;
		1. **сфера воспитания:**
	+ осуществление воспитательной деятельности с учетом культурных различий, половозрастных и индивидуальных особенностей детей;
	+ создание в учебных группах разновозрастной детско-взрослой общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников;
	+ нахождение ценностного аспекта учебного знания и информации, обеспечение его понимания и переживания обучающимися;
	+ сотрудничество с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач;
	+ владение методами организации экскурсий, походов и экспедиций и др.
		1. **сфера развития:**
	+ оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей;
	+ осуществление психолого-педагогического сопровождения основных общеобразовательных программ;
	+ составление психолого-педагогической характеристики (портрета) личности обучающегося;
	+ разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов;
	+ владение стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся;
	+ оценивание образовательных результатов, формируемых в преподаваемом предмете предметных и метапредметных компетенций, а также осуществление мониторинга личностных характеристик.

В соответствии с выявленными затруднениями педагогов, опираясь на опыт тех педагогов, которые имеют высокие самооценку и оценку по результатам диагностики, можно организовать групповую (в разных проявлениях) работу.

Обозначив в каждой сфере компетенции, над которыми надо работать, нужно выбрать формы в соответствии с возможностями образовательной организации.

В любом случае влияние на обновление профессиональной деятельности педагога имеет система самосовершенствования с использованием различных форм и методов повышения квалификации, позволяющая соответствовать новым требованиям к педагогической профессии, основанная на максимальной вовлеченности педагога в развитие самообучающейся организации («Самообучающаяся организация» - место, «в котором люди постоянно расширяют свои возможности создания результатов, к котором они на самом деле стремятся; в котором взращиваются новые широкомасштабные способы мышления, в котором люди постоянно учатся тому, как учиться вместе»).

Без создания качественных условий, организации обучения педагогов на рабочем месте, сочетая теоретические знания и практические умения в конкретных условиях образовательной организации для конкретных обучающихся подготовить коллектив к введению и реализации профстандарта, направленного на достижение высокого качества образования, НЕВОЗМОЖНО.