

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 8»

И.о. заведующей МБДОУ «Д/с № 8»  
И.А. Лалетина



Утверждаю:

2017 г

**ПРОЕКТ**

**«Развитие профессиональных компетенций педагогов МБДОУ «Д/с № 8»**

г. Ачинск  
2017 г.

**Целью проекта «Развитие профессиональных компетенций педагогов МБДОУ «Д/с № 8» является:** создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций педагогических работников дошкольной образовательной организации.

**Основные задачи проекта направлены** на обеспечение внедрения профессионального стандарта «Педагог», на разработку и внедрение в практику деятельности образовательной организации методики диагностики уровня сформированности профессиональных компетенций педагогических работников, на разработку и реализацию индивидуальных программ развития педагогических кадров и развитие вариативных форм повышения квалификации педагогических работников МБДОУ «Д\с № 8».

Реализация Проекта направлена на создание условий для повышения профессиональных компетенций педагогических работников дошкольной образовательной организации и повышение качества образовательных услуг ( качества образования)

### 1. Анализ кадрового потенциала

Штат сотрудников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8» укомплектован полностью. Административно-управленческий блок включает в себя заведующего ДОУ, старшего воспитателя, заместителя заведующего по АХЧ.

Образовательным процессом занимается творческий коллектив, который состоит из 23 педагогов, включая старшего воспитателя (1), воспитателей (16), музыкальных руководителей (2), инструктора по физической культуре (1), учителя-логопеда (1), педагога-психолога (1) и сурдопедагога (1).

Характеристика по образованию	Квалификация педагогов	Характеристика по возрасту	Характеристики по стажу
высшее профессиональное <u>6</u> чел ( <u>26</u> %)	высшая -	моложе 30 лет <u>6</u> чел (26%)	менее 5 лет <u>10</u> чел (43 %)
Высшее не проф. -	1 категория <u>8</u> чел ( <u>34</u> %)	от 30 до 40 лет <u>5</u> чел (21%)	от 5 до 10 лет <u>4</u> чел (18 %)
среднее профессиональное- <u>17</u> чел (74 %)	соответствие занимаемой должности <u>4</u> чел (17%)	от 40 до 55 лет <u>11</u> чел (48%)	от 10 до 20 лет- <u>4</u> чел (18 %)
		старше 55 лет – <u>1</u> чел ( _5%)	свыше 20 лет – <u>5</u> чел (21 %)

Педагоги, имеющие отраслевые награды:

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- *Наличие в ДОО молодых кадров дает низкий показатель уровня квалификационных категорий.*

Поэтому организация работы с молодыми специалистами остается актуальной. И здесь немаловажное значение имеет формирование наставничества, которое позволяет:

- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому;

- *Для развития кадрового потенциала необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в ДОО лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации.*
- *Необходимо организовать эффективное использование кадровых ресурсов в деятельности дошкольной организации.*

Данный проект будет направлен на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

Стратегической целью данного проекта является выведение дошкольной образовательной организации на качественно новый уровень развития, обеспечивающий необходимое качество образования.

Конкретная цель данного проекта - создание условий для обеспечения профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников.

Достижению этой цели будет способствовать оказание помощи педагогическому коллективу в раскрытии и развитии творческого потенциала с целью дальнейшего повышения качества образовательной деятельности в ДОО.

#### Задачи:

- *1.Создание организационных и педагогических условий для постоянного и динамичного развития педагогических кадров и кадрового потенциала дошкольной образовательной организации.*
- *2.Обеспечение высокого результата за счет повышения профессиональной компетентности педагогов*
- *3.Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников*
- *4.Обновление структуры и содержания методической службы ДОУ*

#### **2. Целевые группы проекта**

Основными участниками реализации Проекта являются административный аппарат и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи.

Правильно выбранная кадровая политика обеспечивает руководителю ДОО: достижение максимального эффекта использования интеллектуально-кадрового потенциала, трудовых ресурсов, их сохранение и приумножение. Педагоги смогут повысить уровень профессионального мастерства через включение их в продуктивную профессиональную деятельность, обобщение и представление их опыта на уровне города и участия в конкурсах профессионального мастерства, а также возможность карьерного роста.

Сегодня требования образовательных стандартов представляют возможность каждому педагогу для профессиональной самореализации, однако, необходимо признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно.

Причиной низкой продуктивности образовательных инноваций в системе дошкольного образования, на наш взгляд, следует искать в способности и готовности педагогов применять имеющиеся современные педагогические технологии в своей профессиональной деятельности.

В ходе анализа обозначились слабые стороны, препятствующие реализации идей в работе с педагогическим коллективом:

- отсутствие у большинства педагогов заинтересованности в реализации новых идей и подходов в образовании;
- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу и наличие стереотипных установок;
- «стойкое сопротивление» отдельных педагогов к введению образовательных инноваций;
- наличие педагогов, нуждающихся в повышении квалификации и наставничестве.

Однако, наряду с проблемами, обозначились и положительные тенденции в реализации поставленных целей:

- наличие в ДОО творчески работающих педагогов, молодых специалистов имеющих высокий уровень мотивационной готовности и желание работать по-новому;
- наличие педагогов, готовых к обучению и получению квалифицированной методической помощи;
- наблюдается заинтересованность и внимание, а также поддержка в процессе нововведений в ДОО со стороны компетентных родителей ( законных представителей).
- наблюдается устойчивый повышенный спрос родителей на получение места в ДОО;
- наличие достаточного потенциала образовательного учреждения для решения возникших проблем (творческий потенциал управляющей команды, материально – технические и пр. условия).

*Таким образом, в корне обозначенных проблем лежат первопричины – недостаточный уровень квалификации педагогических кадров, а порой, отсутствие желания и сложившаяся у педагогов система стереотипов.*

*Пытаясь найти пути решения данной проблемы в нашей образовательной организации решено организовать управленческий проект, направленный на поддержку и развитие педагогических кадров, который не противоречит основным принципам политики федерального, регионального и муниципального уровней. Кадровая политика в ДОО планируется и осуществляется в рамках действующего законодательства.*

#### **2.4.2. Предполагаемая продолжительность проекта**

Проект предполагается реализовать в течение двух лет с 2017 по 2019 годы. Планируется три этапа его реализации: подготовительный, практический, аналитический

##### **Этапы реализации проекта:**

**1 этап – организационный** (май – октябрь 2017 г);

Данный этап предполагает:

- изучение нормативно-правовой базы по данному направлению, изучение существующих практик других образовательных учреждений;

- проведение начального мониторинга оценки деловых и личностных качеств педагога, его мотивации к педагогической деятельности - разработку мероприятий, направленных на реализацию данного проекта.

**Целью** организационного этапа является усиление мотивационной готовности, обеспечение теоретической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

Содержание деятельности:

Мероприятия	Предполагаемые результаты
Анализ уровня профессиональной деятельности педагогов	Составить <b>индивидуальный образовательный маршрут педагога</b>
Выбор педагогами технологий в соответствии со своими потребностями и с учетом интересов и склонностей воспитанников	Разработать индивидуальных программ личностного развития педагогов
Внесение изменений в структуру методической деятельности	Разработать систему непрерывного педагогического образования внутри ДОО
Создание «Школы молодых воспитателей»	Работа «Школы молодых воспитателей»
Пополнение воспитателями базовых научных и методических знаний	Собрать «копилку методических разработок»
Развитие исследовательских умений воспитателей	Разработать различные исследовательские проекты
Создание внутрисадовой системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.).	Организовать и внедрить эффективные, новые формы педагогического взаимодействия.

## 2 этап - практический (2017-2018 годы)

**Целью** практического этапа является обеспечение практической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

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.

Мероприятия	Предполагаемые результаты
Промежуточная диагностика педагогического коллектива	Формирование портфолио педагога
Совершенствование системы методической работы, её организация	Применение в методической работе интерактивных методов (метод «Кейсов», метод SWOT – анализа)
Организация работы «Школы молодых воспитателей»	Разработано положение о работе «Школы молодых воспитателей»
Разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров	Разработаны педагогами программы, проекты. Активное участие педагогов в методической работе на уровне города

Совершенствование структуры управления: активное участие педагогов и принятие управленческих решений	Существует система мер поощрения творческих педагогов, проводятся смотры - конкурсы профессионального мастерства
--	--

**На третьем этапе (2018-2019 годы)** предусмотрена реализация мероприятий, направленных на внедрение и распространение результатов первых двух этапов. Данный этап предполагает обобщение и анализ полученных результатов в ходе реализации проекта развития и кадрового обновления детского сада.

*Целью аналитического этапа является выявление рассогласования между желаемым и реальным уровнями инновационного потенциала педагогического коллектива.*

мероприятия	предполагаемые результаты
Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива	Определён уровень инновационного потенциала коллектива
Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов	Коррекция дальнейшей работы
Составление программы деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию профессионального потенциала	Составлена программа деятельности коллектива на дальнейший период

Эффективность деятельности педагогического коллектива ДОО по развитию инновационного потенциала будет достигнута, если конструировать ее, как динамический процесс, характеризующийся преемственностью его этапов.

#### **2.4.3. Ожидаемые результаты реализации кадровой политики**

Наблюдение положительной динамики по следующим параметрам:

- укомплектованность ДОО высококвалифицированными кадрами (мониторинг кадрового обеспечения)
- *стимулирование педагогических работников за счет системы стимулирующих выплат* (мониторинг финансовых условий, мониторинг уровня удовлетворенности потребителей качеством образования)
- *высокий уровень профессионализма педагогических работников в условиях обновления содержания образования и мотивации персонала на выполнение задач дошкольного учреждения в целом* (мониторинг кадрового, психолого – педагогического и информационно - методического обеспечения)
- *стабильность кадрового потенциала ДОО* (мониторинг кадрового обеспечения)
- *высокий уровень удовлетворенности потребителей (родителей) и педагогов качеством образовательных услуг в ДОО* (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей качеством образования).

#### **2.5. Управление проектом**

Работу по управлению персоналом в рамках реализуемого Проекта в дошкольном образовательном учреждении организует методическая служба под руководством старшего воспитателя, основными функциями которого являются:

- организация выполнения мероприятий Проекта
- сбор информации и обеспечение документооборота в рамках реализации Проекта
- контроль хода выполнения мероприятий
- анализ состояния работ по реализуемому Проекту
- выработка и подготовка решений для внесения необходимых изменений или принятия их в практику работы ДОО
- отчет о ходе работ по Проекту руководителю ДОО (аналитические материалы).

За реализацию конкретных мероприятий в рамках Проекта несут ответственность педагоги ДОО (специалисты и воспитатели), ответственные исполнители работ.

В компетенцию руководителя Проекта, входит обязанность представлять информацию и доводить сведения о ходе и результатах работы до всех участников реализуемого Проекта.

### 3. Основные направления реализации проекта:

№ п/п	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
<b>1. Создание организационных и педагогических условий для постоянного и динамичного развития педагогических кадров и кадрового потенциала организации</b>				
1.1	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов	Повышение квалификации педагогов не менее 1 раза в 3 года	ежегодно, сентябрь	старший воспитатель
1.2	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов	Аттестация педагогов	ежегодно	старший воспитатель
1.3	Оформление пакета нормативных документов по работе с педагогическими кадрами: -положения об аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности; -положения о конкурсах профессионального мастерства. - плана работы с молодыми специалистами	Сформированный пакет нормативных документов по работе с педагогическими кадрами.	ежегодно	заведующий старший воспитатель
1.4	Расширение образовательного пространства	Создание необходимых условий для включения педагогов ДОО в образовательное	весь период	заведующий старший воспитатель, педагог

		пространство города, края		
1.5	Активное участие в конкурсном движении педагогов	Увеличение количества участников конкурсного движения различного уровня	весь период	заведующий старший воспитатель
1.6	Создание условий для получения высшего профессионального образования	Доля педагогов повысивших образовательный уровень	весь период	заведующий старший воспитатель
1.7	Организация участия педагогов в КМО.		весь период	старший воспитатель
1.8	Создание практики работы ДОО с молодыми специалистами	Повышение педагогического мастерства	весь период	заведующий старший воспитатель
1.9	Создание страничек на сайте ДОО, публикация педагогического опыта		весь период	Старший воспитатель, педагоги
<b>2. Обеспечение высокого результата за счет профессиональной компетентности педагогов.</b>				
2.1	Проведение семинара по вопросу внедрения профессионального стандарта педагога	Формирование заказа на подготовку педагогических кадров	2017г	Заведующий старший воспитатель
2.2	Разработка плана внедрение профессионального стандарта педагогов	Соответствие педагогического коллектива профессиональному стандарту педагогов	2017-2018уч. год	заведующий старший воспитатель педагоги
2.3	Организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения		весь период	старший воспитатель
2.4	Проведение экспресс-диагностики (самодиагностики) уровня сформированности профессиональных компетенций, выявление ключевых дефицитов		сентябрь, май	старший воспитатель педагог-психолог
2.5	Использование педагогами в образовательном процессе современных технологий: -технологии	Внедрение современных технологий в образовательный процесс	весь период	старший воспитатель



	проектирования, -информационные технологии и др			
2.6	Повышение профессиональной компетентности педагогов через различные формы: -творческая гостиная -деловые игры -мозговой штурм -педагогический совет	Повышение профессиональной компетентности педагогов	весь период	старший воспитатель
<b>3. Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников</b>				
3.1	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов (подготовка к аттестации)	Аттестация педагогов	весь период	старший воспитатель
3.2	Корректировка Положения «О премировании, стимулирующих выплатах»	Положение о стимулировании.	2017 -2018 г	Управленческая команда, члены рабочей группы по разработке и реализации Проекта , председатель профсоюза
3.3	Представление и награждение лучших педагогических работников	стимулирование педагогов	весь период	Заведующий старший воспитатель
<b>4. Обновление структуры и содержания методической службы ДОУ</b>				
4.1	Организация методического сопровождения		Постоянно	старший воспитатель
4.2	Организация разных форм обучения и переобучения педагогов	Повышение проф.компетентност и педагогов	весь период	старший воспитатель
4.3	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов	Повышение педагогического мастерства	весь период	заведующий, старший воспитатель
4.4	Организация «Школы молодого воспитателя », проведение семинаров по обсуждению эффективных практик	Повышение педагогического мастерства	весь период	старший воспитатель, члены рабочей группы по разработке и

	организации методической деятельности на уровне образовательного учреждения			реализации Проекта
4.5	Совершенствование форм методической работы с педагогическим коллективом	Повышение эффективности работы педагогов	Весь период	старший воспитатель
4.6	Совершенствование системы внутреннего контроля.	Повышение эффективности работы педагогов	Весь период	Заведующий старший воспитатель

### **3.2. Эффективность реализации проекта для педагогического коллектива и образовательного учреждения:**

Повышение уровня квалификации и профессионального мастерства педагогов будет способствовать развитию эффективности их педагогической деятельности, повышению уровня профессиональной успешности и способности к самореализации. Значительно повысится статус педагога в глазах воспитанников и родителей – равноправных участников образовательного процесса.

Деятельность высококвалифицированных кадров будет способствовать повышению уровня качества образовательной деятельности и удовлетворенности родителей качеством предоставляемых услуг в ДОО. В свою очередь, возникнет реальная возможность для повышения рейтинга ДОО среди дошкольных образовательных учреждений города.

#### ***Приложение № 1***

*(к проекту «Развитие профессиональных компетенций педагогов МБДОУ «Д/с № 8»)*

**Индивидуальный образовательный маршрут педагога (ИОМ)** – это личный, отличающийся характерными признаками путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую образовательную деятельность, обеспечивающую педагогу **разработку и реализацию личной программы профессионального развития** педагога.

**В маршруте педагога должны быть сформулированы:**

- цели и задачи своего профессионального развития,
- профессиональные умения, которые необходимо развить или сформировать;
- средства (модели, механизмы) решения поставленных целей и задач.

**Алгоритм разработки ИОМ педагога предусматривает:**

1. **Проведение самодиагностики** профессионального мастерства, самоопределение педагога. Для этого можно использовать:
  - тест, опросник, анкету (согласно выбранной темы).
  - написание эссе, самоанализа по данной теме.
  - составление списка вопросов по данной теме, ответы на которые планируете найти во время работы.
  - свой вариант
2. Определение **цели и задач** работы по самообразованию
3. Составление **индивидуального образовательного маршрута** с указанием итогового продукта и вывода;
4. **Приложение.** В приложении можно разместить документы, подтверждающие посещение семинаров, вебинаров, участие в конкурсах педагога в рамках выбранной темы, планы, сценарии, разработки и т.п.

**Индивидуальный образовательный маршрут педагога (2017 -18 уч. год)**

**Информационная справка:**

ФИО \_\_\_\_\_  
Должность \_\_\_\_\_  
Стаж педагогической работы \_\_\_\_\_  
Стаж работы в данном образовательном учреждении \_\_\_\_\_  
Квалификационная категория \_\_\_\_\_  
Образование \_\_\_\_\_  
Награды, звания, дата награждения \_\_\_\_\_  
Тема самообразования:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Цели и задачи профессионального развития:**

**Цель:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Задачи:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Профессиональные умения, которые необходимо развить или сформировать:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Средства (модели, механизмы) решения поставленных задач**

*(курсы, вебинары, семинары, изучение литературы, посещение ООД, публикации, участие в конкурсах, ГПГ, разработка планов, конспектов, проектов, и тд.)*

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Индивидуальный образовательный маршрут педагога по развитию профессиональной компетентности:**

Направление деятельности	Содержание деятельности	Сроки	Ожидаемые результаты:	Итоговый продукт и формы представления результатов педагогической
--------------------------	-------------------------	-------	-----------------------	---

				деятельности воспитателя
Самообразование				
Участие в методической работе ДОО				
Работа в профессиональном сообществе				

**Вывод:**

---

---

---

---