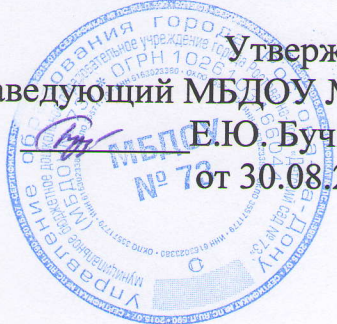


Утверждаю
заведующий МБДОУ № 73
Е.Ю. Бучнева
от 30.08.2020



Программа повышения
профессионального мастерства
педагогов МБДОУ № 73
На 2020-2024 гг.

Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов ДОУ, создавая условия для развития их субъектной позиции.

Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 73 (далее - Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Профессиональная компетентность - это единство теоретической и практической готовности педагога к осуществлению педагогической деятельности, уровень мастерства, которого достигает педагог на пути своего профессионального становления. От профессиональной компетентности педагога зависит качество образовательного процесса в МБДОУ.

В условиях изменяющейся системы образования большое внимание уделяется профессиональному развитию педагогического коллектива, направлено на активизацию человеческого фактора — личности и творческую деятельность педагогов, росту интеграционных возможностей всего педагогического коллектива.

Новое содержание, формы и интерактивные методы работы с педагогическим коллективом, несомненно, активизируют и приведут в движение потенциальные возможности педагогов и будут формировать коллектив единомышленников. Поэтому **основной управленческой задачей** становится поддержание высокого качества образовательного процесса, в единстве с повседневной практикой и максимально гибкостью к развитию творчества, инициативы педагогов.

Повышению профессиональной компетентности способствует участие педагогов в проектной деятельности, инновационной работе, которая развивает самостоятельность профессионального мышления, аналитические и проектные умения.

Направления деятельности

Стимулировать профессиональную самоорганизацию деятельности педагогов, поддерживать инициативу и творчество.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

- Конституция РФ (ст.43)

- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012г № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

- ФГОС ДО

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

Разработчики Программы

Заведующий – Бучнева Елена Юрьевна

Старший воспитатель – Гребенькова Елена Георгиевна

Назначение Программы

Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

Цель Программы

Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях введения и реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива.

Направление Программы

- Непрерывность профессионального развития педагогического коллектива

Сроки реализации Программы 2020-2024 год

Ожидаемые результаты

1. Создание благоприятных условий для:

- повышение образовательного ценза педагогов
- профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
- мотивации к качественному педагогическому труду;
- увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
- повышение социального статуса воспитателя

2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в ДОУ;

3. Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров;

4. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;

5. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;

6. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.

Механизм реализации Программы

- Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования;
- Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога;
- Разработка и оформление портфолио педагога в соответствии с профессиональным стандартом педагога и ФГОС ДО

Система организации контроля

Текущий контроль: осуществляет рабочая группа.

2. Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа.

Введение ФГОС ДО, профстандарта предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДОУ, которая зависит от системы взаимосвязанных, организационно-экономических и социальных мер созданию условий для эффективного функционирования и использования кадрового потенциала.

Для удовлетворения социального заказа государства, развивающего общества, потребностей семьи, в детском саду создаются необходимые условия для развития ребенка, одним из которых является педагог.

Сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

Уровень квалификаций педагогических работников образовательного учреждения должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности. При этом педагогические работники должны обладать основными компетенциями в:

- организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья воспитанников и их физическое развитие;
- организации различных видов деятельности и общения воспитанников;
- организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования;
- осуществлении взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения;
- методическом обеспечении воспитательно-образовательного процесса,

- владении информационно-коммуникационными технологиями и умением применять их в воспитательно-образовательном процессе. Предъявляются также требования к непрерывности профессионального развития педагогических кадров.

В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов дошкольного учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.
- снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью;
- неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами;

Мониторинг педагогических кадров в МБДОУ детский сад № 73 показал следующее: в дошкольном учреждении сложился творческий, креативный педагогический коллектив в количестве 13 человек. Педагоги дошкольного учреждения, соблюдая принципы сочетания традиций и новаторства, следуют стратегическим направлениям развития системы образования в России. Качество образовательной работы во многом зависит от профессиональных характеристик педагогов. Самыми значимыми из них являются образовательный уровень, стаж работы, квалификационная категория.

3. Анализ кадровых условий

Всего педагогов	образование			Педагогический стажстаж			
				От 1 до 5	От 5 до 10 лет	От 10 до 15 лет	20 и более
	высшее	Среднее специальное	Из них обучающихся в ВУЗЕ				
14	11	3	2	3		2	9

Коллектив состоит из педагогов, имеющих достаточный практический опыт в области воспитания и обучения детей дошкольного возраста и обладающих творческим потенциалом, современными технологиями, желающие повысить профессиональный уровень.

Повышение квалификации: Все педагоги прошли курсы повышения квалификации. Пройдены КПК по ФГОС ДО – 100%

В 2020 г. наши педагоги участвовали в следующих семинарах и вебинарах:

- «Управление качеством образования»;
- «Здоровьесбережение в образовательной организации в условиях внедрения ФГОС»;
- «Речевое развитие дошкольников в приобщении к художественной литературе»;
- «ФГОС ДО: развитие связной и образной речи в подготовительной группе»;

«Проектирование индивидуального образовательного маршрута ребенка в условиях ДОУ»; «Формирование навыков чтения с помощью интерактивных упражнений у детей с ОВЗ»; Мастер-класс: «Документарное обеспечение коррекционно-педагогической деятельности в образовательной организации»; «Нетрадиционные методы обследования и пополнения словарного запаса у детей с ОНР» и др.

Проведенный анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

Для развития кадрового потенциала необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в детском саду лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения ДОУ новым поколением воспитателей.

Также решением может стать создание условий для непрерывного образования педагогических кадров; разработка и апробация основных кадровых технологий; меры по привлечению молодых кадров в систему дошкольного образования; мотивации и стимулированию педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста.

Кроме того, к основным направлениям следует отнести распространение эффективного инновационного способа работы лучших педагогов в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Решение большинства указанных проблем требует программного подхода и применения эффективных механизмов поддержки. Программа должна стать основой для реализации государственной политики в области образования, как модели эффективных отношений образовательного учреждения и общества.

Данная программа направлена на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

4. Цель Программы:

Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях введения и реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива.

Программа рассчитана на 4 года (2020-2024 гг.)

5. Принципы

Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом)

Принцип партнёрства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия)

Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации)

6. Основные направления программы

- Психологическая и методическая поддержка
- Непрерывность профессионального развития

В детском саду разработан алгоритм поддержки и развития кадрового потенциала.

1. Определение педагогом дефицита компетентности (диагностика профессиональных барьеров: субъективно – «что я не знаю, не умею, но хочу узнать», объективно – «что я должен уметь делать»).

Педагог говорит, что хотел бы внедрить технологию проектирования, но не знает, как это сделать.

2. Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности.

3. Составление индивидуальной программы обучения педагога.

Программа представляет собой индивидуальные консультации, взаимопосещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов.

4. Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития технологической компетентности педагога.

5. Коррекция общей программы повышения квалификации с учетом включения индивидуальных программ.

6. Реализация программы повышения квалификации педагогов.

7. Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности.

Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога с помощью других методов.

8. Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения).

9. Определение перспектив дальнейшего развития.

10. Ресурсное обеспечение Программы.

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив детского сада разделен на четыре группы, педагоги, которые отличаются уровнем профессионального мастерства. Определены задачи

профессионального развития каждой группы, а также формы работы с педагогами по двум направлениям развития: совершенствование профессиональных компетенций и непрерывность профессионального развития.

Первая группа

Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий. Имеют высшую квалификационную категорию

Вторая группа

Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Имеют первую квалификационную категорию

Третья группа

Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Молодые педагоги.

Обеспечение Программы:

Методическое обеспечение:

Информационное обеспечение:

Технические средства обучения: мультимедийный проектор(1), ноутбук (3), компьютер (4), телевизор(8), магнитофон(12), принтер(3), фотоаппарат, DVD(9) .

Медиатека; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий.

Подключена сеть Интернет (модем).

Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации ДОУ.

Педагоги ДОУ- 100% владеют ИКТ.

8. Механизм реализации программы

1. Диагностический этап

Основное содержание. Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.

Практический результат. Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога.

2. Практический этап.

Основное содержание. В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников; система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности

Практический результат. Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.

3. Аналитический этап.

Основное содержание. Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.

Практический результат. Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей.

Разработка и внедрение в практику положения о стимулирующей части оплаты труда работников бюджетной сферы, определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательного процесса

Внесение изменений в положение о системе оплаты труда и стимулирующей части оплаты труда

Разработка стратегии повышения привлекательности ДОО для квалифицированных кадров

- комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОО молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение наставничества);

- комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы проф. мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, возможности повышения квалификации, аттестации на более высокую кв. категорию, материальное стимулирование);

- комплекс социально-ориентированных мероприятий (материальное стимулирование, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, создание безопасных условий труда);

- комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.)

Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОО:

- разработка программы повышения уровня профессионального мастерства;

- систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения; - повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория

- обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью

- мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДООУ.

5. Мероприятия по аттестации педагогического персонала:

- изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДООУ;

- портфолизация педагогического персонала;

- систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня;

Повышение квалификационной категории педагогического персонала учреждения.

Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения).

Планируемые результаты

1. Стимулирование

Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов

Выплата стимулирующего характера

2. Самообразование

Помощь педагогу в выборе темы самообразования

Выступление на заседании методического объединения

Наставничество

План работы с молодыми педагогами.

— Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога.

- Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду.

- Совершенствование личностных и профессиональных качеств

- Подготовка и прохождение аттестации

- Информационное сопровождение подготовки к и прохождения процедуры аттестации

Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности

Повышение квалификации в процессе получения высшего образования
Укомплектованность ДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.

Предоставление воспитателю (педагогу) возможности выбора образовательных учреждений для повышения квалификации

Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации, педагогических классических университетах.

Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета

Подписка ДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ

Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ.

Функционирование медиатеки

Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ

Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала.

Создание благоприятных условий для:

- профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;

- мотивации к качественному педагогическому труду;

- увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;

- повышение социального статуса воспитателя

2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в ДОУ;

3. Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров;

4. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога;

5. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;

6. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;

7. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.

Мониторинг реализации программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала»

Система мониторинга

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации. Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено 3 критерия:

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
3. Результативность образовательного процесса.

Критерии мониторинга Программы

Профессиональная (нормативно-документационная, методическая и образовательная) деятельность педагогов оценивается экспертами по 5-бальной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

Критерии и показатели профессионального роста педагогов.

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять его эффективность.

Система работы по комплексному развитию профессиональной компетенции педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

Показатели результативности.

Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 73

Мониторинг уровня квалификации педагогических работников осуществляется на основе оценки уровня квалификации. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДОУ.

Способы оценки изменений:

- наблюдение;
- собеседование;
- контрольно-оценочная деятельность
- повторная оценка – сравнение результатов экспертизы 1 и экспертизы

2. - оценка динамики индивидуального развития ребенка.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, ИППР, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями на 20% Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах - Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы - Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-90%
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	- Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность
Качественная реализация ООП ДО	Результаты ВСОКО

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса ДОУ. А также полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а также повышение эффективности образовательного процесса ДОУ.