

ПРИНЯТО:

На педагогическом совете 28.08.2023г.

Председатель _____ Колесникова О.А.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ г. Иркутска

Детского сада №34

_____ О.А. Гаврилова

Приказ № ____ от

План повышения квалификации педагогических работников

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения г. Иркутска
детский сад №34

Иркутск, 2023г.

Пояснительная записка

Детский сад сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является педагогический коллектив. Возросла потребность в педагоге, способном реализовывать педагогическую деятельность посредством творческого освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта.

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

В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов нашей дошкольной образовательной организации (далее ДОО) обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- старение кадрового состава;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.

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.

Цель и задачи

Цель: Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях введения и реализации ФОП ДО и формирование творчески работающего коллектива.

Задачи:

- формирование у педагогов умений проектировать и прогнозировать педагогический процесс в условиях внедрения ФОП дошкольного образования;
- повышение мотивации педагогов в росте профессионального мастерства;
- активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространению;
- повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении;
- формирование образа успешного педагога через своевременное ведение портфолио.

Принципы реализации Плана:

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

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

Принцип доброжелательности (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога)

Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом).

Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, района, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия).

Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

Пути реализации Плана:

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).

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;
- совершенствование системы научно-методической работы, её организация;

- активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОО, муниципальном уровне: работа в составе творческих групп;

- 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.

4. Формирование образа успешного педагога через формирование и своевременное ведение портфолио:

- разработка педагогами авторских программ, проектов;

- активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОО, района, края;

- обобщение опыта своей работы в виде публикаций;

- ведение собственных сайтов;

- своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;

- наставничество у молодого специалиста.

5. Создание системы закрепления молодых специалистов в ДОО:

- анализ кадровой ситуации в системе ДОО прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы;

- привлечение в систему образования молодых кадров обеспечения методического сопровождения;

- обобщение и трансляция передового педагогического опыта, профессиональные смотры - конкурсы;
- разработка плана организации повышения квалификации индивидуально с каждым педагогом;
- обучение педагогов современным технологиям взаимодействия с взрослыми и детьми;
- оформление результатов деятельности, подготовка методических материалов для печати, определение перспектив развития профессиональной компетентности педагога.

Планируемые результаты

Закрепление кадров в ДОО.

Создание благоприятных условий для:

- профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
- мотивации к качественному педагогическому труду;
- повышения социального статуса воспитателя.

Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров в ДОО.

Внедрение современных технологий в образовательный процесс:

открытие личных сайтов (страницы на официальном сайте ДОО) педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ.

Создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов ДОО.

Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.

План работы по реализации Плана

| № | Мероприятия | Планируемый результат/ продукт мероприятий | Сроки | Ответственный |
|----|--|--|------------|---------------------------------------|
| 1 | Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОО. Изучение образовательных потребностей педагогов. | Анкета | сентябрь | Заместитель заведующего |
| 2. | Разработка критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательного процесса. | Положение о системе оплаты труда (если есть изменения) | сентябрь | Заведующий Заместитель заведующего |
| 3. | Разработка стратегии повышения привлекательности ДОО для квалифицированных кадров: - комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОО молодых специалистов (внедрение наставничества); - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы профессионального мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышения квалификации, аттестации на более высокую квалификационную категорию, материальное стимулирование, поощрение педагогических работников (грамоты, отраслевые награды)); | 100 % укомплектованности кадров | ежемесячно | Заведующий Заместитель заведующего |

| | | | | |
|----|--|---|----------|-------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - комплекс социально-ориентированных мероприятий (материальное стимулирование, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, создание безопасных условий труда); - комплекс мероприятий педагогических кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, обучение новым технологиям образования). | | | |
| 4. | <p>Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; - систематическое повышение квалификации сотрудников учреждения в ГАУ ДПО ИРО («Ключевые компетенции воспитателя как основа успешного внедрения федеральной образовательной программы дошкольного образования 2023 (ФОП ДО)»; ?) - обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью; - мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности | Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив | ежегодно | Заместитель заведующего |

| | | | | |
|----|--|--|-------------------------|--------------------------------|
| | сотрудников ДОО. | | | |
| 5. | <p>Сопровождение педагогов по теме самообразования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - помощь педагогу в выборе темы самообразования и составлении плана работы; | <p>Представление результатов работы по теме самообразования на заседании итогового педагогического совета.</p> | <p>Сентябрь-октябрь</p> | <p>Заместитель заведующего</p> |
| 6. | <p>Мероприятия по аттестации педагогического:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации персонала ДОО педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДОО; - консультации по правовым вопросам прохождения аттестации; - информирование аттестуемых педагогов о дате и времени проведения аттестации; - индивидуальная работа с педагогами (консультация, рекомендации по итогам посещения ООД, самоанализ педагогической деятельности); - изучения документации педагогов; - обмен педагогическим опытом; - методическая помощь в анализе результатов в педагогической деятельности; - методическая помощь в оформлении портфолио по аттестации. | <p>Повышения квалификации педагогов на 100 %</p> | <p>в течении года</p> | <p>Заместитель заведующего</p> |
| 7. | <p>Совершенствование и утверждение в новой</p> | <p>Локальные нормативные</p> | <p>по мере</p> | <p>Заведующий</p> |

| | | | | |
|--|---|-----------|---------------|-------------------------|
| | редакции локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения). | документы | необходимости | Заместитель заведующего |
|--|---|-----------|---------------|-------------------------|

Методические формы повышения квалификации педагогов

| Коллективные | Групповые | Индивидуальные |
|---|----------------------------------|--|
| - Методический семинар «ФОП ДО» | - Дискуссия «Что такое ФОП ДО» | - Собеседование |
| - Открытый просмотр организованной образовательной деятельности | - Круглый стол | - Самоанализ |
| - Педагогический совет | - Творческая группа | - Консультация «Переход на ФОП ДО» |
| - Выставка методической литературы «Работаем по ФОП ДО» | - Взаимопосещения педагогами ООД | - Самообразование |
| - Деловая игра | - Педагогический консилиум | - Курсовая переподготовка: «Ключевые компетенции воспитателя как основа успешного внедрения федеральной образовательной программы дошкольного образования 2023» СРОК СЕНТЯБРЬ 2023 |

Критериями эффективности методической работы являются результативные показатели: уровень педагогического мастерства; активность педагогов. Таким образом, профессиональное мастерство педагога выражается в совершенном владении методами и приемами, всем арсеналом педагогических умений и навыков, обеспечивающих практическое

воплощение педагогического искусства в процессе формирования личности. Профессиональное мастерство формируется на основе педагогического опыта.

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 ко оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено 3 критерия:

- соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования;
- деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности;
- результативность образовательного процесса.

Критерии мониторинга «Профессиональное мастерство педагогических работников»

| Индикатор | Наименование методики | Объект | Периодичность | Ответственные |
|--|---------------------------|-------------|-------------------|-------------------------|
| 1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования и ФГОС ДО | | | | |
| Использование современных образовательных программ и | Наблюдения педагогической | за педагоги | 1 раз в год (май) | Заместитель заведующего |

| | | | | |
|--|---|----------|-------------------------|---------------------------------------|
| методик | деятельностью, экспертиза, контроль, мониторинг | | | |
| Участие в творческих группах по проблемам дошкольного образования Осуществление самообразования | Форма фиксации (карта наблюдений) Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа | Педагоги | В течение учебного года | Заместитель заведующего |
| Реализация образовательных программ дошкольного образования в полном объеме | Мониторинг реализации образовательной программы | Дети | 2 раза в год | Заместитель заведующего |
| Обобщение и презентация педагогического опыта | Форма фиксации (карта наблюдений) | Педагоги | 1 раз в год (май) | Заместитель заведующего |
| Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей(законных представителей) | Анкетирование, беседа, самооценка, мониторинг | Педагоги | 1 раз в год (май) | Заведующий Заместитель заведующего |

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

Критерии и показатели профессионального роста педагогов

| Критерии | Индикаторы |
|--|---|
| Оптимизация деятельности педагогических кадров | Повышение качества дошкольного образования. |
| | Количество педагогов детского сада, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства. |

| | |
|--|---|
| | Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы. |
| Обеспечение непрерывного профессионального образования | Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в ДОО. |
| | Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов. образования |
| | 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 ДОО была разработана модель совершенствования профессионального мастерства педагога ДОО, овладев профессионально – личностными качествами которой, педагог сможет совершенствовать свое педагогическое мастерство.

Заключение

План повышения профессионального мастерства педагогов обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, способного внедрять инновации и нововведения.

План повышения профессионального мастерства педагогов даст возможность педагогам быть разумным творцом, заботившимся о ребенке.

План повышения профессионального мастерства педагогов поможет обобщить личный опыт педагогов и передать его молодым коллегам, которые начали свой педагогический труд в стенах нашего дошкольного учреждения, в качестве советов, рекомендаций.

План повышения профессионального мастерства педагогов позволит поднять имидж дошкольного учреждения.