**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №6 «Ягодка» Тутаевского муниципального района**



**Программа**

**«Поддержка и развитие карового потенциала в ДОУ»**

Автор-составитель: Заведующий Ледяева Е.В.

Старший воспитатель Веселова Т.В.

**Принято на заседании педсовета**

 **Протокол № 1 от 17.09.2019**

**г. Тутаев, 2019 год**

# Паспорт программы

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Программа «Поддержка и развитие карового потенциала в ДОУ» |
| Разработчик программы | МДОУ №6 «Ягодка» |
| Назначение программы | Удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагогов ДОУ, обеспечение условий для включения в творческий процесс |
| Цель программы | Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов единомышленников, обеспечивающих повышение престижа образовательного учреждения |
| Задачи программы | 1. Создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы (сетевое взаимодействие, обучающие семинары, открытые просмотры, повышение квалификации, прохождение процедуры аттестации, участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество);
2. Формировать основные профессиональные компетенции педагогов для эффективного применения образовательных технологий;
3. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов на основе потребностей педагогов и выявленных проблем;
4. Совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе;
5. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом;
6. Поддержка и поощрение педагогов проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей
 |
| Срокиреализации программы | 2019 - 2023 годы |
| Участники программы | Педагогический коллектив МДОУ №6 «Ягодка» |

|  |  |
| --- | --- |
| Ожидаемые результаты | * создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ;
* устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда;
* увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
* применение 100% ИТК в воспитательно - образовательном процессе; создание личных сайтов;
* накопление передового педагогического опыта; опыта, распространение на разных уровнях;
* повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров
 |
| Механизм реализации | Разработка:* диагностических карт профессионального мастерства педагогов;
* проведения анкетирования;
* индивидуального маршрута профессионального развития педагога;
* рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми;
* конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий;
* оформление портфолио педагога
 |
| Системаорганизации контроля | Текущий контроль старшего воспитателя |

**Актуальность**

Главным условием развития системы дошкольного образования является наличие профессионально-подготовленных педагогических кадров. Введение ФГОС ДО, профессионального стандарта педагога предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциалы в ДОУ.

Профессиональная деятельность педагога требует постоянного обновления и совершенствования мастерства, развития имеющегося опыта, повышения уровня своей компетенции. Знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых технологий и собственной педагогической деятельности.

Профессиональная компетентность представляет собой интегральное профессионально – личностное качество, характеризующее способность педагога решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной педагогической деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта, ценностей и наклонностей.

На сегодняшний день в профессиональном развитии педагогов ДОУ выявлены некоторые проблемы:

* неготовность педагогов к внедрению новых технологий, умение вести инновационную, экспериментальную и опытную работу;
* недостаточная активность в профессиональном развитии и передачи своего опыта работы.

Поэтому необходима систематическая работа с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста, которая позволит вывести их на более высокий уровень.

**Актуальность программы «Поддержка и развитие карового потенциала в ДОУ»** (далее Программа) направлена на удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий процесс.

**Цель: *создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов – единомышленников, обеспечивающих престиж образовательного учреждения***

# Задачи:

1. Создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы (сетевое взаимодействие, обучающие семинары, открытые просмотры, повышение квалификации, прохождение процедуры аттестации, участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество);
2. Формировать основные профессиональные компетенции педагогов для эффективного применения образовательных технологий;
3. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов на основе потребностей педагогов и выявленных проблем;
4. Совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе;
5. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом;
6. Поддержка и поощрение педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.

**Сроки реализации**: Программы: 2019-2023 гг.

**Участники программы:** педагогический коллектив МДОУ №6 «Ягодка»

Для успешной реализации Программа профессионального развития кадров необходимо ***создать и поддерживать ряд обязательных базовых условий:***

* персонифицированный подход к каждому педагогу. Важно выстраивать индивидуальный образовательный маршрут для каждого, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации;
* формирование внутренней и внешней мотивации. Каждый педагог должен понимать, зачем ему необходимо учиться и что он за это получит. Мотивом может служить признание, уважение среди коллег и родителей. Финансовые поощрения в виде наградного материала, возможность участия в городских конкурсах;
* создание комфортной, творческой, информационной среды. Обеспечение педагогов компьютерными средствами, позволяющими находить информацию в интернет-пространстве, проектировать презентации, изучать современные технологии через веб-образование;
* нахождение педагогов в квалифицированном сообществе опытных педагогов;
* создание условий для общения в деловых профессиональных кругах;
* изучение нового через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами;
* посещение городских методических объединений, педагогических чтений, конференций, профессиональных конкурсов.

# Принципы:

* принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников;
* принцип уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей при сохранении общих требований в рамках Стандарта педагога и стандарта;
* 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)
* принцип целостности методического сопровождения (теоретическая подготовка практика-самообразование-профессиональное общение);
* принцип поддержки инициативы и творчества. Инициативность педагогов необходимый источник саморазвития всей образовательной системы и профессионального роста самого педагога, особенно если он направлен на развитие педагогического творчества. Очень важна инициатива у педагога в преобразовании педагогической ситуации;
* принцип системного контроля, самоконтроля и взаимоконтроля образовательной деятельности педагогов. Организованный системный контроль стимулирует профессиональный рост педагога.

Отбор форм и методов повышения квалификации обусловлен психологическими особенностями познавательной деятельности взрослых. Поэтому процесс методического сопровождения педагогов строится с учетом следующих требований:

* реализации вариативности образовательных запросов;
* овладения способами самостоятельного познания и перехода в режим саморазвития; - ориентации на удовлетворение потребности в неформальном профессиональном общении;
* ориентации на самоанализ собственной деятельности и осознание необходимости её совершенствования;
* проблемного построения содержания семинаров-практикумов, требующих от педагогов творческого синтеза мышления;
* использование таких форм и методов работы, которые носят исследовательский характер и направлены на осмысление собственного педагогического опыта и творческую его переработку.

Педагогический коллектив отличается стабильностью, постоянным развитием. Средний возраст педагогов – 37 лет. Коллектив представляет собой сочетание опытных и начинающих педагогов, что позволяет сохранять и передавать традиции, способствует обмену опытом и увеличивать ресурс работоспособности.

Образовательный уровень - преобладают кадры со средним специальным образованием, квалификация «Воспитатель дошкольного учреждения».

Курсы повышения квалификации проходят своевременно, согласно графику.

Педагоги имеют разносторонние знания, свободно ориентируются в методической и научно-популярной литературе, активно ищут новые идеи. Устойчивая мотивация в постоянном самостоятельном саморазвитии.

# Основные направления программы:

* психологическая и методическая поддержка;
* непрерывность профессионального развития

# Обеспечение реализации Программы

* технические средства обучения: проектор, ноутбук, экран, принтер, видеокамера, фотоаппарат.
* медиатека: необходимый дидактический материал; учебно-методическая литература и подписные методические издания.

# Механизм реализации Программы:

*Диагностический этап*

Анализ состояния воспитательно-образовательного процесса, выполнение ООП ДО. Уровень профессиональной компетентности педагогов, повышение их квалификации, аттестации.

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 личностного развития педагога.

*Практический этап*

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

Практический результат. Рекомендации по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Конспекты мероприятий. Разработка проектов, методических пособий.

*Аналитический этап*

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия | Планируемый результат | Сроки | Ответственный |
| 1 | Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ | Статистические данные мониторинга | ежегодно | старший воспитатель |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 2 | Разработка и внедрение в практику положения о стимулирующей части оплаты труда работниковДОУ, определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательной деятельности. | Внесениеизменений вположение о системе оплаты труда истимулирующей части оплаты труда | 2019-2023 | Заведующий, старший воспитатель |
| 3 | Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностныеинструкции, коллективный договор, положения) в соответствие с профессиональным стандартом. | Нормативные документы | 2019-2023 | Заведующий, старший воспитатель |
| 4 | Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров:-привлечение к работеДОУ молодых специалистов;-комплекс мероприятий постимулированию педагогического труда работников учреждения (создание условий для самореализации через профессиональные конкурсы, фестивали; | Укомплектованность кадрами | 2019-2023 | Заведующий, старший воспитатель |
|  | -стимулирование, обеспечение возможности дальнейшего обучения;-повышение квалификации;-аттестации на более высокую квалификацию;-мероприятия по профилактике профессионального выгорания; -внедрение наставничества;-обеспечение возможности транслировать передовой педагогический опыт |  |  |  |
| 5 | Представление и награждение лучших работников учреждения | Ежегодно по плану работы | 2019-2023 | Комиссия |
| 6 | Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:-создание перспективного плана повышения квалификации педагогов;-мероприятия по аттестации педагогических кадров:-изучение нормативно- правовых документов, регламентирующихпроцедуру аттестации педагогических ируководящих работников;-профессиональная переподготовка по профилю деятельности«воспитатель».-систематизация банка передового педагогического опыта | Высококвалифицированный,стабильно работающий коллективПовышение квалификации не мене 1 раза в 3 года(ежегодно до 30%)Повышение квалификационной категории педагогов | 2019-2023 | Заведующий, старший воспитатель |
| 7 | Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов | Организация наставничества, посещение школы молодого педагога«Ступенипедагогического мастерства» | 2019-2023 | Заведующий, старший воспитатель |
| 8 | Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания | 1 раз в квартал обеспечить психологическу ю поддержку. Предотвратить«психологическо е» выгорание педагогов, недопустить резкого падения самооценки,сформировать уверенность в своих силах,целеустремленность, желание профроста | 2019-2023 | Заведующий, старший воспитатель, педагог-психолог |
| 9 | Развитие конкурсного движения | Рост числа педагогов,участвующих в конкурсном движении (повышение качества участия,деятельность на результат) | 2019-2023 | Заведующий, старший воспитатель |
| 10 | Участие педагогов в конференциях, семинарах. | Систематизацияи обобщениенаработанногопедагогическогоопыта на разных уровнях | 2019-2023 | Заведующий, старший воспитатель |
| 11 | Развитие системы традиций. Организация мероприятий: походы, вечера отдыха | Созданиеблагоприятногопсихологического климата | 2019-2023 | Педагог-психолог |
| 12 | Проведение Дня здоровья, тренингов | Релаксация и сохранениепрофессионального долголетия | 2019-2023 | Педагог-психолог, инструктор по физкультуре |
| 13 | Совершенствование системы контроля | Совершенствование системы ВСОКО | 2019-2023 | Заведующий, старший воспитатель |
| 14 | Овладение основами научного анализа собственного педагогического опыты. | Формирование методическойкопилки с материалами различнойтематики | 2019-2023 | Заведующий, старший воспитатель |

# График прохождения аттестации педагогов

1. Создание информационной базы для подготовки педагогов к аттестации.
2. Информационное сопровождение подготовки при прохождении процедуры аттестации.
3. Посещение НОД аттестуемых педагогов, изучение документации с целью оказания методической помощи.
4. Собеседование с педагогами об уровне их готовности к аттестации.
5. Экспертиза практической деятельности (документально зафиксированных результатов).
6. Анализ работы по аттестации педагогов ДОУ.
7. Подготовка графика по аттестации.

# Повышение квалификации педагогических и руководящих кадров

(курсовая подготовка, переподготовка, самообразование)

1. Составление заявки на курсы повышения квалификации с учетом потребностей педагогов, реализации ООП ДО.
2. Отчетом о прохождении курсов служат презентации, консультации для педагогов, родителей.

# Темы самообразование

Темы для самообразования педагогами подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства. Они всегда связаны с прогнозируемым результатом и направлены на достижение качественно новых результатов работы.

На основании накопленных материалов педагогом проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки программы самообразования на следующий год.

Систематическая работа по самообразованию позволяет сформировать обобщенную характеристику деятельности педагога и позволяет обобщать и представлять на высоком уровне опыт работы в педагогическом сообществе, использовать результаты деятельности при аттестации.

# Направления методической деятельности по самообразованию педагогов:

* помощь педагогу в выборе темы;
* сопровождение педагога по теме самообразования;
* рекомендации по теме;
* представление результатов работы (педсоветы, конференции, интернет - ресурсах и. др.).

# План работы педагога по самообразованию:

1. Выбор темы. Ее теоретическое изучение, изучение имеющего опыта работы педагогов.
2. Сроки реализации.
3. Использование полученных теоретических знаний на практике.
4. Творчество воспитателя с выходом на положительные результаты: открытые занятия, мастер-классы и т.д.
5. Оформление наработанных материалов.

# Группа консультантов для сопровождения педагогов

В организации методического сопровождения педагогов по внедрению инновационных форм, технологий с дошкольниками создана «Группа консультантов» из числа педагогов, обладающих умением анализировать, обобщать, проектировать. Основная задача группы заключается не в том, чтобы незамедлительно оказать прямую помощь педагогу в преодолении определённых трудностей, а в том, чтобы направить к самостоятельному решению возникшей проблемы.

# Функции «Группы консультантов»:

1. Совместно со старшим воспитателем разрабатывает структуру организации внедрения технологий, инновационных форм с дошкольниками, план работы методических мероприятий на учебный год;
2. Оказывает консультативную и методическую помощь педагогам по вопросам организации и внедрения;
3. Помогает в обработке и редактировании методических разработок;
4. Формирует в методическом кабинете подборку материалов по итогам проведенных мероприятий;
5. Подводит итоги, представляя результаты на ежемесячных открытых дискуссиях в ДОУ по реализации технологий;
6. Участвует в составлении аналитических справок и отчетов, мониторинги результатов деятельности.

# Наставничество

В дошкольном учреждении сложилась определенная система по формированию традиций наставничества, при поддержке, которой молодой педагог постепенно овладевает искусством общения, начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями.

Направления:

* демонстрация опыта работы наставника и других коллег;
* оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
* изучение нормативно-правовой документации;
* помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
* применение форм и методов в работе с детьми;
* организация НОД, помощь в постановке целей и задач;
* использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах;
* механизм использования дидактического и наглядного материала;
* углубленное изучение инновационных технологий; общие вопросы организации работы с родителями.

**Портфолио педагога**

Демонстрация успешности педагога как личности и профессионала, учет результатов, достигнутых педагогам в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, социальной, коммуникативной; систематизация опыта, накопленная специалистом, его знания, способ фиксации и накопления достижений осуществляется в индивидуальной папке педагога, в которой фиксируются, накапливаются индивидуальные достижения и достижения его воспитанников за определенный период времени.

# Содержание портфолио:

1. Титульный лист: наименование ДОУ, Ф.И.О. педагога, должность.
2. Сведения об образовании (копия диплома).
3. Сведения о повышении квалификации (копии сертификатов).
4. Сведения о награждениях, поощрениях (грамоты).
5. Информация об участии в методической работе за учебный год.
6. Маршрут развития (планирование методических мероприятий на разных уровнях на следующий учебный год).
7. Участие в конференциях, семинарах, городских методических объединениях, педагогических чтениях (сертификаты подтверждающие участие)
8. Участие в конкурсах, смотрах с воспитанниками (сертификаты подтверждающие участие).
9. Участие в профессиональных конкурсах (сертификаты подтверждающие участие).
10. План работы по самообразованию.

Информационные папки педагогов хранятся в методическом кабинете, педагоги в течение учебного года их пополняют, в мае месяце фиксируют результаты об участие за год в информационном листе, анализируют, сопоставляют с тем, что планировали.

Результаты деятельности обсуждаются индивидуально с каждым педагогом старшим воспитателем. Совместно определяется маршрут развития на следующий учебный год с учетом достижений, потребностей педагога.

# Ожидаемые результаты

* создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ;
* устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда;
* увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
* применение 100% ИТК в воспитательно-образовательном процессе;
* создание личных сайтов;
* накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях;
* повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.

# Мониторинг деятельности по реализации Программы

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:

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Индикатор** | **Наименование методики** | **Объект** | **Периодичность** | **Ответственный** |
| Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования |
| Использование современныхобразовательныхтехнологий. | Наблюдение за педагогической деятельностью | педагоги | 1 раз в год (май) | старший воспитатель |
| Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности |
| Участие в творческой группе по проблемамдошкольногообразования. | Форма фиксации картанаблюдений | педагоги | в течение учебного года | старший воспитатель |
| Осуществление самообразования | Анкетирование, тестирование, самооценка,беседа | педагоги | в течение учебного года | старший воспитатель |
| Результативность образовательного процесса |
| РеализацияООП ДО в полном объеме | Мониторинг реализации ООП ДО | дети | 2 раза в год | старший воспитатель |
| Обобщение и презентация педагогического опыта. | Форма фиксации (картанаблюдений) | педагоги | в течение учебного года | старший воспитатель |
| Удовлетворение образовательных потребностейдетей, родителей (законныхпредставителей) | Анкетирование беседа | педагоги | 1 раз в год (май) | старший воспитатель |

Профессиональная деятельность педагогов оценивается по 5-балльной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

**Список литературы:**

1. Демин В.А. Профессиональная компетентность: понятие, виды / В.А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – № 4. – С. 35-39.
2. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы: методическое пособие/ ООО «Издательство» «АЙРИС– пресс», 2008. -192с.
3. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ /М.: ТЦ Сфера, 2005.-160с. (Приложение к журналу «Управление ДОУ»).
4. Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. 128с.