

## Семинар «Оценка и повышение квалификации педагогов ДОО»

Подготовила: Чеснокова Татьяна Александровна,  
старший воспитатель МКДОУ Детский сад «Сказка» г. Игарка»

**Цель:** познакомить педагогов с современными технологиями повышения и оценки квалификации педагогов ДОО в соответствии с требованиями Профессионального стандарта.

### План работы:

1. Вступительное слово. Ст. воспитатель Чеснокова Т.А.
2. Персонифицированная программа педагога. Чеснокова Т.А.
3. Портфолио – как способ оценки квалификации педагогов. Воспитатель Горбунова Е.Ю.
4. Повышение квалификации педагогов с использованием дистанционных образовательных технологий. Чеснокова Т.А.

### Ход:

#### 1. Вступительное слово. Ст. воспитатель Чеснокова Т.А.

На смену традиционной модели образования пришла установка на непрерывное образование в течение жизни. Необходимость этого обусловлена быстрыми экономическими, технологическими темпами развития современного общества. Меняется мир, в котором мы живем, меняются приоритеты, чтобы соответствовать современным стандартам необходимо постоянно учиться, повышать свой образовательный уровень, свою квалификацию.

Современные требования к педагогическим кадрам тоже достаточно высокие. Они обозначены в Профессиональных стандартах педагога (воспитателя), которые должны быть введены в 2019 году. Исходя из этих требований педагог должен на протяжении всей своей педагогической деятельности оценивать и повышать свою квалификацию, доказывать соответствие профессиональным требованиям.

Сегодня мы рассмотрим некоторые формы и аспекты современных технологий оценки и повышения квалификации.

#### 2. Персонифицированная программа педагога. Чеснокова Т.А.

Одной из форм оценки и развития профессиональной компетентности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения является персонифицированная программа повышения квалификации. Персонифицированная программа является локальным документом ДОО.

Во многих регионах нашей страны, в том числе в Красноярске и Красноярском крае, персонифицированные программы являются обязательным документом для аттестующегося педагога на первую и высшую КК.

Это документ, в котором представлена работа ДОО по оценке и повышению квалификации педагогов, а так же индивидуальная работа педагога по самообразованию в конкретном направлении, по теме, которая вызывает определенные трудности, либо интерес.

С одной стороны – это система мероприятий, направленных на повышение квалификации и переподготовки педагогов дошкольного образования.

С другой стороны – стратегический инструмент профессионального образования педагогов, позволяющий активизировать творческую инициативу сотрудников, направить

интеллектуальную и духовную энергию человеческих ресурсов на эффективную реализацию миссии ДООУ.

Персонифицированная программа – это адресный документ, ориентированный на конкретного педагога, его потребности и осознанные дефициты профессиональных компетентностей.

Персонифицированная программа должна быть разработана в соответствии со структурой, требованиями к содержанию персонифицированных программ педагогических и руководящих работников в сфере образования.

Персонифицированная программа педагога разрабатывается на основе нормативно-правовых документов:

#### **Нормативно – правовые документы**

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015) гл. 5 ст.47, 48
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»
- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (Утверждена 28 мая 2014 г. № 3241п-П8).
- [Приказ Минобрнауки России № 1155 от 17 октября 2013 г. «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».](#)
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 7 апреля 2014 г. № 276 г. Москва "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.05.2015 № 536 «Об организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по разработке и применению профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015-2018 годы»

Персонифицированная программа содержит как систему внешнего повышения квалификации (курсы повышения квалификации), так и внутреннее повышение квалификации через систему методической работы ДООУ и самообразование.

Персонифицированная программа разрабатывается педагогом самостоятельно, но с опорой на те, методики внутреннего аудита, принятые в ДООУ (система мониторинга, оценивание компетенций и квалификации педагогов). Каждый педагог в своей программе представляет результаты мониторинга своих дефицитов, карту оценивания собственной компетенции и план работы по повышению квалификации.

#### **Психолого-педагогическую диагностику могут проводить:**

- руководитель ДООУ,
- заместитель УВР (старший воспитатель)
- педагог – психолог
- представитель профсоюза.

В этой модели **оценки и повышения квалификации педагогов основная задача ДООУ:**

- Формирование персонифицированных программ повышения квалификации для педагогов с учётом имеющихся ресурсных возможностей (материально – технических, финансово - экономических).

#### **- Управление реализации персонифицированной программы ДООУ:**

1. Управление проектированием персонифицированных программ

- помощь в определении проблем педагогов: диагностирование, отбор содержания и планирования, самообразовательная деятельность, методическая поддержка.

## 2. Управление реализацией:

- методическая поддержка, контрольно-аналитическая деятельность, тиражирование методической продукции.

Остановимся на этапах разработки персонифицированной программы педагога, который планирует быть аттестованным.

Персонифицированная программа состоит из двух частей: общей и вариативной.

### Структура III

1. **Общая часть.** Пояснительная записка: актуальность, нормативно-правовые документы, личная карта педагога, которая содержит основные сведения о педагоге, цели обучения и учебные задачи. Например, такие как:

- 1) Осуществление этапа диагностирования.
- 2) Организовать психолого-педагогические, материально-технические, финансово-экономические условия.
- 3) Выполнить подборку теоретического и практического материала для восполнения дефицита потребности
- 4) Разработать план по самообразованию деятельности
- 5) Разработать план карьерного роста
- 6) Тиражирование педагогической продукции (издание статей, пособий)

2. **Вариативная часть** называется: Содержание обучения педагогического работника. Эта часть структурирование по модулям с указанием времени, которое отводится программой на его освоение. И состоит из:

- Набор рабочих учебных модулей (образовательных программ, модульных курсов; индивидуальная траектория повышения квалификации – примерный график повышения квалификации).

- Учебно-тематический план реализации персонифицированной программы повышения квалификации. Где, индивидуальный образовательный маршрут педагога разрабатывается учитывая самооценку профессиональной педагогической деятельности. (самодиагностика профессионального мастерства ДОУ) разрабатывается план-график повышения квалификации с учетом мероприятий запланированных в годовом плане детского сада.

План карьерного роста педагога. (представления опыта работы в ДОУ и на других уровнях (район, РФ), участие в конкурсах профессионального мастерства, публикации в методических сборниках, интернет-сайтах)

- план повышения квалификации: курсовая подготовка по программам учебных заведений дополнительного образования.

В программе должен быть определен срок ее реализации, за который предполагается, что педагог сможет решить свои проблемы и повысить квалификацию. Например, срок реализации персонифицированной программы – 3-5 лет. В течение установленного срока педагог может вносить изменения в программу.

Согласование и утверждение персонифицированной программы осуществляется на педагогическом совете.

**Итак, кратко представим на примере содержание персонифицированной программы:**

В программе должны быть указаны:

Тема (направление) работы. Например, «Эффективное использование информационно-коммуникативных технологий в работе педагога ДОУ».

Пояснительная записка, в которой обоснован выбор темы, актуальность, ее значение для педагога лично и образования в целом.

Цель: Например, «Создание в ДООУ единого информационного пространства».

Задачи: Например,

1. Повысить профессиональный уровень овладения ИКТ.
2. Внедрить ИКТ в профессиональную деятельность педагога.

Предполагаемый результат. Повышение уровня профессиональной компетентности в использовании ИКТ в условиях обновления содержания дошкольного образования.

**В программе должны быть представлены следующие блоки:**  
**Диагностический** – самодиагностика педагогов.

Результаты мониторинга профессиональной деятельности воспитателя.

Карта для диагностики профессиональной теоретической подготовленности к педагогической деятельности воспитателя.

Уровень профессиональной подготовки и профессиональной компетентности воспитателя ДООУ. (Подсчитывается по методике в баллах, уровень: высокий, достаточный, критичный, не допустимый).

Итоги мониторинга профессиональной деятельности, в которых представлены дефициты педагога.

**Проектировочный** – анализ полученной информации, разработка системы профессионального совершенствования.

График повышения квалификации в образовательных организациях дополнительного профессионального образования (курсы по проблеме)

План самообразовательной деятельности воспитателя ДООУ по теме, обозначенная, как проблема педагога.

**Деятельностный** – составление индивидуального маршрута, выбор места, формы, определение сроков повышения квалификации (план самообразования).

План - проект карьерного роста воспитателя ДООУ по годам. Что вы будете делать в первый, второй, третий год.

Пример:

**Первый год работы:**

1. Реализация перспектив, выдвинутых в квалификационной работе на первую квалификационную категорию.
2. Участие в областном конкурсе «Детские сады – детям» в номинации «Лучший воспитатель», других профессиональных конкурсах.

**Второй год работы:**

1. Участие в работе творческой группы по внедрению ФГОС ДО.
2. Создание персонального мини-сайта.

**Третий год работы:**

1. Выступление с презентацией опыта работы по использованию ИКТ в ДООУ на городском методическом объединении воспитателей.
2. Публикация статьи по проблеме: «Эффективное использование ИКТ в работе педагога ДООУ» в электронных СМИ.
3. Аттестация на высшую квалификационную категорию.

**Контрольный** – изучение динамики профессиональной компетентности каждого педагога.

Мониторинг полученных за период реализации программы компетенций.

**Коррекционный** – внесение изменений в индивидуальный маршрут.

**Вывод:**

Процесс повышения квалификации, организованный по персонифицированной программе становится непрерывным, персонифицированным и актуальным.

Персонифицированная модель является универсальной формой повышения квалификации педагогов и руководителей ДОУ.

### **3. Портфолио – как способ оценки квалификации педагогов. Воспитатель Горбунова Е.Ю.**

**Портфолио** — новый инструмент оценки. Оно поможет заведующему оценить квалификацию воспитателя во время приема на работу или аттестации. Мы расскажем об особенностях электронного портфолио, это поможет правильно использовать его возможности.

Электронное портфолио содержит те же сведения, что и бумажное. Этот формат менее привычен для заведующих и воспитателей, но в нем можно хранить большой объем информации в систематизированном виде.

Электронное портфолио позволяет представить и проследить профессиональные успехи воспитателя в динамике за несколько лет.

На федеральном уровне не издано нормативных актов, которые обязывают воспитателей вести портфолио. Однако в некоторых регионах при прохождении аттестации воспитатель должен защитить портфолио.

#### **ПРИМЕР. В Башкирии применяют портфолио педагога при аттестации.**

Министерство образования республики утвердило требования к содержанию портфолио профессиональных достижений педагогических работников при аттестации на первую и высшую квалификационную категорию ([приказ Министерства образования Республики Башкортостан от 22.09.2015 № 1860](#)).

В Нижегородской области при аттестации нужно представить бумажное или электронное портфолио на выбор. Первую и высшую квалификацию педагогам устанавливают на основе анализа портфолио в бумажном или электронном варианте на выбор аттестуемого, компьютерной презентации или интернет-ресурса ([приказ Министерства образования Нижегородской области от 20.10.2014 № 2307](#)).

#### **Чем электронное портфолио отличается от бумажного**

Электронное портфолио отличается формат хранения информации, ее публикуют в Интернете. Также электронное портфолио могут оформлять как персональный сайт воспитателя. Воспитатель размещает на таком сайте копии грамот, дипломов, свидетельств. Некоторые документы должна заверить организация, где работает или работал воспитатель. Это можно сделать с помощью электронной цифровой подписи ([Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи»](#)).

При подборе персонала заведующему удобно использовать электронное портфолио, чтобы познакомиться с соискателем. В электронном портфолио воспитатель наглядно представляет данные о результатах профессиональной деятельности за последние несколько лет. Это позволяет заведующему оценить потенциал педагога.

Электронное портфолио обладает преимуществами относительно бумажного. В электронном портфолио:

- легко собирать статистику и проводить мониторинг;
- удобно использовать при аттестации педагога как самой образовательной организацией, так и аттестационной комиссией;
- легко производить хорошее впечатление на жюри национальных проектов и конкурсов;

- удобно делать образовательный процесс более открытым, размещая информацию в Интернете.

### **Что стоит помнить при работе с электронным портфолио**

Электронное портфолио содержит персональные данные педагога ([Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ](#) «О персональных данных», далее — [Закон № 152-ФЗ](#)). Их нельзя публиковать без ведома работника ([ст. 9 Закона № 152-ФЗ](#)).

Заведующий несет ответственность за публикацию информации на официальном сайте образовательной организации. Поэтому нельзя без согласия работника взять информацию из его портфолио и опубликовать на сайте детского сада.

Данные о работниках, которые разрешено публиковать на официальном сайте без их согласия, содержит [постановление Правительства РФ от 10.07.2013 № 582](#). К ним относят:

- фамилия, имя, отчество работника;
- занимаемая должность или должности;
- преподаваемые дисциплины;
- ученая степень (при наличии);
- ученое звание (при наличии);
- наименование направления подготовки или специальности;
- данные о повышении квалификации или профессиональной переподготовке (при наличии);
- общий стаж работы;
- стаж работы по специальности.

### **Как оценить электронное портфолио**

Единых федеральных стандартов для оценки электронного портфолио еще нет, но аттестационные комиссии и жюри всероссийских конкурсов уже учитывают его при оценке профессионализма воспитателя. Можно выявить общие требования к электронному портфолио, которые чаще всего предъявляют во время аттестаций и конкурсов.

При оценке сначала обращают внимание на структуру и содержание портфолио. Потом анализируют профессионализм воспитателя с точки зрения содержания, в том числе в соответствии с профессиональным стандартом.

### **Внешний вид портфолио**

Первое и основное требование к электронному портфолио — информационная насыщенность. Аттестационная комиссия или жюри не смогут оценить профессионализм воспитателя, если информации будет недостаточно. Если воспитатель завел электронное портфолио, то его нужно регулярно обновлять: информация должна быть актуальной.

Напомните указать новое место работы воспитателям, которых вы недавно приняли. Проверьте, достоверна ли информация на сайте. Это касается не только информации о самом воспитателе, но и материалов, которые он публикует, например, методических разработок. Попросите воспитателей тщательно проверять свои публикации: фактические или орфографические ошибки произведут отрицательное впечатление. Посмотрите, делают ли воспитатели ссылки на источники, иначе их могут заподозрить в плагиате.

Хорошо, если на сайте будет не только текстовый материал, но и видеозаписи, фотографии, опросы. Посоветуйте воспитателю использовать иллюстративные материалы: графики, схемы, таблицы. Это позволит представить результаты его деятельности более наглядно и создать выгодное впечатление о его работе.

Посмотрите, удобен ли сайт для пользователей. Его будут просматривать и работники проверяющих организаций, и родители воспитанников. Проверьте, удобно ли им ориентироваться на сайте, находить нужный материал, есть ли у них возможность связаться с воспитателем. Кроме того, сайт должен корректно отображаться не только на компьютере, но и на планшете и мобильном телефоне.

Для электронных портфолио нет определенных требований к графическому оформлению сайта, в этом вопросе воспитатель может руководствоваться своим вкусом. Но желательно, чтобы сайт был адаптирован для слабовидящих.

### **Содержание портфолио**

Когда оцениваете содержание электронного портфолио, ориентируйтесь на следующие критерии:

1. Интеллектуальное и творческое развитие воспитанников. На оценку этого критерия влияет внеурочная деятельность воспитателя. Например, руководство кружками, творческими коллективами, участие и победы воспитанников в конкурсах.

2. Профессиональное развитие воспитателя. Оценка этого критерия зависит от участия воспитателя в экспертных комиссиях и советах, посещения курсов повышения квалификации, их количества. Также в этом показателе учитываются открытые мероприятия для воспитанников и родителей, которые провел воспитатель, и победы в методических конкурсах, конкурсах профессионального мастерства.

3. Использование ИКТ в образовательном процессе. В этом критерии учитывается использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательной работе. К таким технологиям относят компьютер, электронную доску, Интернет и пр.

4. Инновационная деятельность. Такой деятельностью считаются: нетрадиционные формы работы с воспитанниками и родителями, разработка и реализация педагогических проектов. Наличие электронного портфолио и личного сайта — уже плюс для оценки.

5. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта. Этот показатель зависит от того, насколько часто воспитатель участвует в профессиональных конкурсах и конференциях, публикует авторские работы.

### **Какая информация должна быть в портфолио воспитателя**

Во время аттестации и при приеме документов для участия в приоритетном национальном проекте «Образование» жюри отдает предпочтение электронным портфолио, в которых есть:

1. Общие сведения (Ф. И. О., образование, квалификационная категория, контакты).
2. Сертификаты (дипломы, грамоты).
3. Трудовая справка (место работы, должность, периоды).
4. Публикации (печатные и электронные издания, авторские и совместные работы).
5. Внеурочная деятельность (мероприятия, которые проводил педагог, по учебным годам).
6. Методическая деятельность (опыт участия в конкурсах педагогического мастерства по учебным годам).
7. Повышение квалификации (курсы повышения квалификации, профессиональной переподготовки с количеством часов, формой обучения, местом учебы по учебным годам).
8. Материальная база (помещения и оборудование).
9. Копии документов (документы, которые не вошли в другие разделы).
10. Отзывы (отзывы коллег, руководства, родителей, детей).

### **4. Повышение квалификации педагогов с использованием дистанционных образовательных технологий. Чеснокова Т.А.**

Дистанционное обучение – на сегодняшний день – это широкий спектр образовательных услуг, в рамках которых можно получить любое специальное образование (перепрофилироваться) или повысить свою профессиональную квалификацию. Онлайн-обучение имеет свои преимущества. Педагоги получают актуальную информацию, выполняют задания, проверяют свои знания, при этом экономят время на дороге. Сейчас много предложений поучиться, не выезжая из региона. Задача старшего воспитателя подсказать, какую школу выбрать.

Здесь важно, чтобы учебное заведение, которое вы выберете, имело государственную лицензию и выдавало документ государственного образца (удостоверение или диплом) по конкретной теме или специализации.

Курсовое обучение по повышению квалификации должно быть не менее 72 часов, а курсы по перепрофилированию должны быть не менее 270 часов.

Для онлайн-обучения так же как и очное обучение необходимо иметь документ об образовании. Копию у вас запросят при подписании договора. Договор и все нормативные документы вам сначала высылаются в электронном виде, после оплаты обучения, потом высылаются почтой оригиналы. После окончания обучения, документ об образовании высылается по почте.

Обучающиеся могут пройти курсы повышения квалификации на любых дистанционных образовательных площадках (Например, в Школе Менеджера образования на сайте [school.menobr.ru](http://school.menobr.ru).) Как правило, при дистанционной форме, обучение открыто круглосуточно, в том числе в выходные и праздники. Курсы и задания обновляются в соответствии с изменениями в законодательстве. В ходе обучения, необходимо учитывать форму предоставления образовательных услуг: это обязательное онлайн-обучение (конференции, тесты, видеозанятия), для которого необходим интернет-связь хорошего качества, либо вы сможете получать индивидуальные задания в личном кабинете, выполнять их и отправлять по мере выполнения в установленные сроки. К заданиям обязательно учреждение высылает консультационный материал (семинары, лекции, консультации, памятки, инструкции по выполнению и т.д.). После выполнения всех модулей, предусмотренных программой обучения, обязательно проводится итоговая оценочная работы, часто в виде проверочных тестов, либо контрольной работы.

Дистанционное обучение имеет множество плюсов, таких как индивидуальность, интерактивность, динамичность, гибкость, адаптивность к любым условиям, например, занятия в своем темпе, дома, в свободное время.

Однако, есть и минусы такого обучения: отсутствие прямого общения участников образовательного процесса, который может объяснить некоторые трудные для восприятия аспекты; необходимость наличия интернет-связи хорошего качества и техническое обеспечение (компьютер); владение ИКТ; оплата чаще всего за свой счет.

#### **Итог:**

Дистанционное обучение позволяет решить проблему оценки и повышения квалификации педагогических кадров, но имеет свои достоинства и недостатки. Основным мотивом реализации дистанционного обучение может быть желание приобрести новую профессию (например, воспитатель), повысить профессиональную квалификацию без отрыва от работы (по требованиям Профессионального стандарта педагог должен повышать квалификацию 1 раз в три года), планируемая аттестация (необходимое условие для аттестации – курсы повышения квалификации).