

Принято
на заседании
Совета педагогов
от 18.08.2022 г.
Протокол № 1

«Утверждаю»
Директор
МБДОУ «Д/С № 15 «Сказка»
г. Черкесск
Р.Н. Катасонова
Приказ № 155
от 18.08. 2022 г.



**Программа
повышения профессионального
мастерства педагогов
МБДОУ «Д/С № 15 «Сказка»
г. Черкесска
на 2022-2025 гг.**

2022 г

Введение

Введение ФГОС ДО и «Профессионального стандарта» (воспитатель, учитель)» предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в МБДОУ, 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 его педагогический коллектив.

Однако педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, а значит, его надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей (законных представителей).

Уровень квалификаций педагогических работников ДОУ должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности, установленных в Стандартах. 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 стандартами;

Мониторинг педагогических кадров в МБДОУ показал следующее: в МБДОУ сложился творческий, креативный педагогический коллектив. Педагоги, 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.

1. Пояснительная записка

1.1. Программа повышения профессионального мастерства педагогов. (далее Программа) разработана для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного

учреждения «Детский сад № 15 «Сказка» г. Черкесска (далее МБДОУ) разработана в соответствии с:

- Конституция РФ (ст.43)
- ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закона КЧР «Об отдельных вопросах в сфере образования на территории Карачаево-Черкесской Республики» (Принят Народным Собранием (Парламентом Карачаево-Черкесской Республики 22 ноября 2013 г.)
- Приказа МОиН РФ от 17.10.2013 №1155 «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;
- Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.08.2016 г. № 422н «Профессиональный стандарт» (воспитатель, учитель)
- Уставом МБДОУ Д/С № 15 (Приказ УО мэрии г. Черкесска от 18.01.2016г. № 26-од)

1.2. Данная Программа является приложением к Основной общеобразовательной программе МБДОУ (утверждена Приказ от 15.08.2016 г. № 170) в соответствии с ФГОС дошкольного образования.

1.3.Разработчики Программы

Творческая группа педагогов МБДОУ

1.4. Назначение Программы

Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование

1.5.Цель и задачи Программы

Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО и «Профессионального стандарта» (учитель, воспитатель) и формирование творчески работающего коллектива.

Задачи:

1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения квалификации педагогов (горизонтальное и вертикальное).
2. Повысить мотивацию педагогов для участия в конкурсном движении.
3. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.

1.6. Направление Программы

- Психологическая и методическая поддержка педагогов МБДОУ
- Непрерывность профессионального развития педагогов МБДОУ

1.7. Сроки и этапы реализации Программы

Сроки: 2022-2025 гг

Этапы:

- кадровое планирование;
- поиск и подбор работников;
- мотивация (в т.ч. через благоприятные условия труда);
- обучение и развитие кадров;
- система стимулирования труда (как материально, так и морально);
- формирование кадрового резерва;
- анализ и оценка работы персонала (в т.ч. самооценка);

– принятие управленческих и коллегиальных решений, направленных на совершенствование деятельности команды.

1.8. Принципы

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС ДО)
- 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)

1.9. Ожидаемые результаты

1. Создание благоприятных условий для:

- профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
- мотивации к качественной педагогической деятельности;
- увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
- повышение социального статуса воспитателя МБДОУ.

2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в МБДОУ;

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

4. Пополнение нормативной базы МБДОУ, 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.

1.10. Система организации контроля

Текущий контроль: осуществляет рабочая группа МБДОУ по введению «Профессионального стандарта» (воспитатель, учитель)».

2. Анализ кадровых условий

Кадровый состав детского сада по результатам аттестации (на 01.09.2022г)

В МБДОУ Д/С № 15 «Сказка» работают 23 педагога – это молодой сплочённый педагогический коллектив.

Коллектив состоит из молодых педагогов, обладающих творческим потенциалом, современными технологиями, гибкие в желании улучшить, усовершенствовать процессы деятельности МБДОУ, желающие повысить профессиональный уровень.

Высшее педагогическое образование имеют 10 человек, остальные – средне-специальное.

Общее количество педагогов		Образование		Аттестационная категория			
Воспитатели	Специалисты	Высшее	Средне-специальное	высшая	первая	соотв-е	нет
16	7	14	9	11	4	6	2

В течении 2021-2022 гг прошли курсы повышения квалификации:

Администрация	Воспитатели	Специалисты
2	10	4

Аттестованы:

на высшую квалификационную категорию – 3

на 1 квалификационную категорию - 2

Данный уровень образования позволяет сделать предположение о достаточной компетентности педагогов МБДОУ в области теории дошкольного образования, что делает возможным внедрение в воспитательно – образовательный процесс современных образовательных программ и педагогических технологий: их изучение, критический анализ, подбор и переработку в соответствии с индивидуальными особенностями воспитанников.

Развитие кадрового потенциала

Администрация МБДОУ считает важным направлением своей деятельности постоянное повышение и совершенствование педагогического мастерства, поэтому ежегодно педагоги повышают профессиональный уровень на курсах, семинарах КЧРИПКРО.

В соответствии с ФГОС ДО и «Профстандартом педагога» 1 воспитатель прошел курс профессиональной переподготовки в СГА по профессии «Воспитатель ДОУ», трое проходят обучение в КЧУ – факультет «Дошкольное образование».

Педагоги МБДОУ проявляют творческие способности и инициативу в поисках обновления содержания, форм и методов дошкольного образования, вносят в них определенные изменения с учетом реализации ФГОС ДО, региональных и национальных проектов, не нарушая общей концептуальной направленности, единства стратегий и целей дошкольного образования.

МБДОУ работает в режиме развития, что предполагает постоянный поиск инновационных форм организации воспитательно-образовательного процесса. Многие педагоги детского сада плодотворно осуществляют творческо-поисковую деятельность. В МБДОУ разработаны: основная общеобразовательная программа в соответствии с ФГОС ДО, система комплексно-тематического планирования на учебный год, модель планирования и циклограмма воспитательно-образовательной работы на неделю.

Уровень квалификации педагогических работников образовательного учреждения для каждой занимаемой должности соответствует квалификационным характеристикам по соответствующей должности.

В связи с новыми требованиями, предъявляемыми к содержанию дошкольного образования, педагогический процесс МБДОУ переориентируется на создание условий для повышения качества образования. Наибольшая эффективность управленческих действий по повышению профессионального мастерства каждого педагога решается путем соблюдения системности методических мероприятий, наличием обоснованного планирования, разнообразием используемых форм методической работы.

Таким образом, система повышения профессионального уровня педагогических работников ДОУ включает:

- прохождение курсов повышения квалификации;

- участие в работе педагогических советов, семинарах, консультациях в ДОУ;
- участие в работе городских методических объединений;
- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- самообразование педагогов;
- выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- аттестация педагогов.

В качестве распространения передового педагогического опыта детский сад на протяжении ряда лет плодотворно сотрудничает с СГА, КЧГУ им. У.Алиева и КЧРИПКРО.

Содержание статей связано с современными тенденциями в педагогической науке и практике, четко сформулированы проблемы, решению которой посвящены статьи, показана их актуальность и новизна.

Воспитатели участвовали во Всероссийской научно-практической конференции в ФГБОУ ВО КЧГУ им У.Алиева в 2016 года «Современные методики и инновации в преподавании естественных и гуманитарных наук: теория и практика», о чём свидетельствуют опубликованные статьи в одноименном сборнике.

Ф И О	Тема
Катасонова Р.Н.	Организация предметно-развивающей среды ДОУ в соответствии с ФГОС ДО
Розова Е. Ю.	Нравственно – патриотическое воспитание дошкольников в условиях ДОУ Гражданско-патриотическое воспитание в условиях введения ФГОС ДО Экологический марафон как проект организации интегрированной деятельности.
Шаева З.З.	Применение ИКТ в образовательной деятельности ДОУ Человек в социальном мире
Ковальчук А.А.	Ранняя профориентация дошкольников
Джанибекова Л.Т.	Педагогические средства развития внимания у детей дошкольного возраста
Хмельёва В.Д.	Народная игрушка (мастер-класс для родителей)

Педагоги получили сертификаты участника конференции.

Сертификаты участника научно-практической конференции в ФГБОУ ВО КЧГУ им У.Алиева в 2020 «Охрана окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов» получили Катасонова Р.Н., Розова Е.Ю.

На базе детского сада проводятся методические объединения руководителей и педагогов города, внедряя в практику инновационные формы работы с детьми, родителями и кадрами.

Таким образом, анализ состояния методического руководства педагогической деятельности ДОУ показывает, что содержание, формы и методы руководства систематически совершенствуются.

В 2021, 2022 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»; Мастер-класс Презентация опыта работы и др.

3. Обеспечение Программы:

Программа представляет собой индивидуальные консультации, взаимопосещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов, мастер – классов, презентаций инновационных педагогических технологий.

Методическое обеспечение:

- Библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий.
- Медиатека;
- Необходимый дидактический материал;

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

Информационное обеспечение: подключение к интернетресурсам

Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации МБДОУ.

Педагоги ДОУ- 85% владеют ИКТ.

4. Механизм реализации Программы

- Разработка карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования;
- Разработка индивидуальной программы профессионального развития педагога;
- Разработка и оформление Портфолио педагога в соответствии с «Профессиональным стандартом» (воспитатель, учитель)» и ФГОС ДО
- Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной деятельности с детьми;
- Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.

1. Диагностический этап

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

Практический результат. Разработка индивидуальной программы 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 инновационными педагогическими технологиями; 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.

Мониторинг роста профессионального мастерства педагогов. Оформление Портфолио педагога МБДОУ. Аттестация педагогических кадров.

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

4. План реализации Программы.

№	план	результат	срок	ответственный
1.	Статистические данные мониторинга		ежегодно	Администрация
2.	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	2022	Директор
3.	Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов МБДОУ, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения).	Нормативные документы.	2022-2025	Директор, зам. директора по ВМР
4.	Разработка стратегии повышения привлекательности МБДОУ для квалифицированных кадров - комплекс мероприятий по привлечению к работе в МБДОУ молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение наставничества); - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников МБДОУ (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,	Укомплектованность кадрами	2022-2025	Директор, зам. директора по ВМР

	создание безопасных условий труда); - комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.)			
5.	Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников МБДОУ: - разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; - систематическая курсовая подготовка сотрудников МБДОУ; - повышение правовой культуры сотрудников МБДОУ; - обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью - мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников МБДОУ.	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	ежегодно	Директор, зам. директора по ВМР
6.	Мероприятия по аттестации педагогического персонала: - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов МБДОУ; - портфолизация педагогического персонала; - систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня;	Повышение квалификационной категории педагогов МБДОУ.	2022-2025	Директор, зам. директора по ВМР Педагоги

Школа профессионального мастерства.

Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов

	Мероприятия	Ответственный	Планируемые результаты
1.	Стимулирование Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	Директор	Выплата стимулирующего характера

2.	Самообразование Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Зам. директора по ВМР	Формулировка темы самообразования
	Сопровождение педагогов по теме самообразования	Зам. директора по ВМР	Рекомендации по теме самообразования
	Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического объединения.	Зам. директора по ВМР	Выступление на заседании методического объединения
3.	Наставничество План работы с молодыми педагогами.	Директор, зам. директора по ВМР	-Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога. -Адаптация молодых специалистов к условиям работы в МБДОУ. -Совершенствование личностных и профессиональных качеств
4.	Подготовка и прохождение аттестации Информационное сопровождение подготовки к и прохождения процедуры аттестации	Зам. директора по ВМР	Увеличение численности педагогов МБДОУ прошедших аттестацию
	Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	Директор, зам. директора по ВМР	Укомплектованность МБДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.
	Предоставление педагогу возможности выбора образовательных учреждений для повышения квалификации	Зам. директора по ВМР	Увеличение численности педагогов МБДОУ, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации, педагогических классических университетах.
5.	Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета Подписка МБДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере	Директор, зам. директора по ВМР	Увеличение численности педагогов МБДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет,

	профессионального образования и ИКТ		пользователей ИКТ
6.	Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов Организация участия во внутренних, муниципальных, региональных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д)	Зам. директора по ВМР	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.

11. Мониторинг реализации программы

Система мониторинга

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогов 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 представлены в эффективном контракте для каждого педагогического работника.

Заключение

Программа обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного

материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а также повышение эффективности образовательного процесса МБДОУ.