

2019

ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ
МКДОУ ДЕТСКИЙ САД
«ТОПОЛЁК» на 2019-2022 гг.

Хамзина Е.М.
МКДОУ детский сад «Тополёк»
06.08.2019



Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Тополёк»
Убинского района Новосибирской области

Утверждаю
Заведующий МКДОУ детский сад
«Тополёк» Е.Л. Жуласова
Приказ №85 от 27.08.2019



**ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА
ПЕДАГОГОВ МКДОУ ДЕТСКИЙ САД «ТОПОЛЁК»
на 2019-2022 гг.**

**Составитель: Хамзина Е.М.,
старший воспитатель**

с. Убинское, 2019

Содержание

Раздел первый. Целевой

1.1. Пояснительная записка	3
1.2. Цель и задачи Программы	3
1.3. Принципы реализации Программы	5
1.4 Пути реализации Программы	5
1.5. Планируемые результаты	6

Раздел второй. Содержательный

2.1. Этапы реализации Программы	8
2.2. План работы по реализации Программы	10
2.3. Методические формы повышения квалификации педагогов	13
2.4. Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников	13

Раздел 3. Организационный

3.1. Материально-техническое обеспечение Программы	17
--	----

Раздел 4. Дополнительный

4.1. Заключение	17
-----------------	----

РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛЕВОЙ

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. Введение ФГОС ДО предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДОУ, 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;
- снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью;
- 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 38 лет.

Педагогические кадры

Должность	Количество единиц (на 01.08.2019)
Старший воспитатель	1
Воспитатель	8
Музыкальный руководитель	1
Инструктор по физической культуре	1
Учитель-логопед	1
Педагог-психолог	1

Уровень образования (на 01.08.2019)

Высшее	Среднее профессиональное	Получает образование	
		Высшее	Среднее профессиональное
5 (39%)	7 (54%)	2 (15%) (как второе образование)	1 (7%)

Уровень квалификации (на 01.08.2019)

Высшая квалификационная категория	Первая квалификационная категория	Не имеет квалификационной категории
4 (31%)	6 (46%)	3 (23%)

Педагогический стаж (на 01.08.2019)

До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет
3 (23%)	2 (15%)	3 (23%)	5 (39%)

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 ДООУ 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.

1.2. Цель и задачи Программы

Цель:

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.

Задачи:

- формирование конкурентоспособного кадрового потенциала, обеспечивающего необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития и инноваций;
- формирование у педагогов умений проектировать и прогнозировать педагогический процесс в условиях внедрения ФГОС дошкольного образования;
- повышение мотивации педагогов в росте профессионального мастерства;
- активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространению;
- повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении;
- формирование образа успешного педагога через своевременное ведение портфолио.

1.3. Принципы реализации Программы

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

Принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности, способов мышления педагогов).

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, района, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия).

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, работа творческих групп и т. д.);
- сотрудничество с МИМЦ.

2. Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении:

- промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива;
 - разработка системы мер поощрения творческих педагогов;
 - проведение конкурсов профессионального мастерства, на лучшую постановку воспитательно-образовательной работы, на обогащение развивающей предметно-пространственной среды, различные выставки и др.;
 - совершенствование системы научно-методической работы, её организация;
 - совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений;
 - активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОУ, муниципальном уровне: работа в составе творческих групп, участие в работе районных методических объединений;
 - развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастерклассы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;
 - разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов.
3. Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.
4. Формирование образа успешного педагога через формирование и своевременное ведение портфолио:
- разработка педагогами авторских программ, проектов;
 - активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОУ, района, края;
 - обобщение опыта своей работы в виде публикаций;
 - ведение собственных сайтов;
 - своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;
 - 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;
 - привлечение в систему образования молодых кадров путем материальной поддержки и обеспечения методического сопровождения;
 - обобщение и трансляция передового педагогического опыта, профессиональные смотры - конкурсы;
 - 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;
- мотивации к качественному педагогическому труду;

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

- повышения социального статуса воспитателя.

Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров в ДОУ.

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

2.1. Этапы реализации Программы

2019–2020 Диагностический	2020-2021 Практический	2021-2022 Аналитический
<p>Задачи: Активное стимулирование мотивации педагогов, развитие у них адекватного представления о собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии.</p>	<p>Задачи: Совершенствование теоретических знаний и практических навыков педагогов, знакомство с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников. Развитие система дополнительного образования для совершенствования профессионализма личности и деятельности педагога. Апробация новшеств и коррекция отдельных направлений работы с позиции дифференциации перспектив развития. Работа по раскрытию перед педагогами новых возможностей самореализации, повышающих их ценность как профессионалов.</p>	<p>Задачи: 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.</p>
<p>1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в учреждении (проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям педагог хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности).</p> <p>2. Разработка комплексного плана по повышению профессиональной компетентности педагогов в ДОУ.</p> <p>3. Разработка стратегии повышения привлекательности учреждения для молодых</p>	<p>1. Реализация плана мотивирования и стимулирования инновационной деятельности и проектной культуры педагогов, стремления к повышению своей квалификации.</p> <p>2. Организация работы объединений педагогов, родителей, представителей социума с целью решения актуальных вопросов организации образовательного процесса в ДОУ.</p> <p>3. Организация и создание системы социального партнерства с учреждениями образования, культуры, здравоохранения</p>	<p>1. Определение перспективных направлений деятельности ДОУ по повышению профессионального уровня сотрудников ДОУ.</p> <p>2. Транслирование опыта работы учреждения по привлечению к работе молодых специалистов.</p> <p>3. 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.</p> <p>4. Анализ эффективности</p>

<p>специалистов. 4. Пересмотр содержания нормативных документов. 5. Создание условий для составления портфолио каждого педагога образовательного учреждения, как формы обобщения опыта педагогической деятельности</p>	<p>и спорта района. 4. Реализация программы курсовой подготовки персонала дошкольного учреждения.</p>	<p>мероприятий, направленных на социальную защищенность работников ДОУ. 5. Проводится оценка результатов работы всех участников образовательного процесса (на основании самоанализа).</p>
--	--	--

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	2019-2022 гг.	Заведующий ДОУ, рабочая группа
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	100% укомплектованность кадрами	2017-2020 гг.	Заведующий ДОУ, старший воспитатель

	транслировать передовой опыт, обучение новым технологиям образования).			
4	<p>Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; - систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения; - организация работы дифференцированных мобильных объединений разного уровня; - обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью; - мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ. 	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	Ежегодно	Заведующий ДОУ, старший воспитатель
5.	<p>Сопровождение педагогов по теме самообразования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.	<p>Мероприятия по аттестации педагогического персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих 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 НОД, самоанализ педагогической деятельности); 	Повышение квалификационной категории 100% педагогического персонала ДОУ	<p>По мере необходимости</p> <p>В соответствии с графиком аттестации В соответствии с</p>	Заведующий ДОУ, старший воспитатель, педагоги ДОУ

	<ul style="list-style-type: none"> - 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 воспитательно образовательного процесса; - методическая помощь педагогам в оформлении портфолио, презентации и других материалов для аттестации 		<p>индивидуальным планом Постоянно</p> <p>В соответствии с индивидуальным планом</p>	
7.	Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения).	Нормативные документы	По мере необходимости	Заведующий ДОУ

2.3. Методические формы повышения квалификации педагогов

Коллективные	Групповые	Индивидуальные
<ul style="list-style-type: none"> - Научно-методический семинар - Открытое занятие (непосредственно образовательная деятельность) - Научно-практическая конференция - Педагогический совет - Выставка методической литературы - Деловая игра - Конкурс профессионального мастерства 	<ul style="list-style-type: none"> - Дискуссия - Круглый стол - Творческая группа - Взаимопосещения педагогами открытых занятий - Педагогический консилиум - Методические объединения - Школа молодого специалиста - Школа педагогического мастерства - Мастер-класс - Участие в проектных группах 	<ul style="list-style-type: none"> - Собеседование - Самоанализ - Консультация - Самообразование - Курсовая переподготовка - Авторская работа - Тренинг - Презентация авторской программы - 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, экспертиза, контроль, мониторинг	педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности				
Участие в творческих группах по проблемам дошкольного образования	Форма фиксации (карта наблюдений)	Педагоги	В течение учебного года	Старший воспитатель
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	Мониторинг реализации образовательной программы	Дети	2 раза в год	Старший воспитатель
Обобщение и презентация педагогического опыта	Форма фиксации (карта наблюдений)	Педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей)	Анкетирование, беседа, самооценка, мониторинг	Педагоги	1 раз в год (май)	Заведующий, старший воспитатель

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

Критерии и показатели профессионального роста педагогов

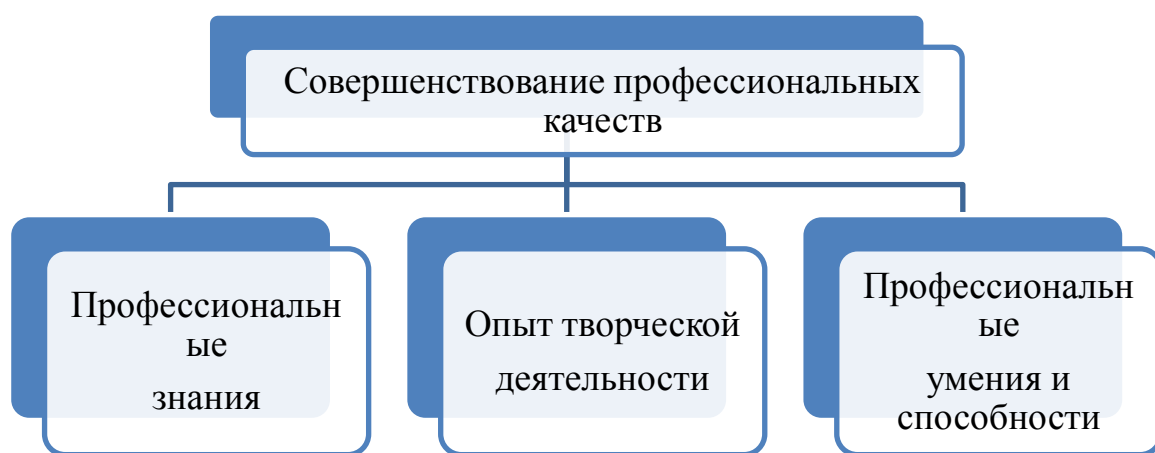
Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества дошкольного образования.
	Количество педагогов детского сада, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства.
	Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы.
Обеспечение непрерывного профессионального образования	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в ДОУ.
	Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов.
	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.

Модель совершенствования профессионального мастерства педагога





РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ

3.1. Материально-техническое обеспечение Программы

Технические средства обучения:

- ноутбуки - 6 шт.;
- компьютер – 2 шт.;
- телевизор – 2 шт.;
- лазерный принтер - 4 шт.;
- МФУ – 1 шт.;
- мультимедийное оборудование – 1 шт.

Методическое обеспечение:

- копилка педагогического опыта коллектива;
- дидактический материал;
- библиотека учебно-методической литературы.

Информационное обеспечение:

- подключена сеть Интернет;
- ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации ДОУ.

РАЗДЕЛ 4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ

4.1. Заключение

Программа повышения профессионального мастерства педагогов обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, способного внедрять нововведения.

Программа повышения профессионального мастерства педагогов даст возможность педагогам быть разумным творцом, заботящимся о ребенке.

Программа повышения профессионального мастерства 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 повышения профессионального мастерства педагогов позволит поднять имидж дошкольного учреждения.