

**Управление образования Администрации города Новочеркасска
Методический кабинет
Учебно-методический семинар**

**«ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ БАЗОВОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СТАЖИРОВОЧНОЙ ПЛОЩАДКИ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
ПЕДАГОГОВ»**

**Организация работы заместителя
заведующего по повышению квалификации
педагогических и управленческих кадров.
Индивидуальные маршруты прохождения
стажерской практики.**

Подготовила:
зам.зав. по ВМР
МБДОУ детского сада № 55
Каргалова Н.А.

Апрель 2014 года

1 слайд. В своем выступлении я хочу познакомить Вас с организацией работы заместителя заведующего по повышению квалификации педагогов, которая имеет существенные особенности, связанные с нашим статусом базового учреждения стажировочной площадки. Подробнее мы рассмотрим специфику организации стажерской практики, разработку и реализацию индивидуальных маршрутов ее прохождения.

2 слайд. Для начала обратимся к понятийному словарю и познакомимся с понятием «базовое учреждение стажировочной площадки», а также освежим в памяти смысл слова «компетентность», «индивидуальный маршрут». Если коснуться нормативной базы понятия «компетентность», то стоит остановиться на двух документах.

3 слайд. На основании приказа МО РФ N 209 от 24 марта 2010 г. «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» используется методика оценки уровня квалификации педагогических работников под редакцией В.Д. Шадрикова, И.В. Кузнецовой, где в основу успешности педагогической деятельности заложены известные всем аттестуемым шесть базовых компетентностей.

4 слайд. С 1 января 2015 года вступит в силу новый документ: приказ Минтруда России № 544н от 18 октября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», в котором компетентность педагога будет рассматриваться как совокупность необходимых умений, необходимых знаний, трудовых действий и других характеристик.

5 слайд. Как же происходило повышение компетентности наших педагогов, а затем и педагогов города на базе нашего учреждения в рамках стажировочной площадки? Наш опыт был представлен в виде инновационной модели «Организация взаимодействия педагогов в коррекционно-развивающей работе в условиях ДОО комбинированного вида» с целью последующей трансляции для воспитателей и специалистов, работающих с детьми, имеющими ОВЗ.

Перед нами стояла сложная задача: создать в ДОО условия, обеспечивающие совершенствование профессиональных компетентностей педагогов и управленческих кадров; их способности к творческой деятельности в

профессиональной среде по освоению нашей инновационной модели, и распространению нашего эффективного опыта в процессе стажерских практик.

В тесном сотрудничестве с институтом мы сформулировали некий алгоритм действий, состоящий из нескольких основных шагов: обеспечение, обучение, стажерская практика и обобщение опыта.

Процессы обеспечения нас современным игровым, учебно-методическим, информационно-коммуникационным оборудованием и обучение педагогического коллектива внедрению данного обеспечения в практику работы детского сада происходило очень интенсивно и практически параллельно (октябрь 2011 – январь 2012). О поставках оборудования подробно рассказала Морозова Л.Н., а специалисты и воспитатели покажут в ходе экскурсии по детскому саду. Проведение практико-ориентированного повышения квалификации стажеров в базовом учреждении (стажерская практика) началось уже в феврале 2012 года и длилось в течение года, подробнее расскажу чуть позже. А последний шаг обобщения и трансляции опыта работы коллектива МБДОУ детского сада № 55 в статусе базового учреждения длился весь 2013 год и продолжается сейчас.

6 слайд. Возник вопрос: как представить работу методического блока в рамках нашей общей модели, как показать систему работы заместителя заведующего по повышению квалификации педагогов? Ответ вылился в построение модели ПК, которая выглядит следующим образом и была разработана методистами детских садов №№ 55, 62 и 29, представлена на городской тематической неделе 2012 года, забегаю вперед, скажу, что данная модель вошла также в методический сборник, изданный в рамках стажировочной площадки с сохранением авторства всех разработчиков.

В данной модели мы рассмотрим подробно лишь небольшую ее часть: повышение квалификации на региональном уровне деятельностного этапа, в котором на момент создания модели мы прописали следующие формы: курсы в ходе стажировки, авторские семинары, школы, взаимодействие с институтом и обучение в ПИ ЮФУ. Наибольший интерес представляет практико-ориентированное повышение квалификации в виде стажерской практики.

7, 8, 9 слайд. На этих слайдах Вы видите, как институт выполнял второй шаг: обучение педагогического коллектива базового учреждения внедрению учебно-методических комплектов, новых образовательных технологий в

практику работы детского сада. Цветом выделила наиболее интересные тренинги, авторские семинары, курсы, стажировки. Видно, какое оборудование нам поставили, на таком и обучали работать, а тема стажировки в г. Санкт-Петербурге, которую посетил наш руководитель, тесно перекликалась с нашей работой, этот опыт достаточно успешно реализуют наши педагоги в коррекционных группах.

10 слайд. Далее настала наша очередь передавать свой опыт через практико-ориентированное обучение стажеров. Хочу познакомить Вас с особенностями организации и проведения стажерской практики.

Программа стажёрской практики представляет собой образовательную модель, включающую в себя:

- анализ содержания деятельности педагога и руководителя ДОУ,
- психолого-педагогические основы образовательной и управленческой деятельности в ДОУ,
- требования к созданию развивающей образовательной среды,
- требования к планируемым результатам деятельности ДОУ,

Уникальность такой формы повышения квалификации состоит в том, что в процессе стажерских практик, педагоги и руководители:

- совершенствуют умения по выявлению, обобщению и распространению инновационного опыта деятельности и управления ДОУ,
- разрабатывают проекты собственной деятельности, способствующие реализации нормативного содержания ФГТ;
- разрабатывают алгоритмы участия в сетевых процессах профессионального взаимодействия с учетом государственно-общественного характера управления.

Стажировка проводится в подгрупповой и индивидуальной форме работы. Организация процесса освоения программы стажировки построена на персонифицированном прохождении стажерской практики, ориентированной на включение освоенного в лекционно-практической работе дидактического материала в реальную деятельность для решения конкретных задач в дошкольных образовательных учреждениях.

Самостоятельная работа слушателей предполагает: анализ персонифицированной стажерской практики, подготовку проекта по проблеме, разрабатываемой в личной практике стажера.

11 слайд. Структура проведения стажерской практики выглядит следующим образом: стажеры ежедневно изучали одну тему в течение 6 часов, расписание могло меняться в зависимости от запросов стажеров, степени изученности темы, уровня имеющихся знаний или практических навыков, приоритета основной линии и других показателей. Работа стажеров строилась по трем основным линиям: изучение инновационного опыта нашего детского сада, выполнение функциональных обязанностей в качестве дублера и моделирование собственной системы работы.

Изучение и анализ эффективности инновационной практики д/с 55 осуществлялся через: анализ документации (локальные акты, модели, проекты, планы), просмотр и анализ практической деятельности с последующим обсуждением в форме диспутов, дискуссий, круглых столов.

В качестве дублеров стажеры совместно с нами участвовали в разработке, освоении и последующей реализации инновационных моделей через: деловые игры, тренинги, мастер-классы, заседания ПМПк, коррекционные часы, родительские собрания, конспекты НОДа с элементами коррекционных технологий.

Проектирование стажерами собственных вариативных моделей профессиональной деятельности с учетом конкретного ДОО проходило через: модели, проекты, планы, макеты, картотеки, презентации.

12 слайд. На базе нашего ДОО прошли стажерскую практику три группы педагогов г. Новочеркаска: воспитатели, руководители, заместители заведующих, музыкальные руководители. Наиболее сложной группой была последняя, т.к. была самой многочисленной и приходилось учитывать ее неоднородность: воспитатели и музыкальные руководители.

13 слайд. Как видите, все три группы шли по своим проблемам, каждый день был посвящен определенной теме, которая рассматривалась по тем трем линиям с использованием тех форм, о которых я сказала ранее. Предлагаю более подробно рассмотреть индивидуальный план стажерской практики третьей группы ([гиперссылка](#)). Вы видите выделенное цветом отличие материалов, подготовленных нами для музыкальных руководителей.

Главное в организации стажерской практики заключается в возможности выбора стажерами форм повышения квалификации за счет их модульности (72 часа теория+практика, 36 часов только практика), заданий разного уровня сложности (с учетом опыта), круга вопросов по интересующим темам

(с учетом личного проблемного поля, вида ДООУ, занимаемой должности и т.д.)

14 слайд. В результате стажерской практики оформлялся пакет документов, как у стажера, так и у нас. На стажера возлагались обязанности ежедневного ведения дневника практики (титульный лист, план, отчет о практике) с последующей разработкой проекта и его презентации для защиты (в бумажном и электронном виде). Столкнулись с такой проблемой, как отсутствие готовности стажеров к самооценке собственной профессиональной деятельности по заявленной проблеме с последующим обобщением личного опыта и приобретенных знаний в виде проекта.

Нам предстояло обеспечить сопровождение стажера при подготовке отчета и оформлении проекта, а также собрать воедино: план практики, индивидуальный маршрут, методические материалы практики, отзыв о каждом стажере, фотоотчет о практике и статью о стажировке на сайт РО ИПК и ППРО. Это можно увидеть на нашей выставке.

15 слайд. Все трудности проведения стажерской практики мы преодолели вместе и, исходя из наших наблюдений и отзывов стажеров, можем представить следующую картину итогов практики:

Нашими стажерами разработаны и успешно представлены к защите проекты, направленные на развитие ДООУ: управленческая деятельность 4, методическое сопровождение 5; на развитие детей по направлениям: физическое 2, художественно-эстетическое 6, социально-личностное 5, познавательно-речевое 7. Отзывы стажеров: стажировка велась на доступном языке, с использованием новейших ИКТехнологий, микроклимат в коллективе и взаимодействие педагогов видно на всех уровнях, приобрели опыт работы по коррекции. Интересная и необычная форма ПК, грамотное сочетание теории и практики, разнообразие тем и вопросов.

16 слайд. Функционирование ДООУ в режиме базового учреждения стажировочной площадки значительно повысило уровень квалификации также и наших педагогов, что нашло свое отражение в первую очередь в прохождении процедуры аттестации. На данный момент у нас аттестовано около 60% педагогов. В период стажировки из нашего коллектива ушли 7 человек (3 в декретный отпуск, 3 уволились), но и приняты на работу также 7 человек (с опытом, без опыта, с педобразованим и без, с аттестацией и без). С 2012 года педагог-психолог Мелова Л.Н. прошла обучение и является экспертом по проведению аттестации педагогических работников города Новочеркасска.

17 слайд. По результатам экспертной оценки наши педагоги получили следующие рекомендации: провести обсуждение результатов экспертной оценки и самооценки с целью повышения уровня самооценки по компетентностям: в области обеспечения информационной основы деятельности и разработки программы деятельности и принятия педагогических решений, в области организации педагогической деятельности и личностных качеств.

18 слайд. Более подробно рекомендации выглядят следующим образом, часть из них уже выполнена (например 3 и 5), остальная часть обозначена в точках роста на ближайшую перспективу.

19 слайд. В целом, динамика развития педагогического коллектива МБДОУ детского сада № 55 в период работы в статусе базового учреждения стажировочной площадки выглядит следующим образом: 100% коллектива повысили свою компетентность с использованием различных форм ПК, руководитель получил диплом о профессиональной переподготовке по программе «Менеджмент в ДОУ». Педагоги активно участвуют и побеждают в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях «Учитель года Дона», «Лучший педагогический работник города Новочеркаска и Ростовской области», «За успехи в воспитании». Еще два педагога детского сада за этот период получили почетные грамоты Министерства образования РФ. Основной состав педагогов имеет публикации в печатные изданиях и интернет-ресурсах со своим опытом работы. С этими материалами также можно ознакомиться на нашей выставке.

20, 21, 22 слайд. Трансляция нашего инновационного опыта работы за этот период представлена на муниципальном, региональном и федеральном уровне. На сегодняшний день это заключается в-основном в представлении итогов работы. В будущем планируем сделать упор на трансляцию процесса формирования этого опыта, через мастер-классы по использованию новых технологий и оборудования в коррекционной работе, тем более что это является одной из рекомендаций экспертной комиссии.

23 слайд. Итогом работы методического блока в статусе базового учреждения стажировочной площадки стала трансформация модели ПК в сторону ее персонификации. Данная модель выглядит следующим образом и также была разработана методистами детских садов №№ 47, 29, 55,62 и представлена в рамках городской тематической недели 2013 года. Красным цветом мы выделили те моменты, которые считаем новыми, либо недостаточно изученными и используемыми в практике работы нашего ДОУ.

24 слайд. Таким образом, возвращаясь к теме моего выступления можно сделать следующие выводы:

- оптимизирована модель повышения квалификации педагогов в МБДОУ детском саду № 55 с учетом позиций персонификации и адресности оказания помощи и приоритетом практико-ориентированных подходов к повышению компетентности педагогов;

- повышение компетентности педагогов МБДОУ детского сада № 55 и г. Новочеркаска проявляется в готовности и способности к самооценке собственной профессиональной деятельности по заявленной проблеме, в готовности и способности к освоению, реализации и распространению инновационного опыта, в умение педагогов разрабатывать инновационные проекты, обобщая личный опыт деятельности. В-целом изменилась мотивация профессиональной деятельности, как сказал один стажер: «После таких курсов мне хочется работать, появилось столько идей и желание их воплотить».

25 слайд. Не менее интересны и точки роста, которые видит наш коллектив для повышения своей компетентности в ближайшем будущем. Это две основные линии, по которым мы планируем двигаться: внедрение и апробация персонифицированной модели повышения квалификации педагогов и разноуровневой модели психолого-педагогического сопровождения ребенка с ОВЗ. И намеченный объем работ по педагогам выглядит примерно так - разработка и реализация индивидуальных маршрутов, создание мини-сайтов или авторских страниц на сайте ДОУ, разработка рабочих программ по всем возрастным группам с учетом ФГОС, 100% прохождение коллективом КП к 2018 году, проведение для педагогов города мастер-классов, тренингов, практикумов по использованию новых программ, технологий и оборудования в коррекционной работе, и многое другое. По детям мы предполагаем следующую картину - разработка и реализация индивидуальных программ сопровождения 3,4 уровня, подбор методических материалов к этим программам, расширение спектра коррекционных программ и технологий, используемых воспитателями, активное использование ИКТехнологий в коррекционной работе и др.

Спасибо за внимание,

приглашаем к сотрудничеству и активному обмену опытом.