**Отчет о работе**

**региональной инновационной площадки**

по теме «Реализация модели корпоративного обучения педагогов ДОУ как фактор развития их профессиональных компетенций»

за период с 1 марта 2016 года по 28 февраля 2017 года

**Сроки реализации программы**: с 1марта 2016года по 28 февраля 2017года.

**Цель деятельности РИП**: разработать и апробировать новую модель (корпоративное обучение педагогов ДОУ) повышения квалификации педагогических кадров в условиях ДОУ.

**Задачи планового периода**:

- изучение сущности модели корпоративного обучения, возможности его применения в условиях ДОУ;

 - диагностика развития профессиональных компетенций воспитателей ДОУ;

- оценка первоначального уровня готовности педагогов к реализации модели корпоративного обучения;

- поиск вариативных путей повышения профессиональных компетенций

- разработка программы повышения квалификации педагогов на основе оценки их профессиональной компетентности, уровня их практической подготовленности;

- построение модели корпоративного обучения по целевым группам.

**Руководитель РИП**: Боброва Елена Анатольевна, к.п.н., начальник научно – исследовательского центра

**Состав проблемной творческой группы**:

Власова Марина Михайловна – заведующий

Борисова Татьяна Алексеевна – заместитель заведующего по МВР – руководитель ТГ

Кожанова Зинаида Алексеевна – педагог – психолог

Кузнецова Маргарита Григорьевна – учитель – логопед

Кацук Тамара Аркадьевна – воспитатель

Степченкова Жанна Валерьевна – воспитатель

Шлюшенкова А.В. – воспитатель

Главная цель нашей региональной инновационной площадки: разработка и апробация новой модели (корпоративное обучение педагогов ДОУ) повышения квалификации педагогических кадров в условиях ДОУ. Данная модель должна представлять собой целостную, основанную на достижениях науки передового опыта систему взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение квалификации профессионального мастерства каждого педагога, на развитие и повышение творческого потенциала всего педагогического коллектива, в конечном счете – на повышение качества и эффективности образовательного процесса. Но как бы ни выстраивалась данная модель, не отрабатывалось ее различное содержание, ее эффективность в ДОУ будет расти только в условиях её организации на диагностической основе с использованием индивидуального подхода к каждому педагогу. Диагностирование – это общее движение педколлектива к профессиональному мастерству, где у каждого свой темп, своя грань его обретения. Чтобы помочь педагогу преодолевать затруднения, необходимо знать, что у него не получается, какая именно помощь ему необходима. Большое значение имеет подбор, разработка диагностического инструментария, то есть оценочных и уровневых характеристик педагогической деятельности. Поэтому именно это направление явилось основным содержанием работы подготовительного этапа, который на сегодня завершен.

Свою работу мы начали с разработки Модели личностных качеств и профессиональных компетенций педагога. В её основе - реализация требований Профстандарта и ФГОС дошкольного образования, а также результаты мониторинговых исследований (анкетирование и тестирование педагогов) на этапе вступления в инновационную деятельность.

Мы выделили четыре основные профессиональные компетенции, каждая из которых включает в себя несколько подпунктов.

**Ценностно-смысловая компетенция включает в себя:**

наличие личностных профессионально-значимых качеств педагога; общая культура педагога; отношение к осуществлению своей профессиональной деятельности, мобильность, готовность к переменам; рефлексия профессиональной деятельности; самообразование, самосовершенствование педагога. Целесообразность такого подхода много лет назад определил К.Д. Ушинский «Воспитание всё должно основываться на личности воспитателя, потому что воспитательная сила изливается только из живого источника человеческой личности – только личность может действовать на развитие и определение личности, только характером можно образовывать характер».

**Психолого-педагогические компетенции** представлены четырьмя группами**:** компетенцияздоровьесбережения; обеспечение эмоционального благополучия ребенка;соблюдение психолого-педагогических требований при проектировании и проведения образовательного процесса в ДОУ, психологические аспекты разных видов детской деятельности.

Наличие данных компетенций позволяет устранить главное противоречие, существующее в отечественном образовании: психологическая направленность системы дошкольного образования и недостаточный уровень знаний у педагогов в области дошкольной психологии. Психологизация системы дошкольного образования является глобальной идеей современных изменений, что убедительно доказывают последние документы, которые имеют ярко-выраженную психологическую направленность (ФГОС, профессиональный стандарт «Педагог ДОУ»). Наличие у педагогов определённых профессиональных компетенций, основанных на знании формирующейся личности ребёнка, позволяют привести в соответствие практики дошкольного образования с теми специфически психологическими характеристиками дошкольного возраста, которые определяют его уникальный вклад в общий цикл психического развития ребёнка.

**Методическая компетенция включает в себя** теоретическую готовность педагога (я знаю), технологические умения (я умею), рефлексивные умения, - умение проводить самоанализ и самооценку своей профессиональной деятельности. Современный воспитатель – это не только педагог, но и технолог. Он должен уметь моделировать образовательный процесс, владеть проектировочными, конструктивными, организационными, релаксационными умениями.

**Информационная компетенция, включая ИКТ.** Главное требование, предъявляемое современному педагогу – профессиональный творческий подход к отбору информации, умелое ее использование в образовательной деятельности.

На основе модели личностных качеств и профессиональных компетенций педагога разработана **Уровневая характеристика личностных и профессиональных компетенций педагога ДОУ**, которая легла в основу проведения системной диагностики, позволила нам комплексно оценить уровень формирования профессиональных и личностных компетенций педагогов на этапе вступления в инновационную деятельность. Действенную помощь в разработке данной модели нам оказали методические пособия О.В. Бережновой, Л.Л.Тимофеевой «Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада»; Афонькиной Ю.А. «Аудит личностных качеств и профессиональных компетенций педагогов ДОУ». Был задействован опыт использования инновационных технологий, способствующих повышению профессионального мастерства педагогов В.А. Тавберидзе, В.А. Калугиной «Диагностика и критерии оценки деятельности воспитателя ДОУ», «Методическая служба. Инновационные технологии развития» (авторы-составители Л.В. Шмонина, О.И. Зайцева. Данная модель представлена: профессиональными компетенциями педагога, основными показателями формирования данной компетенции, уровневыми критериальными оценками, - базовый уровень – 1 балл, промежуточный – 2 балла, профессиональный уровень – 3 балла. Уровневый подход к оценке профессиональной компетенции педагога оправдан в сложившейся ситуации, так как позволил обеспечить индивидуальный подход к каждому педагогу, снизить социальную напряженность.

Банк диагностических методик дополнила **Уровневая шкала оценки профессионализма педагогов в процессе ООД,**  которая представлена здоровьесберегающим, личностным, психологическим, технологическим аспектами деятельности воспитателя, его умением работать над формированием КОД (компонентов образовательной деятельности), результативностью ООД. Каждый компонент деятельности педагога оценивается на основе конкретных объективных показателей в баллах. **Балльные оценки:** данный показатель представлен полностью – 2 б, представлен частично – 1 б.; не представлен – 0 б.

**Эффективность ООД** определяется итоговым количеством набранных балов каждым воспитателем**:** высокий уровень - 66-76 б.; допустимый - 56-65 б.; критический - 45-55 б.; недопустимый – 0 б.

В ходе диагностики мы использовали **анкеты** «Готовность педагога к реализации требований ФГОС ДО», «Профессиональный портрет педагога»; **Диагностическую карту** выявления способности педагогов к инновационной деятельности; **оценочный тест** «Готовность педагогов к саморазвитию, оценка препятствующих и стимулирующих факторов», которые адаптировали к условиям нашего ДОУ.

Создали картотеку диагностических методик, картотеку методических пособий, в которых опубликованы данные методики. Картотеками могут пользоваться педагоги для самооценки своей деятельности.

Весь диагностический инструментарий был задействован в процессе мониторинга (данные о проведении мониторинга даны в аналитической справке), представлен в папке «Методические материалы по итогам реализации программы за 2016 год».