

Согласовано
Управляющим советом
протокол № 1 от 30.08.2021

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ пос. Ленинский
Аппакова С.М.
Приказ № 267 от « 31 » августа 2021 г.

ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ
дошкольной образовательной организации
структурного подразделения ГБОУ СОШ пос.
Ленинский – детского сада «Журавушка»
на 2021 – 2026 уч. г.

Принято

педагогическим советом

протокол № 1 от 30 августа 2021 г.

Паспорт

Наименование программы	ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ
Разработчик программы	методист Ерхова Н.А.
Назначение программы	удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий процесс
Цель программы	создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов единомышленников, обеспечивающих престиж образовательного учреждения
Задачи программы	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); формировать основные профессиональные компетенции педагогов для эффективного применения образовательных технологий; обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов на основе потребностей педагогов и выявленных проблем; совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе; способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом; поддержка и поощрение педагогов проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей
Сроки реализации программы	2021 - 2026 учебный год
Участники программы	педагоги структурного подразделения ГБОУ СОШ пос. Ленинский – детского сада «Журавушка»
Ожидаемые результаты	создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОО; устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда;

	<p>увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;</p> <p>применение 100% ИТК в воспитательно - образовательном процессе; создание личных сайтов;</p> <p>накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях;</p> <p>повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров</p>
Механизм реализации	<p>Разработка:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; <p>оформление портфолио педагога</p>
Система организации контроля	текущий контроль методиста

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 потенциала в ДОО.

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 ДОО 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.

Для успешной реализации Программы обучения педагогических кадров в условиях структурного подразделения ГБОУ СОШ пос. Ленинский – детского сада «Журавушка» 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 областных конкурсах;
- создание комфортной, творческой, информационной среды. Обеспечение педагогов компьютерными средствами, позволяющими находить информацию в интернет-пространстве, проектировать презентации, изучать современные технологии;
- нахождение педагогов в квалифицированном сообществе опытных педагогов;
- создание условий для общения в деловых профессиональных кругах;
- изучение нового через практикоориентированное взаимодействие с более опытными коллегами;
- посещение городских методических объединений, педагогических чтений, конференций, профессиональных конкурсов.

Принципы:

- принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС ДО п.3.2.6.);
- 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 - 45 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.

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 новыми 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

№ п/п	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1.	Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОО	Статистические данные мониторинга	ежегодно	Методист
2.	Разработка и внедрение в практику положения о стимулирующей части оплаты труда	Внесение изменений в положение о системе оплаты	2021-2026	Методист

	работников ДОУ, определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательной деятельности.	труда и стимулирующей части оплаты труда		
3.	Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствие с профессиональным стандартом.	Нормативные документы	2021-2026	Методист
4.	Разработка стратегии повышения привлекательности ДОО для квалифицированных кадров: комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание условий для самореализации через профессиональные конкурсы, фестивали); 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	Укомплектованность кадрами	2021-2026	Методист
5.	Представление и награждение лучших работников образования	Ежегодно по плану работы (в соответствии с достижениями, заслугами).	2021-2026	Комиссия по награжденным
6.	Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОО:	Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года	2021-2026	Методист

	создание перспективного плана повышения квалификации педагогов; мероприятия по аттестации педагогических кадров; изучение нормативноправовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников; профессиональная переподготовка по профилю деятельности «воспитатель».	(ежегодно до 30%) Повышение квалификационной категории педагогов		
7.	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов	Организация наставничества, посещение школы молодого педагога «Ступени Педагогического мастерства»	2021-2026	Методист
8.	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания	1 раз в квартал обеспечить психологическую поддержку. Предотвратить «психологическое» выгорание педагогов, не допустить резкого падения самооценки, сформировать уверенность в своих силах, целеустремленность, желание проф. роста	2021-2026	Методист Педагог-психолог
9.	Развитие конкурсного движения	Рост числа педагогов, участвующих в конкурсном движении (повышение качества участия, деятель-	2021-2026	Методист

		ность на результате)		
10.	Участие педагогов в конференциях, семинарах.	Систематизация и обобщение наработанного педагогического опыта на разных уровнях	2021-2026	Методист
11.	Развитие системы традиций. Организация мероприятий: походы, вечера отдыха	Создание благоприятного психологического климата	2021-2026	Профсоюзный комитет
12.	Проведение Дня здоровья, тренингов	Релаксация и сохранение профессионального долголетия	2021-2026	Методист Педагог-психолог
13.	Совершенствование системы контроля	Формирование системы в соответствии с ООП ДО, Программой развития	2021-2026	Методист
14.	Овладение основами научного анализа собственного педагогического опыта.	Формирование методической копилки с материалами различной тематики	2021-2026	Методист

Прохождение аттестации педагогов

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

Повышение квалификации педагогических кадров

- Составление заявки на курсы повышения квалификации с учетом потребностей педагогов, реализации ООП ДО.

- Отчетом о прохождении курсов служат презентации, консультации для педагогов, родителей.

Темы самообразования

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:

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

Портфолио педагога

Демонстрация успешности педагога как личности и профессионала, учет результатов, достигнутых педагогом 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:

- Титульный лист: наименование ДОО, Ф.И.О. педагога, должность.
- Сведения об образовании (копия диплома).
- Сведения о повышении квалификации (копии сертификатов).

- Сведения о награждениях, поощрениях (грамоты).
- Информация об участии в методической работе за учебный год.
- Маршрут развития (планирование методических мероприятий на разных уровнях на следующий учебный год).
- Участие в конференциях, семинарах, городских методических объединениях, педагогических чтениях (сертификаты подтверждающие участие)
- Участие в конкурсах, смотрах с воспитанниками (сертификаты подтверждающие участие).
- Участие в профессиональных конкурсах (сертификаты подтверждающие участие).
- План работы по самообразованию.

Информационные папки педагогов хранятся в методическом кабинете, педагоги в течение учебного года их пополняют, в мае месяце фиксируют результаты об участии 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 современных образовательных технологий.	Наблюдение за педагогической деятельностью	педагоги	1 раз в год (май)	методист
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности				
Участие в творческой группе по проблемам дошкольного образования.	Форма фиксации карта наблюдений	педагоги	в течение учебного года	методист
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагоги	в течение учебного года	методист

Результативность образовательного процесса				
Реализация ООП ДО в полном объеме	Мониторинг реализации ООП ДО	дети	2 раза в год	методист, педагоги
Обобщение и презентация педагогического опыта.	Форма фиксации (карта наблюдений)	педагоги	в течение учебного года	методист
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей).	Анкетирование беседа	педагоги	1 раз в год (май)	методист

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