**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка– детский сад «Радуга» п. Кысыл-Сыр Муниципального района «Вилюйский улус (район)» Республики Саха (Якутия)**

|  |  |
| --- | --- |
| «**Принято»:**на заседании педагогического советаМБДОУ ЦРР-д/с «Радуга»Протокол № «\_\_\_\_» 202 г. | **«Утверждаю»**ЗаведующаяМБДОУ ЦРР-д/с «Радуга»\_\_\_\_Н.Н. АфанасьеваПриказ № от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_202 г. |

**Комплексная программа**

**по развитию профессиональных компетенций педагогов**

**«Путь к мастерству»**

**МБДОУ ЦРР «Радуга» на 2020-2024 учебный год**

**2020 г.**

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| **Паспорт Программы** | 3 с. |
| **Раздел первый. Целевой**  | 4с. |
| 1.1.  | Пояснительная записка  | 4 с. |
| 1.2. | Анализ кадрового потенциала | 5 с. |
| 1.3.  | Цель и задачи Программы  | 6 с. |
| 1.4. | Пути реализации Программы | 6 с. |
| 1.5.  | Принципы реализации Программы  | 7 с. |
| 1.6. | Основные направления Программы | 7 с. |
| 1.7. | Алгоритм поддержки и развития кадрового потенциала | 7 с. |
| 1.8.  | Ресурсное обеспечение ПрограммыПланируемые результаты  | 8 с. |
| 1.9. | Планируемые результаты | 8 с. |
| **Раздел второй. Содержательный** | 9 с. |
| 2.1.  | План реализации Программы | 10с. |
|  | Подпрограмма «Наставничество. Школа «Вдохновение»  | 11с. |
|  | Подпрограмма «Школа педмастерства» | 18с. |
|  | Подпрограмма «Повышение престижа педагогический профессий» | 22с. |
| **Раздел 3. Организационный** | 27с. |
| 3.1.  | Мониторинг уровня педагогического мастерства работников  | 27с. |
| 3.2. | Материально-техническое обеспечение Программы: | 29с. |
| **Раздел 4. Дополнительный** | 30с. |
| 4.1.  | Заключение  | 30с. |

**Паспорт**

**Комплексной программы по развитию профессиональных компетенций педагогов**

**«Путь к мастерству» МБДОУ ЦРР «Радуга»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование Программы**  | Комплексная программа по развитию профессиональных компетенций педагогов «Путь к мастерству» МБДОУ ЦРР «Радуга» (далее - Программа)  |
| **Основание для разработки Программы**  | * Конституция РФ (ст.43)
* Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
* Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н"Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"
* Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. №1155).
 |
| **Заказчик Программы**  |  Администрация МБДОУ «Радуга»  |
| **Основные разработчики Программы**  |  Рабочая творческая группа МБДОУ «Радуга»  |
| **Назначение программы** | * Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование
 |
| **Цели Программы**  | * 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 Программы** | -Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров МБДОУ в соответствии с требованиями профессионального стандарта;-Повысить мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении;- Формирование умений проектировать и прогнозировать педагогический процесс в условиях внедрения ФГОС дошкольного образования;-Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения. -Создать эффективную систему наставничества в МБДОУ, работы с молодыми специалистами, повышения престижа профессиональной деятельности педагога МБДОУ |
| **Основные направления программы** | Непрерывность профессионального развития, психологическая и методическая поддержка педагогам на основе подпрограмм: «Наставничество». Школа «Вдохновение»; «Школа педагогического мастерства», «Повышение престижа педагогических профессий МБДОУ ЦРР «Радуга» |
| **Срок реализации Программы**  | 2020 - 2024 годы  |
| **Педагогический состав** | Всего педагогов - 15, из них:Зам. зав. по ОВР-1воспитателей - 9, музыкальный руководитель -1, педагог-психолог -1 , руководитель физвоспитания -1 , учитель – логопед – 1; педагог дополнительного образования – 1. |
| **Планируемые результаты  Программы:** | -Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации педагогов МБДОУ.-Разработка единых, индивидуальных подходов к определению содержания повышения профессионального мастерства педагогов . -Соответствие педагогов требованиям профессионального стандарта в контексте ФГОС ДО.-Повышение качества дошкольного образования.-Создание благоприятных условий для: - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала; -мотивации к качественному педагогическому труду; -увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней; - повышение социального статуса воспитателя -Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов |

**РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛЕВОЙ**

* 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. Возросла потребность в педагоге, способном реализовывать педагогическую деятельность посредством творческого освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. Федеральный  [закон](https://legalacts.ru/doc/273_FZ-ob-obrazovanii/) "Об образовании в Российской Федерации", федеральные государственные образовательные стандарты общего и дошкольного образования определили долгосрочные цели развития образовательных организаций и дошкольных образовательных организаций: переход на системно-деятельностный (компетентностный) подход, введение к 2022 году федеральных государственных образовательных стандартов всех уровней общего образования (в том числе инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья), введение целого спектра новых нормативно-правовых и финансово-экономических регуляторов.

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 обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:
- молодой кадровый состав;
- 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. Настоящая программа объединяет основные цели, задачи и мероприятия в области повышения профессионального уровня педагогических работников МБДОУ ЦРР «Радуга». На сегодняшний день проблема повышения квалификации педагогических работников в дошкольном образовательном учреждении является одной из самых актуальных в дошкольном образовании.

**1.2.Анализ кадровых условий сада ( на 01.09.2020 г.)** 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.

***Укомплектованность педагогическими кадрами-100%***

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование показателей | Всегопедработников |
| Численность педагогических работников – всего | 15 |
| в том числе: зам. заведующего по ОВР | 1 |
| музыкальные руководители | 1 |
| руководитель физвоспитания  | 1 |
| учитель-логопед | 1 |
| педагог-психолог | 1 |
| педагог дополнительного образования | 1 |
| воспитатели | 9 |

|  |
| --- |
| **Распределение педагогических работников по стажу работы** |
| Всего работников | в том числе имеют общий стаж работы, лет | из общей численности работников  имеют педагогический стаж | в том числе имеют педагогический стаж работы, лет |
| до 3  | от 3 до 5  | от 5 до 10  | от 10 до 15  | от 15 до 20  | 20 и более | до 3  | от 3 до 5  | от 5 до 10  | от 10 до 15  | от 15 до 20  | 20 и более |
| 15 | 1 | 1 | 3 | - | 2 | 8 | 15 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 |

 **Квалификационный уровень педагогических работников**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровень проф. категории** | **2020-2021гг ( 15 педагогов)** |
| Высшая  | 4 |
| 1  | 3 |
| на соответствии  | 7 |
| без категории  | 1 |

**1.3.Цель и задачи Программы: с**оздание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях введения и реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива.
Программа рассчитана на 4 года и решает поставленные **задачи:**

-Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров МБДОУ в соответствии с требованиями профессионального стандарта;

-Повысить мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении;

- Формирование умений проектировать и прогнозировать педагогический процесс в условиях внедрения ФГОС дошкольного образования;

-Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения;

-Создать эффективную систему наставничества в МБДОУ.

**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 ФИРО, АНО ДПО «МПАДО», ИРО и ПК РС(Я).
*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, мастер-классы, 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:*- разработка педагогами авторских программ, проектов;
- активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОУ, района, республики, РФ;
- обобщение опыта своей работы в виде публикаций;
- ведение собственных сайтов
- своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;
*4. Создать эффективную систему наставничества в МБДОУ:*

- анализ кадровой ситуации в системе ДОУ прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы;
- наставничество у молодого специалиста;
- привлечение в систему образования молодых кадров путем материальной поддержки и обеспечения методического
сопровождения;
- обобщение и трансляция передового педагогического опыта, профессиональные смотры – конкурсы

**1.5. Принципы**✓**Принцип непрерывности профессионального развития** педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом)
✓**Принцип партнёрства** (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, улуса, 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)
**1.6. Основные направления программы**✓ Психологическая и методическая поддержка
✓ Непрерывность профессионального развития, психологическая и методическая поддержка педагогам на основе подпрограмм: «Наставничество». Школа «Вдохновение»; «Школа педагогического мастерства», «Повышение престижа педагогических профессий МБДОУ ЦРР «Радуга»
**1.7. Алгоритм поддержки и развития кадрового потенциала.**
**1.** Определение педагогом дефицита компетентности (диагностика профессиональных барьеров: субъективно – «что я не знаю, не умею, но хочу узнать», объективно – «что я должен уметь делать»). Педагог говорит, что хотел бы внедрить технологию проектирования, но не знает, как это сделать.
**2.** Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности.
**3.** Составление индивидуальной программы самообразования и обучения педагога. Программа представляет собой индивидуальные консультации, взаимопосещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов.
**4.** Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития технологической компетентности педагога.
**5.** Коррекция общей программы повышения квалификации с учетом включения индивидуальных программ.
**6.** Реализация программы повышения квалификации педагогов.
**7.** Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности. Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога с помощью других методов.
**8.** Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения).
**9.** Определение перспектив дальнейшего развития.
**1.8. Ресурсное обеспечение Программы.
*Кадровое обеспечение***.
Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив детского сада разделен на ***четыре группы*,** педагоги которые отличаются уровнем профессионального мастерства. Определены задачи профессионального развития каждой группы, а также формы работы с педагогами по двум направлениям развития: совершенствование профессиональных компетенций и непрерывность профессионального развития.
*Первая группа*Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий. Имеют высшую квалификационную категорию
*Вторая группа*Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Имеют первую квалификационную категорию
*Третья группа*Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют педагоги аттестованные на соответствие занимаемой должности
*Четвертая группа*

Молодые педагоги без категории

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Материально-техническоеобеспечение*** | ***Методическое обеспечение:*** | ***Информационноеобеспечение:*** |
| Технические средстваобучения: мультимедийныйпроектор(2), ноутбук (9),компьютер (3), телевизор(4),магнитофон(4), принтер(4),фотоаппарат, DVD(3) . | Медиатека; необходимыйдидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий. | Подключена сеть Интернет (модем).Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации ДОУ.Педагоги ДОУ- 100%владеют ИКТ |

|  |
| --- |
| ***Обеспечение Программы:*** |
| **Механизм реализации программы1. *Диагностический этап****Основное содержание*. 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 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 технологиями воспитания, образования и развития дошкольников; 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 ростапрофессиональногомастерства педагогов.*Основное содержание*. Оформлениепортфолио педагога, аттестацияпедагогическихкадров*Практический результат*. Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей. |

**1.9.Планируемые результаты** **Комплексной программы:**

 1.Закрепление кадров в ДОУ.

2.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.

 3.Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров в ДОУ.

4.Внедрение современных технологий в образовательный процесс: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ.

5.Создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов ДОУ.

6.Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов

**РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ**

**Содержание и реализация программы**Программа, рассчитана на 4 учебных года, включает в себя три этапа

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Первый этап2020-2021** | **Второй этап2021-20222022-2023** | **Третий этап2023-2024** |
| Целью является активное стимулирование мотивации педагогов, развитие у нихадекватного представления о собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии.Он включает следующие мероприятия:- анализ и обобщение имеющегося в учреждении опыта необходимой для самореализациив профессии. Он включает следующие мероприятия:- анализ и обобщение имеющегося в учреждении опыта работы по заявленной теме;- психолого-педагогический мониторинг способностей педагогов;- формирование мотивационной готовности родителей к участию в конкурсах;- включение в процесс планирования педагогов дошкольного образовательного учреждения, что способствует:-повышению у педагогов личнойзаинтересованности в реализации конкурсной деятельности;-развитию активности и организаторских способностей педагогов ДОУ и созданиюположительного микроклимата.- проведение тестирования, обучающих занятий, семинаров для педагогов с целью повышения их профессиональной мотивации, творческой инициативности и формирования умения социального позиционирования себя в профессии;-разработка тематики и определение направлений проекта на основе содержания конкурсной деятельности. | Работа по раскрытию перед педагогами новых возможностей самореализации, повышающихих ценность как профессионалов.-оформление позитивного педагогического опыта, подлежащего распространению;-участие педагогов, детского коллектива и родителей в конкурсах образовательной системы разного уровня;-мастер-класс по представлению и защите профессионального опыта педагогов на мероприятиях разного уровня;-подготовка фото- и видеоматериалов для достижения личностных целей и целей учреждения в целом;-помощь в подготовке презентаций созданнойметодической продукции и творческих отчетов орезультатах работы;-представление материалов творческого труда на заседаниях педагогического совета ДОУ;-проведение открытых мероприятий для педагоговулусных и поселковых МБДОУ. | Заключительный этап, цель которого – закрепление конкурентоспособностисотрудников ДОУ в широких педагогических кругах. Проводится оценка результатов работы всех участников программы на основании самоанализа), обрабатываются и оформляются все материалы, создается методическое пособие для внедрения данной модели в практику работы дошкольного учреждения. |

**2.1. План реализации Программы.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Мероприятия**  | **Планируемыйрезультат** | **сроки**  | **ответственный** |
| 1.Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ.2.Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров- комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОУ молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного . взаимодействия в коллективе, внедрение наставничества);- комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (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 передовойопыт, создание безопасных условий труда);- комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.) | Статистические данные мониторинга | ежегодно  | ЗаведующаяМБДОУ, зам. заведующего по ОВР |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 3 Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:- разработка программы повышения уровня профессионального мастерства;- систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения; - повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория- обеспечение возможности для занятий опытно экспериментальной и исследовательской деятельностью- мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ. | Укомплектованность кадрами | 2020-2024 гг. | ЗаведующаяМБДОУ. зам. заведующего по ОВР |
| 4.Мероприятия по аттестации педагогического персонала:- изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников ,приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДОУ;- систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня; | Высококвалифицированный, стабильно работающийколлектив | ежегодно |  ЗаведующаяМБДОУ. зам. заведующего по ОВР |
| 5.Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения). | Повышениеквалификационнойкатегориипедагогического персонала | 2020-2024 гг. | ЗаведующаяМБДОУ. зам. заведующего по ОВР, педагоги ДОУ |
| Нормативныедокументы. | 2020-2024 гг. | Заведующая ДОУ |

**Подпрограмма 1. «Наставничество». Школа «Вдохновение»**

**Сопровождение профессионального роста и компетенций молодых специалистов со стажем работы: от 0 до 5 лет**

**Цель Программы:** Модернизация молодого кадрового потенциала образовательного учреждения в соответствии с ФГОС ДО.

**Задачи Программы:** Обеспечение повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов через прохождение КПК (в объёме не менее 36 часов) ;

* Создание условий для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию;
* Создание условий и обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
* Содействие педагогам в участии конкурсов профессионального мастерства различного уровня;
* Привлечение молодых специалистов к работе в образовательном учреждении при наличии вакансий.

|  |
| --- |
| ***Ожидаемые конечные результаты*** |
| ***Целевые показатели*** | ***Индикаторы ожидаемого результата*** |
| Соответствие кадровых ресурсов учреждения требованиям реализуемых образовательных программ ФГОС ДО. | * Доля молодых педагогов в общей численности педагогических работников учреждения – 15%
 |
| * молодые педагоги, прошедшие процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию – не менее 10%
 |
| * молодые педагоги, освоившие дополнительные профессиональные образовательные программы профессиональной переподготовки или повышение квалификации (в объёме не менее 36 часов)
 |
|  | -молодые педагоги, самостоятельно освоившие информационное пространство. |
|  | - 100% освоение ИКТ технологий работниками, методов создания редактирования электронных таблиц, текстов и презентаций в программе Офис  |
|  | -молодые педагоги, принявшие участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 20% |
|  | -Результативное участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня. |

**Цель работы педагога-наставника:**  создание в МБДОУ условий для  профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

 **Основные задачи работы педагога-наставника:**

* Обеспечить  наиболее лёгкую адаптацию молодых педагогов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
* Использовать  эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
* Планирование  карьеры  молодых педагогов;
* Приобщать молодых педагогов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять  вокруг традиций МБДОУ.

**Основные принципы Программы**

* + - * Добровольность и целеустремленность работы;
			* Морально – психологическая контактируемость педагога - наставника и молодого педагога;
			* Доброжелательность и взаимное уважение;
			* Согласованность содержания работы педагога - наставника по профессиональному становлению молодого педагога содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы;
			* Направленность плановой деятельности педагога - наставника на воспитание и профессиональное становление молодого педагога.

Программа рассчитана на 4 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных

цели и задач в три этапа.

**На первом этапе** сопровождения определяются возможности педагога, выявляются его личностные качества, мотивация педагога на

саморазвитие. Оказывается адресная помощь педагогу, формируются аналитические умения: анализ занятий, самоанализ. Выявляется рост потенциальных возможностей педагога.

**На втором этап** сопровождения педагог выбирает методическое направление деятельности. Ведется активная деятельность педагога по

самообразованию в соответствии с выбранным направлением.

**На третьем этапе** (диагностическом) определяется результативность сопровождения по развитию компетентности педагога.

Процесс повышения профессионализма молодых педагогов предполагается строить с учётом **следующих факторов:**

-   уровень  базового образования, теоретическая подготовленность;

-   индивидуальных особенностей.

-  уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)

- имеют ли практический опыт с детьми

**Оценка ожидаемой эффективности реализации Программы**

Эффективность реализации Программы определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие системы образования в учреждении в соответствии с целью и задачами Программы, выраженных в индикаторах результативности относительно начала реализации Программы, в динамике по годам и на конец реализации Программы

**Основные направления Программы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Направления Программы** | **Год реализации** | **Исполнители** | **Ожидаемые результаты**  |
| 1. | * Создание условий для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию
 | 2020– 2024 | Зам зав по ОВР | Соответствие кадровых ресурсов учреждения требованиям реализуемых образовательных программ ФГОС ДО. |
| 2. | * Обеспечение повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов через прохождение КПК (в объёме не менее 36 часов)
 | 2020– 2024 | Зам зав по ОВР |
| 3. | * Создание условий и обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями
 | 2020– 2024 | Молодые педагоги |
| 4. | * Содействие педагогам в участии конкурсов профессионального мастерства различного уровня
 | 2020– 2024 | Зам зав по ОВРПедагоги - наставники |
| 5. | * Привлечение молодых специалистов к работе в образовательном учреждении при наличии вакансий
 | 2020– 2024 | Зам зав по ОВР |

**План мероприятий программы на 2020-24 уч. год**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Форма проведения** | **Тема** | **Основные вопросы** **содержания** | **Дата****проведения** | **Ответственный** | **Наглядность / отчётность** |
| Анкетирование молодого педагога | * Выявить уровень притязаний молодого педагога к педагогической деятельности.
 | Сентябрь, ежегодно. | Зам зав по ОВР | Анкета / анализ анкет |
| Педагогический совет №1 «Организационный» | * Утверждение списка педагогов – наставников и молодых педагогов
 | Сентябрь ежегодно. | Зам зав по ОВР | Протокол педагогического совета, приказ о решении педагогического совета |
| Консультация | Наставничество, как элемент системы развития персонала в учреждении | Разработка плана работы педагогов - наставников | Сентябрь 2020 г. | Зам зав по ОВР | График и план работы наставников |
| Беседа.Консультация. | Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации. | Изучение:* Нового Федерального "Закона об образовании в Российской Федерации" №273 – Ф 3 от 21 декабря 2012г.
* СанПиН 2.4.1.3049-13 от 30 июля 2013г.
* «Порядок организации и осуществление образовательной деятельности по основной образовательной программе» от 30 августа 2013г. №1014

-ФГОС дошкольного образования  |  Октябрь2020 г. | Зам зав по ОВР | Запись в журнале ознакомления с нормативными документами |
| Тренинг для наставников | Поддержка эмоционального контакта с молодыми специалистами | * Оказание Помощи педагогу – наставнику в установлении и поддержании эмоционального контакта с молодыми педагогами.
 | Октябрь2020 г. | Зам зав по ОВР | Протокол |
| Консультация для молодых педагогов | «Возможные проблемы на разных возрастных этапах развития». | Определить: * Причины возникновения.
* Работу по коррекции проблем
 | Ноябрь2020 | Зам зав по ОВР | КонсультацияПротокол |
| Круглый стол | Девиз: «Я не воспитатель – я только учусь!» | * «Снежный ком»
* Комплименты.
* Поделиться педагогическими случаями (опытом)
* Моя первая удача.
* Создать ситуацию успеха.
* Способствовать повышению уверенности в себе.
 | Декабрь 2020  | Педагог – наставник,Зам зав по ОВР | Картотека коммуникативных игр, вежливых слов, комплиментов. |
| Мастер – класс педагогов - наставников | Секреты мастерства | * Анализ и оценка результативности проведения непосредственно – образовательной деятельности.

-Использование в работе ИКТ | Январь,ежегодно. | Зам зав по ОВР | Самоанализ проведения НОД |
| Обзор новинок методической литературы  | Анализ и оценка методической литературы | Февраль,ежегодно | Зам зав по ОВР |  |
| Взаимопосещение непосредственной образовательной деятельности.  | Открытые просмотры НОД | * Анализ и оценка результативности проведения непосредственно – образовательной деятельности.

Использование в работе ИКТ | Март,ежегодно | Зам зав по ОВР | Самоанализ проведения НОД |
| Неделя открытых дверей | Посещение мероприятий | Обогащение педагогического опыта молодого педагога | Апрель, ежегодно | Зам зав по ОВР Педагог – наставник | Объявление об открытых мероприятиях.Конспекты.Продуктивная деятельность детей. |
| Анкетирование  |  «Эффективность наставничества в учреждении*»* | Анализ деятельности молодых и вновь прибывших педагогов.Выявить уровень профессиональной компетентности молодого педагога | Май. ежегодно | Зам зав по ОВР | Анализ анкет |
| Педагогический совет №4 «Итоговый». | Что дал мне этот год?Копилка предложений | * Подведение итогов работы
* Анализ профессиональной компетентности педагогов
 | Майежегодно | Педагог – наставник  | Протокол педагогического совета, приказ о решении педагогического совета |

**Примерный план работы с молодым педагогом педагога – наставника**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Тема**  | **Форма проведения** | **Основные вопросы** **содержания** | **Дата****проведения** | **Ответственный** | **Наглядность / отчётность** |
| Проведение досуговых мероприятий «Здравствуй, Осень!» | Музыкальный досуг.Мастер - класс педагогов - наставников. | Подготовка молодого педагога к детскому празднику:* Театральные этюды
* Чтение четверостишья с разными эмоциями.
 |  Октябрьежегодно | Педагог – наставник, | Фотоотчёт.Анализ проведения досуга |
| «Моя работа – любовь с заботой!» | Консультация  | Способствовать созданию положительного эмоционального фона. | Ноябрьежегодно | Педагог – наставник, | Памятка для молодых педагогов«Правила поведенияи общения воспитателяв ДОУ» |
| «Организация развивающей предметно – пространственной среды в группе» | Совместная разработка | Составление плана оснащения развивающей предметно – пространственной среды группы | Ноябрьежегодно | Педагог - наставник | План |
| Индивидуальный план профессионального становления | Разработка индивидуального плана профессионального становления | Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ,   работе методического объединения | Ноябрьежегодно | Педагог - наставник | План профессионального становления педагога. |
| Секреты мастерства«Организация прогулки и режимных моментов в ДОУ».  | Консультация Мастер – класс | * Просмотр режимных моментов;
* Использование в работе презентаций Microsoft, PowerPoint
 | Декабрьежегодно | Педагог – наставник  | Конспекты занятий / Анализ на бланкахСоздание презентаций |
| Проведение досуговых мероприятий «Новый год!» | Совместное проведение досуга | Участие в новогоднем представлении | Декабрьежегодно | Педагог – наставник  | Фотоотчёт.Анализ проведения праздника |
| Образовательная область «Речевое развитие» НОД Развитие словарного запаса дошкольника. | Открытое мероприятие молодого воспитателя | Использование в работе полученных знаний  | Февральежегодно |  Педагог – наставник | Анализ проведения НОД |
|  «Развитие творческих способностей детей в разных видах деятельности» | Консультация | Применение полученных знаний в работе  | Февральежегодно | Педагог – наставник | Регистрация в журнале консультаций |
| Праздничная открытка на23 февраля,8 марта. | Изготовление открыток «Красивые открытки для мамы и папы» | * Развитие творчества дошкольников на занятиях по изобразительной деятельности.
* Участие в конкурсах в ДОУ
 | Мартежегодно | Педагог – наставник | Открытки |
| Секреты мастерства | Мастер – класс | Использование в работе молодого педагога презентаций Microsoft, PowerPoint | Апрельежегодно | Педагог – наставник | Анализ проведения мастер-класса |
| Проведение досуговых мероприятий Масленица  | Участие в праздновании Масленицы в д/саду | Приобщение к русским народным традициям | Апрельежегодно | Зам зав по ОВР | Анализ проведения |
| Подготовка отчетных материалов с молодым специалистом | Отчеты за учебный год | Анализ результатов профессиональной компетентности педагогов | Май,ежегодно | Зам зав по ОВР | Итоговый педсовет |

**Контроль деятельности молодых педагогов**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** п/п | **Вопросы контроля** | **Дата контроля** | **Форма контроля** | **Контрольная****документация** | **Ответственный за контроль** |
|  | Знание программ и технологий, реализуемых в ДОУ | Через 3 месяца с даты поступ­ления | Собеседование | Карта персонального контроля | Зам зав по ОВР |
|  | Посещение заня­тий опытных педагогов | В течение года | Совместный анализ занятий | Карта персонального контроля | Зам зав по ОВР |
|  | Участие педагога в педагогическихмероприятиях учреждения | В течение года | Выступление на педчасах, педсоветах, семинарах | Карта персонального контроля | Зам зав по ОВР |
|  | Проверки | По плану | Посещение занятий | Карта персонального контроля | Зам зав по ОВР |
|  | Наставничество | В течение года | Беседа с наставником | Годовой план, анализ | Зам зав по ОВР |
|  | Работа с родителями | 1 раз в квартал | Анализ документации, беседа с родителями | Карта персонального контроля, личное портфолио | Зам зав по ОВР |
|  | Педагогическая документация | В течение года |  Анализ документации | Анализ пла­нов, тетрадей самообразования, по подготовке к занятиям и др. | Зам зав по ОВР |
|  | Допобразование | В течение года | Анализ документации, посещение занятий | Карта персонального контроля | Зам зав по ОВР |
|  | Социальнаяактивность, участие в конкурсах различного уровня | В течение года | Посещение городских мероприятий, подготовка и участие в конкурсе | Материалы конкурсов | Зам зав по ОВР |
|  | Участие в методических объединениях МБДОУ и улуса | В течение года | Выступление на методических объединениях | Карта персонального контроля | Зам зав по ОВР |

 **Примерный план проведения консультаций и семинаров-тренингов для молодых специалистов**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***№ п/п*** | ***Вид деятельности*** | ***Тема*** | ***Длительность*** | ***Сроки проведения*** |
| 1 | Семинар-практикум | Психологические особенности детей дошкольного возраста | 2 часа | Сентябрь  |
| 2 | Консультация  | Характеристики возраста детей-дошкольников | 1 час | Сентябрь |
| 3 | Консультация | Общение с ребенком – тренинг взаимодействия | 1,5 часа | Октябрь |
| 4 | Тренинг (занятие 1) | Общение с ребенком – «Обратная связь» | 1,5-2 часа | Октябрь |
| 5 | Тренинг (занятие 2) | Общение с ребенком – «Обратная связь (продолжение)» | 1,5-2 часа | Ноябрь |
| 6 | Тренинг (занятие 3) | Общение с ребенком – «Активное слушание» | 1,5-2 часа | Ноябрь |
| 7 | Тренинг (занятие 4) | Общение с ребенком – «Правила поведения» | 1,5-2 часа | Ноябрь |
| 9 | Тематический тренинг | Наказывая, подумай зачем | 2 часа | Декабрь |
| 11 | Консультация | Особенные дети | 1-1,5 часа | Январь |
| 13 | Семинар-практикум | Создание психологического комфорта в группах детского сада | 2 часа | Февраль |
| 14 | Семинар-практикум | Место игры в обучении ребенка-дошкольника | 1,5-2 часа | Март |
| 17 | Семинар-практикум с элементами тренинга | Установление позитивных отношений с родителями и детьми | 1,5-2 часа | Апрель |
| 18 | Консультация  | Формирование позиции сотрудничества педагогов с детьми и их родителями | 1,5-2 часа | Апрель |
| 20 | Семинар-практикум с элементами тренинга | Профилактика психоэмоциональных перегрузок и эмоционального выгорания педагогов | 1,5-2 часа | Май |

**Подпрограмма 2. «Школа педагогического мастерства»**

**Сопровождение профессионального роста и компетенций педагогов со стажем работы: от 5 лет и старше.**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Выявление проблемных зон*** | ***Доля педагогов*** |
| Включение родителей в педагогический процесс, как равноправных участников | 80% |
| Применение ИКТ в образовательной деятельности (планирование, мониторинг, отчётность) | 90% |
| Видение каждого ребёнка в группе, поддержка его субъектной позиции и инициативы в образовательном процессе | 64% |
| Отбор оптимальных средств, методов и форм обучения и воспитания, качественное планирование образовательного процесса, применение новых форм взаимодействия с детьми и передовых технологий. | 62% |
| Формальный подход к планированию.  |  42% |
| *Особенности личностного отношения к деятельности* |
| Определение профессиональной мотивации у педагогов выявило следующее:\*доминирующий мотив – мотив материального благополучия – у 82% педагогов,\*на втором месте мотив профессионального признания – у 69%, \*мотив преодоления профессиональных затруднений – у 31% педагогов. Таким образом, конструктивный мотив, необходимый для профессионального развития находится на последнем месте.Кроме этого выявилось, что основными субъективными источниками успешности педагоги ДОУ считают:\*мнение администрации – 75%, \*мнение коллег и родителей – 25%.Внутреннее удовлетворение от хорошо выполненной работы, участия в профессиональных конкурсах, распространения опыта находится также на последнем месте – 25%. |
| *Точки роста* |
| В МБДОУ есть творчески работающие педагоги, проявляющие активность и инициативу, внедряющие в практику инновационные идеи, занимающиеся самообразованием независимо от обстоятельств. |

 Отсюда вытекает **обобщённая проблема:** часть педагогов имеют недостаточный уровень развития профессиональных компетенций в рамках требований ФГОС ДО и профессионального стандарта педагога, снизилась мотивация к обновлению методик, освоению передового опыта, педагоги предпочитают использовать привычные формы работы, методики, планирование. Несоответствие сложившейся у части педагогов профессиональной позиции и практического опыта педагогической деятельности новым требованиям. Вместе с тем, с принятием ФГОС ДО педагоги оказались примерно в равных условиях: всем необходимо изучать нормативные документы, сообща создавать опыт реализации ФГОС ДО (поиск, разработка и распространение новых и эффективных средств и форм организации образовательного процесса; обновление содержания дошкольного образования). Поэтому повышение квалификации, переподготовка специалистов, выбор инновационных направлений, мотивация педагогов к использованию новшеств, поиск ценного педагогического опыта стали важными составляющими методической службы МБДОУ ЦРР «Радуга» на 2020 – 2024 годы.

**Цель сопровождения профессионального развития педагогических кадров**: развитие профессиональных компетенций у педагогов МБДОУ в контексте ФГОС, и профессионально значимых качеств.

Реализация выбранной цели предполагает решение **следующих *задач***:

1.Организовать изучение нормативно-правовой базы обновления содержания дошкольного образования.

2.Создавать мотивационные условия для развития профессиональных компетенций и профессионально значимых качеств педагогов МБДОУ (активность, стремление к самосовершенствованию, корпоративность).

3.Проектировать методическую деятельность с учётом реальных запросов её потребителей: оказывать методическую помощь педагогу в его практической деятельности, в том числе через организацию системы методических мероприятий.

4.Создать непрерывную систему повышения квалификации педагогических кадров (самообразование) через использование новых форм сетевых коммуникаций (дистанционная система повышения квалификации и переподготовки, электронные методические библиотеки, виртуальные методические объединения, профессиональные сайты и т.п.).

5.Дать оценку результатам реализации методического сопровождения профессионального развития педагогов.

создание организационно – управленческих, информационно – методических условий для освоения и развития каждым педагогом соответствующих трудовых действий профессионального стандарта «Педагог» на заявленном уровне.

 6.Формирование конкурентоспособного кадрового потенциала, обеспечивающего необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития и инноваций.

 **Содержание программы:**

 С позиции компетентностного подхода профессионального развития педагогов МБДОУ осуществляется в двух взаимосвязанных плоскостях:

– развитие педагогического коллектива как профессионального сообщества;

– профессиональное развитие конкретного педагога.

На основе изучения ресурсов педагогической компетентности был составлен план-программа курсовой подготовки и аттестации, разработана Программа развития МБДОУ, Концепция развития методической службы, Положение о методическом сопровождении педагогов.

**Система мероприятий по реализации программы:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Задачи** | **Мероприятия** | **Сроки** | **Ответственные** |
| **1.Обеспечить поддержку,****стимулирование и повышение** **статуса педагогических работников** | Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов Повышение квалификации на КПК педагогов не менее 1 раза в 3 года  | Ежегодно сентябрь | Зам зав. по ОВР |
| Представление и награждение лучших работников МБДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия | Ежегодно | Заведующий МБДОУ, наградная комиссия |
| Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов | регулярно | Зам зав. по ОВР |
| 2.Развивать профессиональную**культуру и компетенции педагогов** | Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы. | Сентябрь ежегодно | Заведующий ДОУ Зам зав. по ОВР |
| Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство:-педагогические сообщества-образовательные интернет сайты, персональные сайты педагогов и т.п. | Весь период | Заведующий, Зам зав. по ОВР |
| Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в «Мастерской компьютерных образовательных презентаций»Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов | Весь период | Заведующий Зам зав. по ОВР |
| Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ) | Май  | Зам зав. по ОВР |
| Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете | Ноябрь-май  | Зам зав. по ОВР |
| Разработка модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога | Октябрь | Зам зав. по ОВР |
| Организация методического сопровождения реализации ФГОС ДО: * заседания педсоветов;
* индивидуальные консультации;
* временные творческие объединения по направлениям работы
 | Ежемесячно | Заведующий, Зам зав. по ОВР |
| **3.Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров** | Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного и на базе ДОУ) по индивидуальным планам профессионального развития (ИРО и ПК)  | ежегодно | Зам зав. по ОВР |
| Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.Проведение серии обучающих семинаров для младших воспитателей | 2020-2024 | Зам зав. по ОВР |
| Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: 1.«Искусство самопрезентации»2. «Учимся искусству дискуссии» 3.«Как научиться красиво и убедительно говорить» | 2020-2024 | Зам зав. по ОВР, педагог-психолог |
| Апробация модели внутрифирменного продвижения персонала через участие в работе:* «Мастерской непрерывных улучшений»;

«Мастерская социально-педагогического проектирования». | По срокам орг-ии | Зам зав. по ОВР |
| Использование новых методик диагностики компетентности педагогов(Квадрат функций). | Сентябрь-октябрь | Заведующий ДОУ, Зам зав. по ОВР |
| **4. Обновить структуру, условия и содержание методической службы** | Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведённого методического мероприятия | Сентябрь 2018 | Заведующий Зам зав. по ОВР |
| Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессеКартотечное структурирование методического обеспечения ДОУ | Весь период  | Зам зав. по ОВР  |
| Проведение Дня здоровья для педагогических работников Разработка Положения о Дне здоровья | Август, ежегодно | Зам зав. по ОВР |
| Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий | Апрель, ежегодно | Зам зав. по ОВР, руководитель физвоспитания |

 **Ожидаемые результаты реализации программы развития**

* Повышение профессионального мастерства и творческого потенциала педагогов.
* Соответствие педагогов требованиями профессионального стандарта.
* Повышение качества и эффективности предоставления образовательной услуги с учетом ФГОС ДО.
* Положительный психолого-педагогический климат в МБДОУ.
* Внедрение современных инновационных технологий в образовательный процесс
* Овладение современными методами обучения и воспитания дошкольников.
* Качественное владение педагогами образовательным мониторингом и использование его результатов для построения коррекционно-развивающей работы с учетом индивидуального и дифференцированного подхода к детям.
* Совершенствование учебно-методического сопровождения УВП.
* Повышение квалификации педагогов МБДОУ, увеличение количества педагогов аттестованных на первую, высшую квалификационную категорию.
* Высокий профессиональный авторитет педагогов в образовательной среде МБДОУ, улуса.

**Подпрограмма 3. «Повышение престижа педагогических профессий МБДОУ ЦРР «Радуга»**

**Цель:** развитие творческого и профессионального потенциала, повышение социального престижа педагога дошкольного учреждения

**Задачи:**

 - формирование позитивного имиджа педагога ДОУ;

 -организация ранней профориентации дошкольника;

 - повышение профессионального мастерства педагогических работников до уровня современных требований;

- поддержка молодых специалистов, работающих в поселковой местности;

- повышение социального статуса педагогов.

**Выполнение Программы даст возможность:**

- повысить уровень квалификации педагогических кадров;

 - повысить престиж педагогической профессии;

- сформировать стабильный кадровый состав педагогических работников;

- увеличить количество талантливых специалистов в ДОУ.

**Риски реализации Программы и меры по управлению этими рисками**

Реализация Программы сопряжена с возникновением и преодолением различных рисков, которые могут существенным образом повлиять на достижение запланированных результатов**.** Управление рисками реализации Программы включает в себя:

- текущий мониторинг наступления рисков;

 - планирование и осуществление мер по снижению вероятности и уменьшению негативных последствий возникновения рисков.

*На ход реализации Программы существенное влияние оказывают следующие группы рисков*: финансовые, правовые и организационные. Наступление риска может повлечь за собой полное или частичное невыполнение мероприятий и, как следствие, не достижение целевых значений индикаторов (показателей) Программы. Снижение вероятности и минимизация последствий наступления риска, связанного с несогласованностью действий исполнителей и участников реализации мероприятий Программы, осуществляется при помощи следующих мер:

-выделение промежуточных этапов и составление оперативных планов реализации мероприятий Программы;

-осуществление последующего мониторинга их выполнения.

**Основные направления Программы:**

-Ранняя профориентация дошкольников.

-Повышение профессиональной компетентности педагога.

-Взаимодействие родителей в процесс повышения престижа педагогической профессии МБДОУ.

**Этапы реализации Программы.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Вид работы///Времен. отрезок** | **Содержание мероприятия** | **Массовость и общедоступность** | **Ответствен. функционал** |
| **Ранняя профориентация дошкольника** | Картотека игр, направленная на повышение престижа педагога пополняемаяВ течении учебного года | Подбор сюжетно- ролевых, дидактических, наглядных, игр и пособий развивающего характера и направленных на обогащение детей знаниями о педагогических профессиях, инструментарии педагогическом, внешнем облике, характере педагога, о важности этой профессии в жизни каждого человека, о важности этой профессии в разных странах мира. | Кол-во детей посещающих группу | Воспитатели возрастных групп |
| Акции, направленные на повышение престижа педагога4-5 раз в год | «День самоуправления», когда каждый ребенок в группе может побыть воспитателем 15 минут«Подарю частицу своей профессии» - педагог дарит ребенку, частицу профессии: ручку, карандаш, простую тетрадь, линейку и пр. канцелярию. «Аптека для души» - чтение стихотворения или исполнение песни воспитателю к дню его рождения.«Пожелания дорогому воспитателю» - вручение рисунков, пожеланий воспитателю, и от воспитателя пожелания ребенку. Все акции не занимают много времени при подготовке, а также время проведения каждой акции не занимает у детей более 25 -30 минут. | Участники образовательного процесса (дети, педагоги, узкие специалисты, родители) | Зам. зав. по ОВР |
| Создание сетевого детского сообщества на сайте ДОУ «Возможно, я будущий педагог»В начале учебного года | Детское сетевое сообщество предполагает общение между собой не только детей, но и работу педагогов и родителей. На этой интернет - страничке могут располагаться фото людей представителей различных педагогических профессий (логопед, учитель, воспитатель, учитель физкультуры) и фото инструментария. Здесь же можно расположить папку с электронными играми, где главный герой воспитатель, или другие лицензионные познавательные игры, типа «Баба Яга учится читать», где ребенок дошкольник, в роли наставника, учителя помогает Бабе Яге и другим героям. | Участники образовательного процесса  | Педагог-психологМодератор сайта |
| Организация детского сообщества «Будущие педагоги» В течении учебного года | Дополнительное образование, где дети, играя в системе, получают знания о направлениях педагогических профессий, знакомятся с инструментарием каждого педагога ДОУ, и школы (учитель химии имеет колбочки, реактивы, трубочки и т.п., учитель географии – карту, указку, глобус, и пр., и т.д.) . Дети имеют возможность посещение кабинетов некоторых педагогов, учителя-логопеда, педагога-психолога и пр. Дети, участники клуба имеют возможность общения с людьми, которые имеют интересные, творческие направления педагогической работы. |  Дети дошкольного возраста, чьи родители видят в детях потенциал, примерно до 15 чел. | Зам. зав. по ОВР |
| Встречи с интересными людьми, представителями педагогических профессий6-7 раз в год | В течении учебного года организовываются встречи детей с представителями педагогических профессий. Встречи организуются в форме квеста, круглого стола, симпозиума, пресс-конференции. Все формы встреч адаптируются под возрастной контингент детей и проводятся в игровой форме, вне занятий, занимают встречи от 15 до 45 минут. | Участники образовательного процесса  |  Воспитатель возрастной группы |
| Проектная деятельность, направленная на повышение престижа педагогаВ течении учебного года  | Проектная деятельность, направленная на повышение престижа педагога, предполагает разработку педагогического проекта, самим воспитателем. Проект может быть долгосрочным, среднесрочным, краткосрочным. Проект может быть исследовательский, познавательный, творческий или смешанный по форме, на усмотрение воспитателя. | Участники образовательного процесса  | Зам. зав. по ОВР воспитатель |
| Цикл бесед с использованием художественного чтения, рассматривания иллюстр. направленный на повышение престижа педагогаВ течении учебного года до 10 бесед(в зависимости от возраста детей) | Цикл бесед с использованием художественного чтения, рассматривания иллюстраций, направленный на обогащение детей знаниями о педагогических профессиях, инструментарии педагогическом, внешнем облике, характере педагога, о важности этой профессии в жизни каждого человека, о важности этой профессии в разных странах мира. | Воспитатель возрастной группы и количество детей в группе | Воспитатель возрастной группы |
| **Повышение профессиональной компетентности педагога** | Курсы повышения квалификацииВ течении учебного года | Прохождение курсов повышения квалификации муниципального республиканского, всероссийского уровня, прослушивание вебинаров, участие в интернет НПК. | Зам. зав. по ОВР, воспитатель, узкие специалисты | Зам. зав. по ОВР, воспитатель Узкие специалисты |
| Методические сообществаВ течении учебного года | Обмен опытом с педагогами других дошкольных организаций о проделанной и предстоящей работе по вопросу о повышении престижа педагогической профессии | Зам. зав. по ОВР, воспитатель Узкие специалисты | Зам. зав. по ОВР, воспитатель Узкие специалисты |
| Самообразование В течении учебного года |  Приоритетной темой для самообразования, считать тему «Повышения престижа педагогической профессии», или в тему своего самообразования включить аспект темы по повышению престижа педагогической работы. | Зам. зав. по ОВР, воспитатель Узкие специалисты  | Зам. зав. по ОВР, воспитатель Узкие специалисты  |
| Участие в круглых столах, проблемных семинарахВ течении учебного года | Выступление, доклады воспитателей узких специалистов о проделанной и предстоящей работе по вопросу о повышении престижа педагогической профессии | Зам. зав. по ОВР, воспитатель Узкие специалисты  | Зам. зав. по ОВР, воспитатель Узкие специалисты  |
| Публикации на сайте ДОУ, Публикации в разных изданиях улуса, республикиВ течении учебного года | Публикации должны быть направлены на поднятие престижа, позитивности педагогического работника. В публикациях возможно отметить успехи, достижения педагогов ДОУ. | Зам. зав. по ОВР, воспитатель Узкие специалисты  | Зам. зав. по ОВР, воспитатель Узкие специалисты  |
| **Вовлечение родителей в процесс повышения престижа педагогической профессии** | Создание сетевого сообщества активных и заинтересованных родителейВ течении учебного года | Сетевое сообщество родителей предполагает общение между собой и между педагогами и родителями. На этой интернет - страничке могут располагаться советы, рекомендации, игры, фото, весь тот материал, который бы так или иначе положительно может повлиять на повышение престижа педагогической профессии. | Родители (законные представители) ребенка | Родители (законные представители) ребенка |
| Беседы (индивидуальные и групповые)В течении учебного года | Темы бесед формируются воспитателем или узкими специалистами ДОУ, направленные на повышение престижа педагогической работы и в течении учебного года проводятся беседы с родителями. | Родители (законные представители) ребенка Воспитатель | Воспитатель группы |
| Индивидуальные проекты родителей В течении учебного года | Самые активные родители, разрабатывают свой проект, направленный на поднятие престижа педагогической деятельности и реализуют его в домашних условиях индивидуально со своим ребенком | Родители(законные. Представители) ребенка. | Родители и законные представители ребенка |
| Электронная газета ДОУ (страничка от родителей)В течении учебного года | Активными и ответственными родителями создается Родительская страничка на сайт МБДОУ. На этой страничке могут располагаться советы, рекомендации, игры, фото, весь тот материал, который бы так или иначе положительно может повлиять на повышение престижа педагогической профессии. | Родители (законные представители) ребенка. | Родители (законные представители) ребенка |

**Ожидаемые результаты реализации Программы повышения престижа педагогической профессии:**

- повышение престижа педагогической профессии в глазах детей дошкольного возраста;

 - повышение престижа педагогической профессии в обществе;

- повышение уровня квалификации во время реализации Программы педагогических кадров;

- формирование стабильного кадрового состава педагогических работников;

- выявление талантливых специалистов в образовательных организациях;

 - организация и проведение культурно-просветительских мероприятий, направленных на формирование повышения престижа педагогических профессий.

Помочь ребенку сделать правильный выбор - непростая задача для родителей. Но разностороннее развитие ребенка дошкольного возраста даст ему возможность найти во взрослой жизни работу, которая будет приносить удовольствие и радость. Представленная Программа повышения престижа педагогической профессии рассчитана на опережение и реальные показатели, возможно, оценить по истечению нескольких лет.

**Ресурсное обеспечение реализации Программы повышения престижа педагогической профессии**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****пп** | **Вид деятельности** | **Ресурсное обеспечение, определяющее успешность реализации Программы** | **Технологии необходимые для реализации Программы** |
| 1 | Картотека игр, направленная на повышение престижа педагога пополняемая | Папки, коробки, бросовый материал, цветная бумага, картон | Технология коллективно-творческой деятельности (принцип – учение без принуждения, приоритет успешности обучаемого) |
| 2 | Акции, направленные на повышение престижа педагога | Ватман, краски, предметы канцелярии | Социо - игровые технологии |
| 3 | Создание сетевого детского сообщества, на сайте ДОУ «Возможно, я будущий педагог» | Возможность использования интернет ресурсов  | ИКТ - технологии |
| 4 | Клуб «Будущие педагоги» | Дидактические игры, предметы – игрушки инструментарий педагогов, для сюжетных игр, организация экскурсий. | Игровые технологии |
| 5 | Встречи с интересными людьми, представителями педагогических профессий | Реальные люди-педагоги, готовые интересно рассказать, создать рекламу своей профессии. | Социо-игровые технологии |
| 6 | Проектная деятельность, направленная на повышение престижа педагога | На усмотрение педагога | Технология коллективно-творческой деятельности,социо - игровые технологии, ИКТ - технологии |
| 7 | Цикл бесед с использованием художественного чтения, рассматривания иллюстраций, направленный на повышение престижа педагога | Художественная литература, сюжетные и предметные картины. | Наглядно-игровые технологии8 |

**Привлечение социальных партнеров к реализации Программы.**

В качестве социальных партнеров в реализации Программы может выступить родительский комитет, представители социума поселка.

**РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ**

**3.1. 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* |
| 1. | Использование современных образовательных программ и методик | Наблюдения за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль, мониторинг. | педагоги | 1 раз в год (май) | Зам зав. по ОВР |
| *2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности* |
| 2.  | Участие в творческих группах по проблемам дошкольного образования | Форма фиксации (карта наблюдений) | Педагоги | В течение учебного года | Зам зав. по ОВР |
|  | Осуществление самообразования | Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа | Педагоги | В течение учебного года | Зам зав. по ОВР |
| *3.Результативность образовательного процесса* |
| 3.  | Реализация образовательных программ дошкольного образования в полном объеме  | Мониторинг реализации образовательной программы | Дети | 2 раза в год | Зам зав. по ОВР |
|  | Обобщение и презентация педагогического опыта  | Форма фиксации (карта наблюдений) | Педагоги | 1 раз в год (май) | Зам зав. по ОВР |
|  | Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей) | Анкетирование, беседа, самооценка, мониторинг | Педагоги | 1 раз в год (май) | ЗаведующийЗам зав. по ОВР |

 **Критерии и показатели профессионального роста педагогов**

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии** | **Индикатор** |
| 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.

**3.2. Материально-техническое обеспечение Программы**: ***Обеспеченности методическими материалами и средствами обучения и воспитания***

 ***Перечень электронных учебно-методических пособий***

 DVD диск – Наши праздники и развлечения.

 DVD диск – Сказки народов Севера

 СD диск – Музыка для развлечений

 СD диск – Детское караоке.

 СD диск – Серия звуков природы.

 СD диск – Песни из любимых мультфильмов.

 СD диск – Программные произведения для слушания.

 СD диск "Организация здоровье сберегающей среды". Рыба-диск

 DVD диск Развивающие игры по логике для малышей

 DVD диск Правила пешехода

 DVD диск Что мы знаем о воде.

 DVD диск Английский для малышей

 DVD диск Природа родной Якутии

 DVD диск Веселая математика

 DVD диск По дороге к Азбуке

 DVD диск Развивающие занятия «Познаю себя»

 DVD диск «Животные нашей страны»

 DVD диск «Цветочные часы»

 DVD диск «Учимся читать»

 DVD диск «Малышам о компьютере»

 DVD диск «Музыкальные занятия программы музыкального воспитания «Ладушки», авторов И. Новоскольцевой и И. Каплуновой»

***Использование информационно-коммуникационных ресурсов в образовательном процессе с детьми***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Название | Кол-во | Размещение |
| Интернет | 3 | Кабинет заведующего, учителя-логопеда, методкабинет |
| Мультимедийный проектор | 2 | Муззал, подготовительная группа |
| Интерактивная доска (ИД) | 2 | Муззал,подготов. группа |
| Ноутбук | 8 | Кабинет педагога-психолога-1, методкабинет-3 Для занятий по робототехнике с детьми (4) |
| Принтер  | 5 | Кабинет психолога, кабинет учителя –логопеда, заведующего, методкабинет, педагога допобразования. |
| Цветной принтер | 1 | Методкабинет |
| Компьютер | 4 | Кабинеты: Методкабинет, педагог допобразования, заведующего |
| Музыкальный центр | 7 | Возрастные группы, муззал |
| DVD плеер  | 2 | Муззал, подготов. группа |
| Телевизор  | 4 | Возрастные группы |
| Электропианино | 3 | Муззал, возрастные группы |
| Синтезатор | 1 | Муззал |

МБДОУ имеет персональный Интернет-сайт, электронную почту. У всех педагогов создана своя электронная почта.

***Подписные издания на 2020-21 учебный год*** состоит из 7 изданий по организации воспитательно-образовательного процесса, управления МБДОУ, занимательных игр для детей, детских журналов:

1.Справочник руководителя дошкольного учреждения

2. Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения

3.Медицинское обслуживание и организация питания в ДОУ

4.Девочки и мальчики. Школа ремесел+ Радуга идей+ Лабиринт вдохновений

5. Детские журналы: «Лунтик», «Играем в сказку», «Маша и медведь».

**РАЗДЕЛ 4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ**

**4.1. Заключение**

Комплексная программа по развитию профессиональных компетенций педагогов «Путь к мастерству» МБДОУ ЦРР «Радуга» на 2020-2024 учебный год:

- обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, способного внедрять инновации и нововведения;

- даст возможность педагогам быть разумным творцом, заботившимся о ребенке;

-поможет обобщить личный опыт педагогов и передать его молодым коллегам МБДОУ;

- поднимет имидж дошкольного учреждения