

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Центр развития ребёнка – детский сад № 57 «Аленушка» города Рубцовска

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 57 «Алёнушка»

О.В. Такмакова

12 » 01 2018г.



**«Дорожная карта»  
«Внедрение профессионального стандарта в ДОУ»  
(проект)**

2018г.

### **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.

### **«Макет профессионального стандарта педагога»**

Педагог - профессиональные компетенции - обучение – воспитательная работа  
развитие

С позиции системно-деятельностного подхода компетентность рассматривается как некая система, предполагающая взаимодействие компонентов, обеспечивающих ее существование и осуществление цели (функции). Компетентность как система в данном проекте задается решаемыми целями и задачами, сформулированными во ФГОС ДО.

ФГОС ДО означает появление новых требований к компетенциям педагога.

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

Компетентность – владение человеком соответствующими компетенциями.

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

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

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

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

Задачи проекта:

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

**Планируемые результаты:**

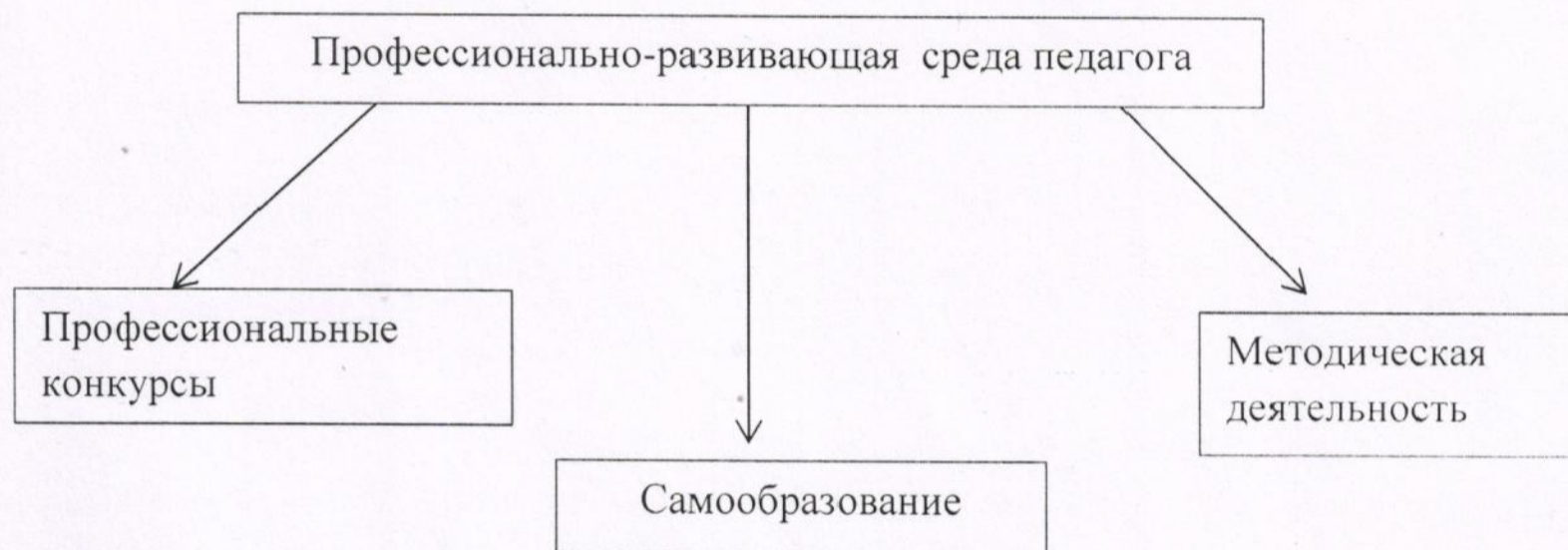
1. Создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов

2. Разработка единых, индивидуальных подходов к определению, содержанию повышения квалификации педагогических работников ДОУ.
3. Совершенствование методического сопровождения образовательного процесса.
4. Повышение профессионального мастерства педагогов.
5. Внедрение современных технологий в образовательный процесс.

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

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

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



**План «Дорожная карта» по организации применения профессиональных стандартов на период до 2020 года**

**1 этап. Организационно-правовое обеспечение и информационное сопровождение**

| № п/п | Наименование мероприятий  | Сроки                   |
|-------|---|-------------------------|
| 1     | Издание приказа о создании рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов  | Январь 2018г.           |
| 2     | Доведение до работников ДОУ информации о нормативных актах, регулирующих введение профессиональных стандартов, утвержденных профессиональных стандартах и порядке их введения | Январь-февраль 2018г.   |
| 3     | Определение перечня локальных нормативных актов ДОУ, в которые необходимо внести изменения в связи с введением профессиональных стандартов                                    | Февраль 2018г.          |
| 4     | Внесение изменений в локальные нормативные акты, в связи с введением профессиональных стандартов изменения в локальных актах  | Февраль-сентябрь 2018г. |

|   |  |                        |
|---|--|------------------------|
| 5 | Внесение изменений в должностные инструкции  | Август-сентябрь 2018г. |
| 6 | Ознакомление педагогических работников с вновь разработанными локальными нормативными актами | Сентябрь 2018г.        |
| 7 | Составление плана аттестации педагогических работников                                       | Июнь-июль 2018г.       |

**Второй этап - внедрение профессионального стандарта в ДОУ.**

| № п/п | Наименование мероприятий   | Сроки                   |
|-------|--|-------------------------|
| 1     | Мониторинг соответствия уровня профессиональной компетентности   | 2018г.- 2019г.          |
| 2     | Определение необходимости профессиональной подготовки (переподготовки, обучения, дополнительной профессиональной подготовки работников ДОУ) Список работников, которым необходимо пройти профессиональную подготовку (переподготовку, обучение, дополнительную профессиональную подготовку) в целях приведения их квалификации в соответствие квалификационным требованиям профессиональных стандартов | 2018г.-2019г.           |
| 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  | 2018г.-2019г.           |
| 4     | Проведение педагогическими работниками самооценки профессионального уровня. Лист самооценки  | Август 2018г., 2019г.   |
| 5     | Консультационная поддержка: в течение 2018 – 2020 г.г.:<br>- процедура прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности;<br>- процедура прохождения аттестации на квалификационную категорию.   | 2018г.-2020г.           |
| 6     | Планирование повышения квалификации педагогов. Утвержденный план повышения квалификации педагогов  | Июнь-июль 2018-2019г.г. |
| 7     | Самообразование педагогов  | В течение учебного года |
| 8     | Методическая работа с педагогами.  | В течение учебного года |

**План по организации применения профстандарта**

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

Направление. Мотивация к самосовершенствованию и профессиональному росту, самореализации:

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

Включить педагогов в процесс планирования, сформировать личную заинтересованность в реализации годового плана работы ДОУ - 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);

- 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Совместная работа с образовательными организациями и культурными учреждениями села: общеобразовательными школами; детской школой искусств; детской библиотекой; домом детского творчества; районным краеведческим музеем. Создать систему взаимосотрудничества педагогов с социальными институтами для обеспечения благоприятных условий всестороннего развития дошкольников и успешной самореализации каждого педагога - все педагоги ежегодно, по плану;

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

**Третий этап - итоговый**

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>Наименование мероприятий</b>   | <b>Сроки</b>        |
|------------------|---|---------------------|
| 1                | Корректировка плана по организации применения профессиональных стандартов   | Июль-декабрь 2019г. |
| 2                | Внесение изменений в локальные акты образовательной организации в соответствии с требованиями профессиональных стандартов | 2019г.              |
| 3                | Итоговый мониторинг, контроль и оценка реализации Плана по организации применения профессиональных стандартов             | Декабрь 2019г.      |