

Приложение к заявке на проведение экспертизы образовательной инициативы по соисканию статуса инновационной площадки

Программа деятельности инновационной площадки

Тема: «Реализация модели корпоративного обучения педагогов ДОУ как фактор развития их профессиональных компетенций»

1. Перечисление исходных теоретических положений в метаурусном поле ФГОС последнего поколения

Модернизация системы образования открывает новые горизонты и возможности, предъявляет повышенные требования к профессиональной компетентности педагога, требует от него готовности к постоянному обновлению и непрерывному совершенствованию своих профессиональных возможностей. Современному педагогу необходим новый уровень профессионального развития, который связан в первую очередь с новым взглядом, новым способом мышления. Требования к профессиональной компетентности педагога определены ФГОС дошкольного образования, профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании)». Введение этих документов в действие призвано реализовать одну из важнейших задач государственной политики в сфере дошкольного образования – повышение социального статуса и профессионализма работников детских садов.

И здесь мы столкнулись с главным противоречием сегодняшнего дня: несоответствие уровня профессиональной подготовки педагогов, работающих в ДОУ, требованиям нормативных документов.

Данное противоречие объясняется двумя основными причинами:

1. Дефицит педагогических кадров. Согласно требованиям ФГОС ДО квалификация педагогических и учебно-вспомогательных работников должна соответствовать квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих. Требование является невыполнимым практически для каждого ДОУ нашей области. Рассмотрим это на примере нашего детского сада.

Из 24-х воспитателей, работающих в ДОУ, 55% не имеют дошкольного образования, причём их состав очень не однороден: – 25% преподаватели – предметники, 13% – юристы, экономисты, 17% имеют среднее профессиональное непедagogическое образование. Ситуация усугубляется тем, что 21% педагогов не имеют опыта работы с дошкольниками, 32% имеют незначительный опыт (от 2 до 5 лет).

Кадровая проблема усугубляется с каждым днём. В последние годы расширяется сеть дошкольных учреждений: на сегодняшний день открылись 22 группы в детских садах и школах, готовятся к открытию 2 новых детских сада. Дефицит педагогических кадров является актуальным для всех дошкольных учреждений нашей области, что подтвердили большинство выступивших руководителей на августовском совещании в Вязьме.

2. Большинство работающих педагогов не имеют достаточной методической подготовки для успешной реализации требований ФГОС дошкольного образования в полном объеме. Педагог, работающий в ДОУ, обязан владеть специальными профессиональными компетенциями, необходимыми для реализации ООП, обеспечения условий для создания социальной ситуации развития детей, соответствующей специфике дошкольного возраста. Кроме того каждое положение ФГОС имеет ярко выраженную психологическую направленность, педагогам нужны знания в области психологии дошкольников. Особенно актуальна эта работа для начинающих педагогов, делающих первые шаги по освоению профессии. Задача по профессиональной подготовке педагогов сегодня является главной для каждого ДОУ. Безусловно, значительную работу в этом направлении проводит СОИРО на курсах повышения квалификации, специальных методических мероприятиях, но в связи со сложностью обозначенной проблемы необходимо изыскивать дополнительные резервы, помогающие устранить эти причины. Таким образом, актуализируется **проблема: поиск новых эффективных моделей развития профессиональных компетенций педагогов ДОО.**

И в этом направлении МБДОУ ДС «Звездочка» накоплен положительный опыт: в течение 2014-2015 учебного года в нашем детском саду работала школа начинающего педагога по авторской программе педагога – психолога З.А. Кожановой «Первые шаги в профессию». Проведенная работа явилась примером взаимодействия педагогов, направленного на развитие профессиональных компетенций - начинающие воспитатели получили необходимый минимум профессиональных знаний, педагогам со стажем была дана возможность не только поделиться имеющимся опытом, но и приобрести новые знания по проектированию и осуществлению образовательного процесса в условиях ФГОС.

2. Изложение объекта, предмета, цели, задач, гипотезы инновационной деятельности

Объект инновационной деятельности – процесс развития профессиональных компетенций педагогов ДОУ

Предмет инновационной деятельности - модель корпоративного обучения как фактор развития профессиональных компетенций педагогов ДОУ.

Цель инновационной деятельности: апробировать модель корпоративного обучения педагогов в условиях ДОУ.

Задачи инновационной деятельности:

1. Разработать модель профессиональных компетенций педагога ДОО.
2. Создать механизм непрерывного обучения и профессионального совершенствования педагогов в условиях ДОУ;
3. Апробировать модель корпоративного обучения в условиях ДОО и оценить ее эффективность.
4. Развить корпоративную культуру ДОО.

5. Создать информационно-методическое сопровождение корпоративной модели обучения педагогов в условиях ДОО.

Гипотеза:

Реализация модели корпоративного обучения в условиях ДОО позволит:

- создать образовательно-развивающей среде ДОО, обеспечивающую возможность творческой самореализации педагогов и отвечающую индивидуальным интересам и профессиональным запросам педагогов;
- обеспечить развитие профессиональных компетенций педагога в соответствии с целями стратегического развития ДОО;
- создать условия для формирования корпоративной культуры педагогов;
- сформировать потребность в профессиональном саморазвитии и самосовершенствовании педагогов.

3. Этапы деятельности инновационной площадки:

I. Подготовительный (февраль 2016 г. – сентябрь 2016 г.).

Цель: определить степень готовности педагогов ДОО к реализации модели корпоративного обучения

Содержание этапа

- изучение сущности модели корпоративного обучения, возможности ее применения в условиях ДОО;
- разработка модели профессиональных компетенций педагога ДОО;
- диагностика развития профессиональных компетенций воспитателей ДОО и оценка первоначального уровня готовности педагогов к реализации модели корпоративного обучения;
- оценка уровня корпоративной культуры ДОО;
- поиск вариативных путей повышения профессиональных компетенций
- разработка стратегии повышения квалификации педагогов ДОО на основе оценки их профессиональной компетентности, уровня их практической подготовленности;
- построение модели корпоративного обучения по целевым группам.

II. Основной (сентябрь 2016 г. – май 2018 г.)

Цель: апробация корпоративной модели обучения в соответствии с индивидуальными запросами педагогов, целями и задачами развития ДОО

Содержание этапа

- реализация программ повышения квалификации по целевым группам;
- организация неформального обучения педагогов ДОО по индивидуальным запросам;
- мониторинг реализации корпоративной модели обучения;
- корректировка программ повышения квалификации.

III. Обобщающий (июнь 2018 г. – январь 2019 г.)

Цель: экспертная оценка результатов инновационной деятельности, обобщение и презентация опыта инновационной деятельности;

Содержание этапа

- диагностика развития профессиональных компетенций воспитателей ДОУ;
- экспертная оценка результатов инновационной деятельности;
- обобщение опыта работы;
- представление результатов деятельности.

4. Перечень прогнозируемых результатов (образовательных продуктов) по каждому этапу

Прогнозируемый результат подготовительного этапа:

- модель профессиональных компетенций педагога ДОО
- комплекс диагностических методик для определения развития профессиональных компетенций воспитателей ДОУ и оценки уровня готовности педагогов к реализации модели корпоративного обучения,
- критерии оценки профессиональных компетенций педагога ДОУ;
- стратегия повышения квалификации педагогов ДОУ;
- модель корпоративного обучения по целевым группам.

Прогнозируемый результат основного этапа

- индивидуальные программы совершенствования профессиональных компетенций педагогов ДОУ;
- планы профессионального роста педагогов по целевым группам;
- система методических мероприятий по реализации модели корпоративного обучения;
- программа мониторинга реализации корпоративной модели обучения.

Прогнозируемый результат обобщающего этапа

- комплекс методических рекомендаций по сопровождению корпоративной модели обучения педагогов ДОУ.

5. Анализ условий, необходимых для организации деятельности региональной инновационной площадки

- Разработана и успешно реализуется Программа развития Детского сада «Создание оптимальных условий для внедрения ФГОС ДО в образовательный процесс».

- Детский сад является пилотной площадкой по введению ФГОС в образовательный процесс. Накоплен положительный опыт творчески и результативно работающих педагогов.

- Разработана и успешно апробирована программа «Школа начинающего педагога». Презентация Программы была представлена на региональном круглом столе «Введение ФГОС ДО: проблемы и пути их решения».

- Педагогический коллектив условно можно разделить на две категории: воспитатели, не имеющие опыта работы с детьми дошкольного возраста, уровень профессионализма которых не соответствует квалификационным характеристикам и педагоги, способные их обучать, передавать свои знания и опыт. 50% педагогов имеют первую и высшую квалификационную категории. Специальное образование и опыт работы в ДОУ имеют 40% педагогов.

- Детский сад имеет опыт работы в качестве РЭП по разработке и апробации новой образовательной модели, разработки авторских программ социально-коммуникативной и оздоровительной направленности.

- Детский сад постоянно участвует в муниципальном конкурсе «Лучшее дошкольное образовательное учреждение». Неоднократно являлся призёром и победителем; победитель конкурса образовательных учреждений, внедряющих инновационные программы; призовые места в ежегодно проводимом муниципальном конкурсе «Информационно-коммуникационные технологии в образовании»; 2 место в областном конкурсе «Информатизация образовательного пространства».

- Имеется необходимая материально-техническая база;

- Обеспечен доступ к получаемым в процессе инновационной деятельности электронным образовательным продуктам. Создан сайт Детского сада, zvezdochka67.ru

- В детском саду используются все имеющиеся условия для поощрения деятельности сотрудников в виде нематериального и материального поощрения. Стимулирующие выплаты первоочерёдно направлены на освоение и внедрение инновационных технологий, проектов.

- Проведена диагностика готовности педагогов к участию в инновационной деятельности.

6. Средства контроля и обеспечения достоверности результатов, сформулированные с учетом концепции региональной системы оценки качества

Для обеспечения контроля за ходом инновационной деятельности планируется использовать следующие методы:

- наблюдение и анализ профессиональной деятельности педагогов;

- оценка профессиональной компетентности педагогов через анкетирование и тестирование (анкета «Изучение профессиональной готовности воспитателя к внедрению ФГОС в образовательный процесс», тест «Каков Ваш творческий потенциал», анкета «Педагог глазами детей», личностный опросник Айзенка, цветовой тест Люшера и др.);

- самоанализ деятельности по специально предложенным анкетам (В.А. Тавберидзе, В.А. Калугина «Диагностика и критерии оценки деятельности воспитателя ДОО»);

- анализ продуктов деятельности (конспекты, планы, модели отдельных видов деятельности, презентация опыта).

Планируется разработка:

- критериев оценки профессиональных компетенций педагога ДОО;

- методики оценки уровня корпоративной культуры в условиях ДОО;

- программы мониторинга реализации корпоративной модели обучения

7. Перечень научных и учебно-методических разработок по теме площадки

1. Архангельский Г. Работа 2.0: прорыв к свободному времени [Электронный ресурс] // http://www.nnre.ru/delovaja_literatura/rabota_2_0_proryv_k_svobodnomu_vremeni/index.php.
2. Глущенко О.А. Управление развитием корпоративной культуры педагогов дошкольного образовательного учреждения: – Ростов н/Д., 2009.
3. Иванов М. Концепции непрерывного копоративного обучения и развития персонала. //Социологический журнал. - 2007. - №2. - С. 32-43.
4. Капустина Н.Г. Корпоративная культура дошкольного образовательного учреждения: Детский сад: теория и практика. – 2011.
5. Колесников А.В. Корпоративная культура современных организаций: М. - Альфа-Пресс, 2011.
6. Кузнецов В.В. Корпоративное образование: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.В. Кузнецов. - Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. Ун-та, 2010. – 227 с.
7. Минзов А.С. Корпоративное образование в России: сущность и цели [Электронный ресурс] // <http://minzov.ts9.ru/analitic/27.pdf>.
8. Особенности корпоративного обучения [Электронный ресурс] // Сидоров С.В. Сайт педагога-исследователя. – URL: http://si-sv.com/publ/1/osobennosti_korporativnogo_obuchenija/14-1-0-386.
9. Фильченко О.Ю. Изучение особенностей корпоративной культуры дошкольного образовательного учреждения (ДОО) // Молодой ученый. – 2011.
10. Чумичева Р.М. Управление развитием корпоративной культуры педагогов дошкольного образовательного учреждения Детский сад: теория и практика. – 2011.

8. Обоснование значимости инновационной деятельности площадки для развития системы образования в регионе

Социальная значимость деятельности инновационной площадки направлена на получение педагогами необходимого объема

профессиональных знаний. В процессе инновационной работы по апробации новой модели подготовки кадров в условиях ДОО будет создана система психолого-педагогической помощи и поддержки педагогов, которая обеспечит повышение их профессиональной компетенции на этапе нововведений; данная модель поможет осуществлять мониторинг педагогической деятельности и соотносить её результаты с требованиями современного качественного образования Профстандарта и ФГОС ДО; система специальных методических мероприятий будет способствовать быстрому вхождению в образовательный процесс начинающих педагогов, распространению передового опыта, обеспечит вариативность и адресную направленность методической службы по целевым группам, в том числе без базового педагогического образования; корпоративное обучение обеспечивает реальный успех в профессиональной деятельности, активизирует кадровый потенциал образовательного учреждения, способствует развитию компетенций педагогов, формирует эффективно работающую команду профессионалов.

Результаты деятельности и положительный опыт региональной инновационной может быть транслирован на ДОО Смоленского региона. Предлагаемая в рамках инновационной деятельности может быть адаптирована и апробирована (как целиком, так и отдельные элементы) в деятельности общеобразовательных организаций региона.

9. Предложения по распространению и внедрению планируемых результатов деятельности площадки выбранного вида в массовую практику

Результаты инновационной деятельности будут представлены:

- на сайте МБДОУ «Детский сад «Звёздочка» (zvezdochka67.ru)
- на сайте СОИРО
- в публикациях членов творческой группы региональной инновационной площадки
- на тематических конференциях, семинарах и других научно-исследовательских и научно-методических мероприятиях.