

**Информационная карта
инновационного опыта МАДОУ «Детский сад №397»
Ново-Савиновского района г. Казани**

*"Сильным, опытным становится педагог,
который умеет анализировать свой труд..."
В.А.Сухомлинский*

1. Общие сведения

Ф.И.О. автора опыта	Учреждение, в котором работает автор опыта, адрес с индексом	Должность с указанием преподаваемого предмета или выполняемого функционала	Стаж работы в должности
Педагогический коллектив МАДОУ «Детский сад №397»	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка - детский сад № 397» Ново-Савиновского района г.Казани Адрес: 420137, Казань, ул. Гаврилова д. 42А Тел(факс) 556-55-38 madou397@mail.ru	Рабочая группа педагогов (воспитатели, педагог-психолог и др.) Заведующий Бурганова Гульнара Талгатовна Контактное лицо: старший воспитатель Касимова Вера Анатольевна	

II. Сущностные характеристики опыта.

1. Тема инновационного педагогического опыта (ИПО)	Внутренняя система оценки качества образования как инструмент развития профессиональных компетенций педагогических кадров
2. Источники изменений (противоречия, новые средства обучения, новые условия образовательной деятельности и др.)	-Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - приказом Минобрнауки России от 14.06.2013 № 462 «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией». -Приказ Минобрнауки России от 05.12.2014 г. № 1547 «Об утверждении показателей, характеризующих

	<p>общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность»</p> <p>-Методические рекомендации по проведению независимой оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утверждены А.Б. Повалко 1.04.2015 г., Письмо Минобрнауки России от 3.04.2015 г., № АП-512/02)</p> <p>Федеральный закон № 273-ФЗ относит наличие и функционирование положения о внутренней системе оценки качества образования (далее – ВСОКО) к компетенции образовательной организации (далее – ОО).</p> <p>Административная команда ДОО успешно осуществляет контроль состояния образовательной системы для обеспечения ее стабильности и конкурентоспособности, а также получает информацию для принятия внутренних управленческих решений. Но необходимо научиться проводить самоаудит образовательной системы ДОО с последующим информированием заказчиков и потребителей образовательной услуги о степени соответствия качества предоставляемого обучения требованиям ФГОС ДО и профессиональных стандартов</p> <p>Приходят молодые, остаются традиционные консервативные воспитатели, и тех и других надо научить анализировать свою деятельность в соотношении со стандартами.</p> <p>Модель дифференциации уровней владения профессиональными компетенциями для педагогических работников разработана для педагогов общеобразовательных учреждений, но не адаптировано к воспитателям и педагогам ДОО</p>
<p>3. Идея изменений (в чем сущность ИПО: в использовании образовательных, информационно-коммуникационных или других технологий, в изменении содержания образования, организации учебного</p>	<p>Совершенствование системы современной оценки качества обучения (ВСОКО) в МАДОУ «Детский сад №397», Но качество образования не может быть выше качества работающих в ней педагогов и стандарт декларирует необходимость повышения профессиональной подготовки и постоянного профессионального роста педагога.</p> <p>разработка инструментария оценки и самооценки соответствия компетенций педагога содержанию трудовых функций ПСП позволит реализовать</p>

или воспитательного процесса, др.)	разноуровненую систему оценивания профессиональной компетенции педагогов ДОО, составить в дальнейшем индивидуальную программу повышения квалификации педагога.
<p>4. Концепция изменений (способы, их преимущества перед аналогами и новизна, ограничения, трудоемкость, риски)</p>	<p>1. Разработать «Лист оценки качества»: - основной образовательной программы дошкольного образования (ООП ДО) - психолого-педагогических условий реализации дошкольного образования - развивающей предметно-пространственной среды - кадровых условий реализации основной образовательной программы дошкольного образования (ООП ДО)</p> <p>2. Провести с помощью разработанных рабочей группой материалов самооценку уровня профессиональной компетентности воспитателей в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог» и определить пути преодоления профессиональных дефицитов педагогов своей образовательной организации и пути развития профессиональной компетентности воспитателя</p> <p>3. Стимулирование профессионального роста педагогических работников</p>
<p>5. Условия реализации изменений (включая личностно-профессиональные качества педагога и достигнутый им уровень профессионализма)</p>	<p>Ключевые компетентности: 1. Инструментальные (способность к анализу и синтезу, способность к организации и планированию, базовые общие знания, базовые профессиональные знания, способность решать проблемы, принимать решения, навыки управления информацией – способность извлекать информацию из различных источников). 2. Межличностные (способность к критике и самокритике, межличностные навыки, способность работать в команде, способность воспринимать разнообразие и межкультурные различия, приверженность к этническим ценностям). 3. Системные (способность применять знания на практике, исследовательские способности, способность к обучению, способность к адаптации к новым ситуациям, к генерации новых идей, к лидерству, способность работать автономно, способность к инициативе и предпринимательству, ответственность за качество, волю к успеху). 4. Специальные (владение предметной областью на определённом уровне). В чём важность ключевых компетенций? 1. Они помогают обучаться; 2.</p>

	<p>Позволяют работнику стать более гибким, соответствовать запросу работодателя; 3. Помогают быть более успешным в дальнейшей жизни</p>
6. Результат изменений	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сформирована у педагогов компетентность проведения самоаудита своей работы, у административной команды - самоаудита качества образования в ДОО на соответствие государственным стандартам (как ФГОС ДО, так и Профстандартам) 2. Осознана (педагогами и заведующим ДОО) необходимость разработки (корректировки) программы индивидуального развития педагогов 3. Повышение профессиональной компетентности педагога по всем компонентам: <ul style="list-style-type: none"> - профессионально-содержательный, - профессионально-деятельностный и - профессионально-личностный. 4. Создан план внутриучрежденческого повышения квалификации с учетом результатов самооценки уровня профессионального развития. 5. Развитие мотивации педагогов при включении их в процесс самооценки на более детальное изучение профессионального стандарта; 6. Планирование профессионального саморазвития; 7. Инициирование заказа на персонифицированное повышение квалификации педагогов от ОО; 8. Администрация ОО использует проведение самооценки как один из механизмов управления развитием кадрового ресурса. 9. Рост осознания ПРИОРИТЕТА субъективной позиции педагога по отношению к самому себе, что позволяет сделать его лично ответственным за уровень (качество) своего профессионализма, свою профессиональную компетентность.
7. Публикации о представленном инновационном педагогическом опыте	

III. Описание инновационного опыта ОУ.

--

IV. Экспертное заключение.

Предполагаемый масштаб и формы распространения изменений	
---	--