ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОО В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДО

Составила: старший воспитатель

МБДОУ детский сад №18

Шевченко Д.М.

2020г.

Содержание

|  |
| --- |
| **Целевой раздел.** |
| 1.1. | Пояснительная записка | 3 |
| 1.2. | Цель и задачи Программы | 4 |
| 1.3. | Принципы реализации Программы | 4 |
| 1.4. | Пути реализации Программы | 4 |
| 1.5. | Планируемые результаты | 5 |
| **Содержательный раздел.** |
| 2.1. | Этапы реализации Программы | 6 |
| 2.2. | План работы по реализации Программы | 8 |
| 2.3. | Методические формы повышения квалификации педагогов | 11 |
| 2.4. | Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников | 12 |
| **Организационный раздел.** |
| 3.1. | Материально-техническое обеспечение Программы | 14 |
| 3.2. | Заключение | 14 |

**Целевой раздел.**

**1.1.** **Пояснительная записка**

Концепция модернизации Российского образования, направленная на повышение качества образования в целом и качества подготовки специалистов, в частности, требует обновления содержания и методов образовательной деятельности, повышения квалификации педагогов. Реализация ФГОС ДО предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДОО, которая зависит от системы взаимосвязанных, организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для эффективного функционирования и использования кадрового потенциала.

Детский сад сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является педагогический коллектив. Возросла потребность в педагоге, способном реализовывать педагогическую деятельность посредством творческого освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. Однако педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в детском саду. А значит, его надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения (далее ДОУ), так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов нашего дошкольного учреждения (далее ДОУ) 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;

- неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами.

Выстроить систему работы по повышению профессионального мастерства педагогов можно только на основе анализа результатов образовательного процесса, уровня педагогического мастерства и квалификации педагогов, зрелости и сплоченности педагогического коллектива, конкретных интересов, потребностей и запросов воспитателей.

Мониторинг педагогических кадров показал следующее: в ДОУ сложился творческий, креативный педагогический коллектив педагогов, имеющих достаточный практический опыт в области воспитания и обучения детей дошкольного возраста и обладающих творческим потенциалом, современными технологиями, гибкие в желании улучшить, усовершенствовать процессы деятельности ДОУ, желающие повысить профессиональный уровень. Средний возраст педагогов составляет 42 года

Педагогические кадры

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Количество единиц |
| Старший воспитатель | 1 |
| Воспитатель | 5 |
| Музыкальный руководитель | 1 |
| Инструктор по физической культуре | 1 |

Уровень образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Год | Высшее | Среднее профессиональное |
| 2018г. | 1 | 7 |
| 2021г. | 3 | 4 |
| 2022г. | 4 | 3 |

 Уровень квалификации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Год | Высшая квалификационная категория | Первая квалификационная категория | Соответствие занимаемой должности | Не имеет квалификационной категории |
| 2018г. |  |  | 14% | 86% |
| 2021г. |  | 100% |  |  |
| 2022г. | 14% | 71% | 14% | 0% |

Проведенный анализ кадрового потенциала учреждения выявляет позитивные 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;

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

**1.2. Цель и задачи Программы.**

Цель: Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО

Задачи:

- сформировать конкурентоспособный кадровый потенциал, обеспечивающий необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития и инноваций;

- повышать мотивацию педагогов в росте профессионального мастерства;

 - повышать мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении;

**1.3. Принципы реализации Программы.**

Принцип согласованности (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения).

Принцип доброжелательности (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога)

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

Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада.)

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

**1.4. Пути реализации Программы**

 1. Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ:

- применение таких интерактивных методов как: деловые игры, мозговой штурм, презентация;

- создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, мастер классы)

2. Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.

3. Формирование образа успешного педагога через:

- разработка педагогами авторских программ, проектов;

- активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОУ, района;

- обобщение опыта своей работы в виде публикаций;

- ведение собственных сайтов;

- наставничество у молодого специалиста.

5. Создание системы закрепления молодых специалистов в ДОУ:

 - анализ кадровой ситуации в системе ДОУ прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы;

- разработка плана организации повышения квалификации индивидуально с каждым педагогом;

- обучение педагогов современным технологиям взаимодействия с взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии и т.д.);

- оформление результатов деятельности, подготовка методических материалов для печати, определение перспектив развития профессиональной компетентности педагога.

 **1.5. Планируемые результаты**

Закрепление кадров в ДОУ.

 Создание благоприятных условий для:

 - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;

 - увеличения доли педагогов, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разного уровня;

Внедрение современных технологий в образовательный процесс: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ. Создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов ДОУ. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.

**РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ**

Этапы реализации Программы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2020 г.-2021 г.**Диагностический**Активное стимулирование мотивации педагогов, развитие у них адекватного представления о собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии | 2021 г.-2022 г.**Практический**Совершенствование теоретических знаний и практических навыков педагогов, знакомство с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников. Работа по раскрытию перед педагогами новых возможностей самореализации, повышающих их ценность как профессионалов | 2022 г.-2024г.**Аналитический**Закрепление конкурентоспособности сотрудников ДОУ в педагогических кругах.Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов. Обобщение и распространение накопленного опыта, интеграция результатов в деятельность. |
| Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в учреждении (проведение анкетирования в результате которого выясняется, по каким направлениям педагог хотел бы усовершенствовать свои знания) | Реализация плана самообразования педагога, стремления к повышению своей квалификации.  | Определение перспективных направлений деятельности ДОУ по повышению профессионального уровня сотрудников ДОУ |
| Разработка комплексного плана по повышению профессиональной компетентности педагогов в ДОУ  | Организация работы объединений педагогов, родителей, представителей социума с целью решения актуальных вопросов организации образовательного процесса в ДОУ. | Транслирование опыта работы учреждения по привлечению к работе молодых специалистов. |
| Разработка стратегии повышения привлекательности учреждения для молодых специалистов в сельской местности  | Организация и создание системы социального партнерства с учреждениями образования, культуры здравоохранения и спорта района. | Выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях через конкурсы профессионального мастерства, участие в конференциях, публикации в СМИ, проектную деятельность и т.д |
| Пересмотр содержания нормативных документов |  | Анализ эффективности мероприятий, направленных на социальную защищенность работников ДОУ.  |
|  |  | Проводится оценка результатов работы всех участников образовательного процесса (на основании самоанализа). |

2.2. План работы по реализации Программы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия | Планируемый результат | Сроки | Ответственный |
| 1 | Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ. Изучение образовательных потребностей педагогов. | Статистические данные мониторинга | Ежегодно Сентябрь  | Заведующий ДОУ.Старший воспитатель. |
| 2 | Разработка и внедрение в практику положения о стимулирующей части оплаты труда работников ДОУ, определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательного процесса | Внесение изменений в положение о системе оплаты труда и стимулирующей части оплаты труда | 2020-2024 | Старший воспитатель. Педагогический состав ДОО. |
| 3 | Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров: комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОУ молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, внедрение наставничества); - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы профессионального мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышения квалификации, аттестации на более высокую квалификационную категорию, материальное стимулирование, поощрение педагогических работников (грамоты, отраслевые награды)); - 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, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, обучение новым технологиям образования). | 100% укомплектованность кадрами | 2020-2024 | Заведующий ДОУ.Старший воспитатель. |
| 4 | Организация работы по повышению, компетентности сотрудников ДОУ: разработка программы повышения уровня профессионального развития педагогов ДОО; - систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения; - мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ | Высококвалифицированный профессиональной стабильно работающий коллектив | Ежегодно | Заведующий ДОУ, старший воспитатель |
| 5 | Сопровождение педагогов по теме самообразования: - помощь педагогу в выборе темы самообразования и составлении плана работы - обобщение опыта работы | Представление результатов работы по теме самообразования на заседании итогового педагогического совета | Ежегодно | Старший воспитатель |
| 6 | Мероприятия по аттестации педагогического персонала:- изучение нормативно-правовых документоврегламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДОУ; - консультации по правовым вопросам прохождения аттестации; - информирование аттестуемых педагогов о дате и времени проведения аттестации; - индивидуальная работа с педагогами (консультации, рекомендации по итогам посещения тематического контроля, самоанализ педагогической деятельности); - изучение состояния документации педагогов; - обмен педагогическим опытом в форме взаимопосещения образовательной деятельности; - консультация «Как оформить портфолио педагога»; - методическая помощь педагогам в анализе результатов педагогической деятельности и качества организации воспитательнообразовательного процесса; - методическая помощь педагогам в оформлении портфолио, презентации и других материалов для аттестации. | Повышение квалификационной категории 100% педагогического персонала ДОУ | Постоянно | Старший воспитатель |

2.3. Методические формы повышения квалификации педагогов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Коллективные | Групповые | Индивидуальные |
| - Научно-методический семинар - Открытое занятие (непосредственно образовательная деятельность)- Научно-практическая конференция- Педагогический совет- Выставка методической литературы- Деловая игра | - Дискуссия-Круглый стол- Творческая группа- Взаимопосещения педагогами открытых занятий- Мастер-класс | -Собеседование-Самоанализ- Консультация- Самообразование- Курсовая переподготовка- Наставничество |

Критериями эффективности методической работы являются результативные показатели:

 - уровень педагогического мастерства;

- активность педагогов.

Таким образом, профессиональное мастерство педагога выражается в совершенном владении методами и приемами, всем арсеналом педагогических умений и навыков, обеспечивающих практическое воплощение педагогического искусства в процессе формирования личности. Профессиональное мастерство формируется на основе педагогического опыта.

2.4. Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников

*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.

Критерии мониторинга Программы

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

 - соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования;

 - деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности; - результативность образовательного процесса.

**Критерии мониторинга «Профессиональное мастерство педагогических работников»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Индикатор | Наименование методики | Объект | Периодичность | Ответственные |
| 1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования и ФГОС ДО |
| Использование современных образовательных программ и методик | Наблюдения за педагогической деятельностью. | педагоги | 1 раз в год (май) | Старший воспитатель |
| 2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности |
| Осуществление самообразования | Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа | педагоги | В течение учебного года | Старший воспитатель |
| 3. Результативность образовательного процесса |
| Реализация образовательных программ дошкольного образования в полном объеме | Карты развития ребенка | дети | 2раза в год | Старший воспитатель |
| Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей) | Анкетирование, беседа,  | Все участники образовательного процесса | 1 раз в год (май) | Старший воспитатель |

**Критерии и показатели профессионального роста педагогов**

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии | Индикаторы |
| Оптимизация деятельности педагогических кадров | Повышение качества дошкольного образования. |
| Количество педагогов детского сада, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства. |
| Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы. |
| Обеспечение непрерывного профессионального образования | Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в ДОУ |
| Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов |
| Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов |
| Совершенствование материально - технических условий деятельности педагогов |
| Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников | Создание условий для профессионального роста педагогов |
| Обновление содержания образования и его технологий. |
| Предоставление педагогам пространства для педагогической инициативы |
| Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства |

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

В ДОУ была разработана модель совершенствования профессионального мастерства педагога ДОУ, овладев профессионально – личностными качествами которой, педагог сможет совершенствовать свое педагогическое мастерство

****

**РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ**

3.1. Материально-техническое обеспечение Программы

Технические средства обучения:

- ноутбуки - 2 шт.,

 - компьютер – 2 шт.;

- телевизор – 4 шт.;

 - музыкальный центр - 1 шт.;

 - лазерный принтер - 1 шт.;

 - МФУ – 1 шт.;

 - DVD проигрыватель – 1 шт.;

- мультимедийное оборудование – 1 шт.

Методическое обеспечение: - библиотека методической, справочной литературы

 - копилка педагогического опыта коллектива;

- медиатека;

- дидактический материал;

- библиотека учебно-методической литературы.

 Информационное обеспечение: - подключена сеть Интернет;

- ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации ДОУ

**РАЗДЕЛ 4**.

4.1. Заключение

Программа профессионального развития педагогов обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, способного внедрять инновации и нововведения.

Программа развития педагогов даст возможность педагогам быть разумным творцом, заботившимся о ребенке.

 Программа профессионального развития педагогов поможет обобщить личный опыт педагогов и передать его молодым коллегам, которые начали свой педагогический труд в стенах нашего дошкольного учреждения, в качестве советов, рекомендаций.

Программа профессионального развития педагогов позволит поднять имидж дошкольного учреждения.