

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №12»
623794, Свердловская область, Артемовский район,
поселок Буланаш, ул. Комсомольская 10-А телефон 8(34363)54102



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ №12
О.К. Строжкова
Приказ № 67 от «20» мая 2021 г.

Управленческие задачи
по профессиональному росту
педагогов Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №12»
2021-2022 учебный год

Впервые в государстве провозглашается теория политического детоцентризма, когда принятие любых государственных решений связывается с детством, что нашло отражение в федеральных государственных образовательных стандартах (далее – ФГОС). Воспитатель должен стать на позицию партнерства, постигать новое вместе с ребенком в форме познавательно-исследовательской деятельности, творческой и других видах детской активности. Так же как и сам стандарт, воспитатель должен быть детоцентрирован, т.е. сосредоточен на ребенке, независимо от особенностей его развития, здоровья, мировосприятия и т.п. При этом, организуя взаимодействие с детьми, взрослый играет роль посредника и намеренно приглушает свою субъективность в пользу ребенка. Он предоставляет ребёнку инициативу, самостоятельность развития, которые находятся в зоне его возможностей, поддерживает и поощряет активность, любознательность ребенка.

В 2013 году был принят профессиональный стандарт педагога, целью применения которого является определение необходимой квалификации педагога, содействие в вовлечении педагогов в решение задачи повышения качества образования.

Внедрение данных концептуальных идей обновления предполагает перестройку системы управления в ДОУ, в том числе в аспекте методического сопровождения. Поэтому моим первым шагом при назначении на должность стал анализ актуального состояния образовательной среды в аспекте кадрового обеспечения и его соответствия ФГОС ДО и профессиональному стандарту педагога, анализ выявил высокий потенциал:

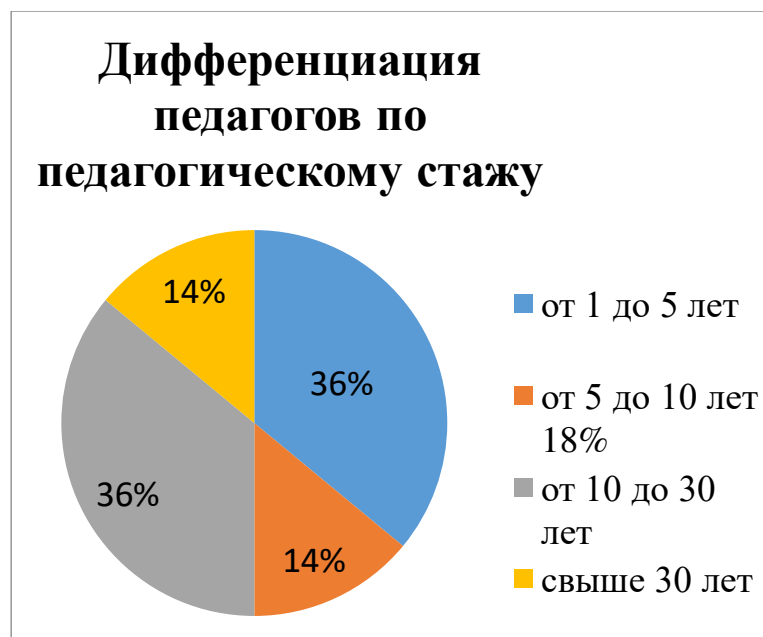
Характеристика по уровню образования



Характеристика по квалификационным категориям



Характеристика по стажу работы



Кластеры педагогов по уровням профессиональной компетентности (Шкала профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ, автор Е.Н.Ноздрина)



Но вместе с тем выяснилось, что 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.

Выявились проблемные зоны	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.	72%
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 <u>субъективными источниками успешности</u> педагоги ДОУ считают: *мнение администрации – 75%, *мнение коллег и родителей – 58%. Внутреннее удовлетворение от хорошо выполненной работы, участия в профессиональных конкурсах, распространения опыта находится также на последнем месте – 25%.
Точки роста
В ДОУ есть творчески работающие педагоги, проявляющие активность и инициативу, внедряющие в практику инновационные идеи, занимающиеся самообразованием независимо от обстоятельств.

Отсюда вытекает обобщённая проблема: несоответствие сложившейся у части педагогов профессиональной позиции и практического опыта педагогической деятельности новым требованиям. Вместе с тем, с реализацией ФГОС ДО педагоги оказались примерно в равных условиях: всем необходимо изучать нормативные документы, сообща создавать, вырабатывать опыт воспитатель-образовательной деятельности (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 №12 на 2021 – 2022 годы.

Ожидаемый результат

Учитывая ранее перечисленное, выбирая оптимальный вариант методической работы в ДОУ и современные формы её реализации, можно совершенствовать механизмы мотивации и эффективно способствовать профессиональному развитию педагогов.

Цель и задачи

Цель методического сопровождения профессионального развития педагогических кадров – развитие профессиональных компетенций у педагогов МБДОУ №12 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 ДОУ (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 по дополнительным профессиональным программам, электронные методические библиотеки, виртуальные методические объединения, профессиональные сайты).

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

Основные теоретические позиции, идеи методического сопровождения:

Содержание методической работы в современном дошкольном учреждении должно формироваться на основе различных источников. Проработать и использовать в дальнейшем, следующий комплекс источников содержания методической работы:

- государственно - правительственные документы, дающие общую целевую ориентацию для всей методической работы;

- новые и усовершенствованные учебные программы, учебные пособия, технологии, помогающие расширять и обновлять традиционное содержание методической работы;

- инструктивно - методические документы Управления образования, дающие конкретные рекомендации и указания по отбору содержания работы с педагогами;

- информация о передовом, новаторском и массовом педагогическом опыте, дающая образцы работы по-новому, а также информация, нацеленная на дальнейшее преодоление имеющихся недостатков;

- данные анализа состояния учебно-воспитательного процесса и самообразования педагогов (Приложение «Работа по самообразованию»).

Создание условий для профессионального развития педагогов предполагает реализацию компетентностного подхода.

Выделяются четыре аспекта реализации компетентностного подхода в образовании:

- ключевые компетентности;
- обобщенные предметные умения;
- прикладные предметные умения;
- жизненные навыки.

Организованное методическое сопровождение профессионального роста должно строиться на управленческих принципах:

- * начиная новое дело, заботиться о том, чтобы в его основе находился прочный ценностный фундамент;

- * прежде чем приступить к освоению нового, потратить достаточно времени для того, чтобы все его участники понимали смысл вносимых изменений не на уровне отдельных действий, а на глубоком уровне ценностей и целей;

- * использовать активные формы обучения, для того, чтобы заинтересовать педагогов, замотивировать на участие в методической работе;

- * принцип сетевого взаимодействия педагогов;

- * принципы обучения взрослых (по Н.В. Немовой):

- обучение тому, что необходимо на практике, обучать через деятельность;

- для того чтобы освоить содержание, необходимо соблюдение цикла: (теоретическая подготовка – практика – самообразование – профессиональное общение).

Необходимо использовать в работе важные принципы:

- * принцип «зоны ближайшего профессионального развития» - выявление профессиональных затруднений педагога через анкетирование и «точек профессионального роста» путём анализа методической активности педагога;

* принцип стимулирования творческого роста педагогов способствует преодолению профессиональных затруднений, получению профессионального признания через участие в конкурсах профессионального мастерства разных уровней и поддержку инициативы педагогов, занимающихся самообразованием;

* принцип «не навреди» и «капля камень точит» - предполагает поступательное движение к намеченным целям без торопливости, при необходимости возвращаясь, внося коррективы, пока тема не будет отработана.

Реальные показатели работы по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов (К.Ю. Беляя). Для оценки уровня развития профессиональных компетенций педагогов ДОУ использовать карту «Поведенческие признаки профессиональных компетенций» (автор Асаева И.Н.), которая подходит как для самоанализа, так и для наблюдений за деятельностью педагога. Для оценки качества методического сопровождения определены ожидаемые результаты и показатели эффективности профессионального развития педагогов МБДОУ №12.

Прогнозируемый результат		Показатели эффективности
Для педагогов	Рост творческой активности каждого педагога дошкольного учреждения, удовлетворённость результатами своего труда, улучшение психологического микроклимата в ДОУ. Создание непрерывной системы повышения квалификации педагогических кадров. Создание единого образовательного пространства, в котором дети и взрослые в процессе сотрудничества продуктивно решают свои актуальные задачи.	Активное самообразование. Аттестация на более высокую категорию, признание заслуг (награды, поощрения, положительный отзыв). Результативное участие в конкурсах педагогического мастерства. Результаты мониторинга освоения ООП ДО.
Для родителей	Положительная оценка деятельности ДОУ, педагогов со стороны родителей, удовлетворённость качеством предоставляемых образовательных услуг и услуг по присмотру и уходу за детьми. Готовность и желание родителей сотрудничать с детским садом; высокая активность родителей в проводимых мероприятиях. Высокая степень информированности о состоянии дел в ДОУ среди родителей.	Удовлетворенность родителей оказываемыми ДОУ услугами и высокая информированность о состоянии дел в ДОУ. Высокая активность родителей в проводимых мероприятиях.

Возможные риски и способы их снижения

Возможные риски	Способы снижения рисков
Соппротивление отдельных педагогов нововведениям.	Личный пример старшего воспитателя и поддержка администрации ДОУ. Создание психолого-педагогических и материальных условий эффективности развития профессиональных компетенций педагогов. Вовлечение воспитателей в инновационную работу.
Часть педагогов формально принимают Стандарты.	Практическая реализация основных мероприятий, заложенных Программой, годовым планом.

	Изучение передового практического опыта муниципалитета, региона и страны, международного опыта (использование ресурсов сети интернет). Контроль за качеством образовательного процесса.
Увеличение интеллектуальных, эмоциональных и энергетических затрат	Создание благоприятного психологического климата для делового сотрудничества. Развитие у педагогов внутренней мотивации, стремления преодолевать профессиональные затруднения. Рациональное распределение обязанностей. Подготовка старшим воспитателем шаблонов планирования для воспитателей ДОУ.
Образовательные потребности педагогов могут превышать возможности методического сопровождения.	Курсы повышения квалификации по дополнительным образовательным программам, профессиональная переподготовка, мастер-классы, конференции. Использование ресурсов сети интернет (сетевое взаимодействие, мастер-классы, Всероссийские вебинары, конференции, интернет-конкурсы).

С позиции компетентного подхода профессионального развития педагогов ДОУ осуществляется в трех взаимосвязанных плоскостях:

- профессиональное саморазвитие старшего воспитателя;
- развитие педагогического коллектива как профессионального сообщества;
- профессиональное развитие конкретного педагога.

На основе изучения ресурсов педагогической компетентности была составлен план-программа курсовой подготовки и аттестации, затем была разработана Программа развития ДОУ, Положение о методическом сопровождении педагогов.

Система мероприятий по реализации проекта:

задачи	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов	Сентябрь 2021	Старший воспитатель
	Повышение квалификации по дополнительным образовательным программам педагогов не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 75% педагогов), непрерывное образование	В течение года	
	Представление и награждение работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	В течение года	Заведующий ДОУ и старший воспитатель
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Старший воспитатель
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 Старший воспитатель
	Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: МО, образовательные интернет сайты персональные сайты педагогов и т.п.	В течение года	Заведующий, старший воспитатель ДОУ
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Сентябрь, Май 2021-2022	Старший воспитатель

	Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом Совете педагогов	Ноябрь-май	Старший воспитатель
	Разработка модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога [Приложение 1]	Октябрь 2021	
	Организация методического сопровождения: • заседания Советов педагогов; • индивидуальные консультации; • творческие группы по направлениям работы, кластеры	По плану	Заведующий, старший воспитатель ДОУ
	Реализация Рабочей программы воспитания и Образовательной программы «СамоЦвет»	В течение года	Педагогические работники
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров	Организация разных форм обучения педагогов по индивидуальным планам профессионального развития	В течение года	Старший воспитатель ДОУ
	Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов	2021-2022	Старший воспитатель ДОУ
	Проведение коучингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация мастер-классов: 1. «Искусство самопрезентации» 2. «Учимся искусству дискуссии» 3. «Как научиться красиво и убедительно говорить»	2021-2022	Старший воспитатель, педагог-психолог
	Развитие конкурсного движения: - профессиональные конкурсы «Воспитатель года», «Педагогический дебют»; - участие в конкурсном движении на Муниципальном и Областном уровнях	2021-2023	Старший воспитатель ДОУ
	Апробация модели внутреннего продвижения персонала через участие в работе: «Лаборатория непрерывных улучшений»; «Лаборатория социально-педагогического проектирования».	Сентябрь-май	Заведующий ДОУ, старший воспитатель,
	Использование новых методик диагностики компетентности педагогов (Квадрат функций).	Сентябрь-Май 2021-2022	Заведующий старший воспитатель,
4. Обновить структуру, условия и содержание методической службы	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведённого методического мероприятия	В течение года	Старший воспитатель
	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	В течение года	Заведующий старший воспитатель
5. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	В течение года	Заведующий старший воспитатель
	Разработка положения и проведение конкурса «Лучший педагог детского сада» и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	Апрель 2022	заведующий

Методическое сопровождение профессионального развития педагогического коллектива как профессионального сообщества тесно связано с годовым планом, в котором отражаются актуальные задачи и конкретные

мероприятия по их реализации (https://12art.tvoysadik.ru/upload/ts12art_new/files/f3/51/f3513fa88014f876193071de90b9aa00.pdf). Профессиональное развитие конкретного педагога связано с индивидуальным образовательным маршрутом.

Взаимосвязанная и систематическая работа повышает общий профессиональный уровень педагогов, раскрывает их творческий потенциал, что является важным условием повышения качества образовательной работы с детьми.

Участие педагогов в методических мероприятиях в МБДОУ №12

Название мероприятия	2019-2020г.г. 14 педагогических работников	2020-2021г.г. 14 педагогических работников
Семинары практикумы	14 чел. – 100%	14 чел. – 100%
Мастер-классы	14 чел. – 100%	14 чел. – 100%
Коучинг-сессии	7 чел. – 5%	8 чел. – 57%
Консультации	14 чел. – 100%	14 чел. – 100%
Открытые занятия	9 чел. – 64%	9 чел. – 64%
Конкурсы, проводимые в ДОУ	14 чел. – 100%	14 чел. – 100%
Конкурсы регионального, федерального и международного уровня	3 чел. – 21%	8 чел. – 57%
Педагогические часы	14 чел. – 100%	14 чел. – 100%
Советы педагогов	14 чел. – 100%	14 чел. – 100%
Вебинары	14 чел. – 100%	14 чел. – 100%

Повышение квалификации педагогов в МБДОУ №12

Название мероприятия	2019-2020г.г. 14 педагогических работников	2020-2021г.г. 14 педагогических работников
Курсы повышения квалификации	14 чел. – 100%	14 чел. – 100%

Задачи методического сопровождения профессионального развития педагогов ДОУ:

- создать условия для совершенствования и развития профессиональных компетенций педагогов, в процессе через такие мероприятия как коучинг–сессии, мастер-классы, профессиональные конкурсы мастерства, методические конкурсы, консультации; непрерывное повышения квалификации по дополнительным образовательным программам; участие в различных методических семинарах, форумах; организации методических объединений и работы по наставничеству;

- ориентировать на совершенствование и развитие мотивационной, когнитивной, деятельностной и личностной характеристик профессиональной деятельности педагогов;

- учитывать как коллективные, так и индивидуальные траектории развития профессионализма педагогов, реализующиеся через различные формы взаимодействия, выбор методов и приёмов.

Вывод: методическое сопровождение профессионального развития педагогов ДОО будет направлено на применение педагогами вариативных форм.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868576067

Владелец Строжкова Ольга Кирилловна

Действителен с 01.03.2021 по 01.03.2022