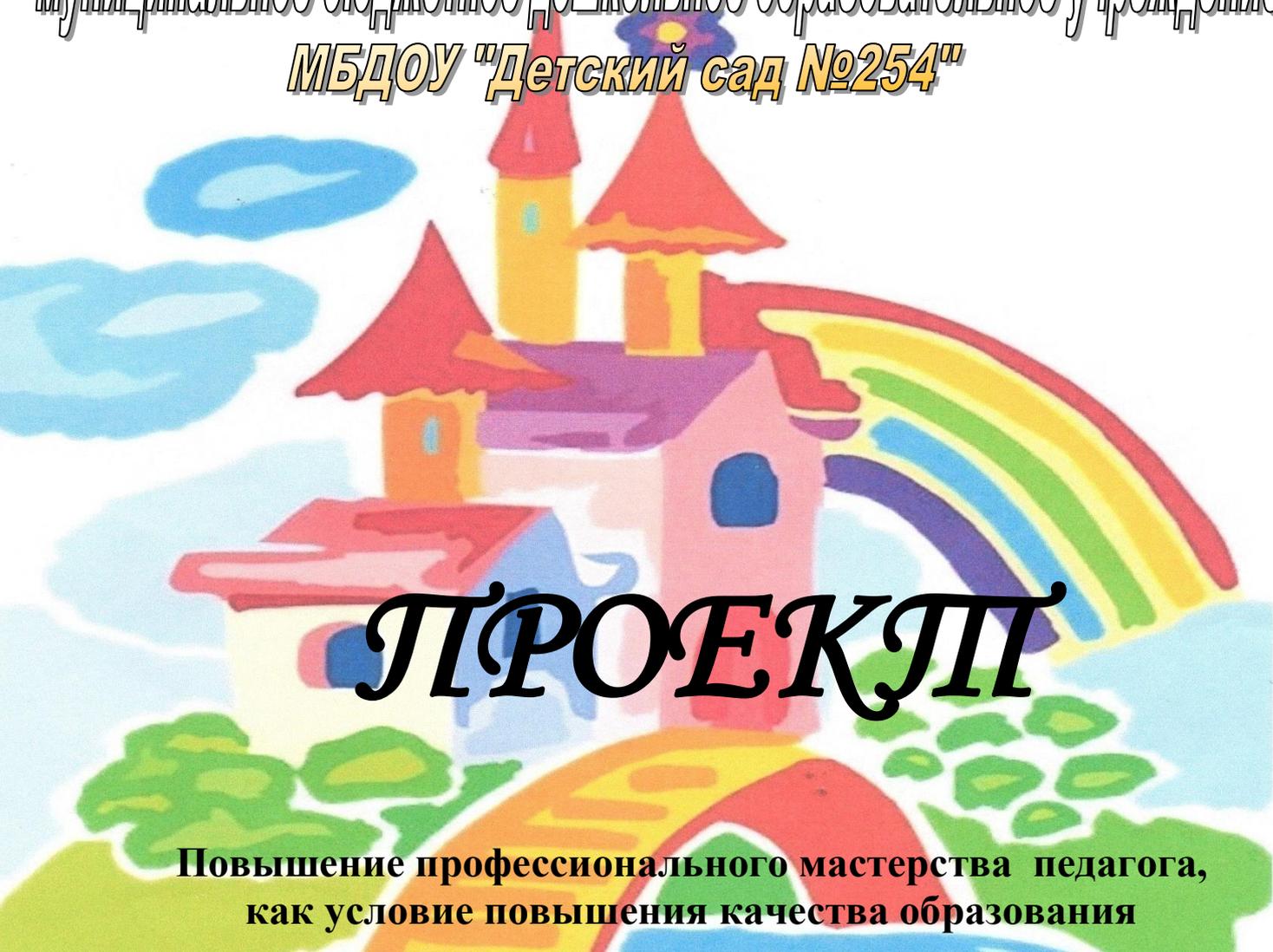


**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
МБДОУ "Детский сад №254"**



# **ПРОЕКТ**

**Повышение профессионального мастерства педагога,  
как условие повышения качества образования**

Разработчик:  
Барсукова С.А.,  
заведующий МБДОУ

**Барнаул, 2016**

# ПАСПОРТ ПРОЕКТА

**Название проекта:** «Повышение профессионального мастерства педагога, как условие повышения качества образования».

**Тип проекта:**  
Долгосрочный.

**Цель проекта:**  
Повышение качества образования через создание оптимальных условий для профессионального роста педагога.

**Задачи проекта:**

- 1) Провести анализ современного состояния повышения квалификации педагога и его влияния на повышение качества образования.
- 2) Создать модель мониторинга профессионального развития педагога.
- 3) Создать банк инструментов для сбора и анализа информации.
- 4) Создать условия для самоанализа педагогической деятельности и определения индивидуальной траектории профессионального развития педагога.

**Руководители проекта:**

Заведующий, зам.зав. по ВМР

**Участники проекта:**

Воспитатели, специалисты ДОО.

**Продолжительность проекта:**

сентябрь 2016- май 2018

**Ресурсное обеспечение:**

Наличие нормативных документов: Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013г. №1155 г.Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования», Концепция долгосрочного социально-экономического развития до 2020 г. Приказ Минтруда России №544н от 18 октября 2013г. «Об утверждении профессионального стандарта».

**Анализ исходного состояния проблемы**

В настоящее время проблема совершенствования профессионализма педагогических кадров для современной дошкольной образовательной организации безусловно является актуальной. Прежде всего это связано со значительными изменениями в системе российского образования. В

современных условиях постоянного изменения содержания образования, педагог обязан быть готовым к постоянному профессиональному росту, свободно ориентироваться в своей профессии. Зачастую отслеживание профессионального роста, становления педагога в образовательной организации носит бессистемный, фрагментарный характер. Результаты такого отслеживания не могут объективно отражать на каком уровне находится профессиональная компетентность и подготовка педагогов. Именно поэтому становится актуальным создание и использование научно обоснованной, концептуальной модели мониторинга профессионального роста и компетентности педагогов. Цель мониторинга профессионального развития педагога состоит чтобы сделать заключение о тенденциях развития этого процесса, предвидеть всевозможные пути управленческой деятельности, направленной на поддержку и развитие положительных тенденций.

*Принципы мониторинга* – непрерывность, научность, диагностико - прогностическая направленность, целостность.

*Функции мониторинга* – информационная, побудительная, формирующая, коррекционная.

*Требования к мониторингу* – объективность, валидность, надежность, системность, гуманистическая направленность, учет индивидуальных особенностей объекта изучения.

*Этапы* – подготовительный, диагностический, планово-прогностический, организационно - деятельностный, коррекционный, итогово - аналитический.

Важной задачей, стоящей перед руководителем, является определение критериев оценивания профессионального развития педагогов. Как правило их делят на две группы:

- критерии, позволяющие оценить общепедагогическую, методическую подготовку педагога;
- критерии, позволяющие оценить результаты практической деятельности педагога.

### **Ожидаемые результаты проекта:**

- 1) Определятся конкретные проблемы в профессиональном развитии каждого педагога.
- 2) Появится мотивация педагогов на определение индивидуальной траектории профессионального развития.
- 3) Увеличится доля педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней.
- 4) Закрепление кадров в ДОО и создание условий для привлечения молодых педагогов.
- 5) Пополнится нормативная база дошкольной организации, регламентирующей сопровождение педагога.
- 6) Повысится уровень профессиональной компетенции педагогических кадров в ДОО.

- 7) Повысится качество образования в дошкольной образовательной организации.

## **Стратегия и механизм реализации проекта**

### **I. ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП**

На данном этапе осуществляется изучение нормативно-правовой базы, первичный, систематизированный сбор информации по критериям результативности профессиональной деятельности, изучение образовательных потребностей и профессиональных затруднений педагогов .

Используемые методы – наблюдение, анкетирование, анализ документации, тестирование.

### **II. ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ЭТАП**

На данном этапе устанавливается степень соответствия показателей профессионализма педагога требуемым профессионально – квалификационным характеристикам. Определяются объективные и субъективные причины, влияющие на профессиональную деятельность педагога. На основании полученных данных проводится детальный анализ причин возникновения трудностей и проблем, встречающихся в процессе профессионального становления и развития педагога.

Используемые методы – наблюдение, анализ документации, беседа,.

### **III. ПЛАНОВО – ПРОГНОСТИЧЕСКИЙ ЭТАП**

Руководитель совместно с педагогом планирует и прогнозирует его дальнейшее профессиональное развитие, учитывая выявленные ранее трудности и проблемы.

### **IV. ОРГАНИЗАЦИОННО – ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ**

Составив план и прогноз профессионального роста, руководитель совместно с педагогом организует деятельность по изучению научно – методической литературы с учетом решаемых проблем, определяет необходимые мероприятия, сроки выполнения, виды и формы отчетной документации, которую педагог предоставляет по результатам реализации запланированного. Руководитель организует участие педагога в различных формах методической работы (мастер – классы, творческие группы, семинары и т. д.).

### **V. КОРРЕКЦИОННЫЙ ЭТАП**

Для дальнейшего нормального функционирования запущенной модели мониторинга, необходимо вносить коррективы с учетом изменившихся условий.

### **VI. ИТОГОВО – АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЭТАП**

Полученный результат сравнивается с запланированным, в результате чего определяется эффективность действий, мероприятий, направленных на повышение профессионализма педагога.

## **Механизм реализации проекта:**

- Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования;
- разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога;

-разработка и оформление портфолио педагога в соответствии с профессиональным стандартом педагога и ФГОС ДО

-разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми;

-разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.

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.

### Система мероприятий по реализации проекта

№	Мероприятия	Срок	Ответственный
<b>1</b> этап	<b>Подготовительный</b>	Сентябрь-октябрь 2016	
1.1.	Изучение нормативно-правовой документации обновления содержания дошкольного образования	Сентябрь	Заведующий
1.2.	Анализ программно - методического обеспечения	Сентябрь	Зам.зав. по ВМР
1.3.	Создание информационного банка данных, обеспечивающих эффективность использования инноваций в системе дошкольного образования	Октябрь	Зам.зав. по ВМР
1.4.	Разработка плана методического сопровождения и диагностического пакета по уровням сформированности педагогической компетенции в соответствии ФГОС ДО	Октябрь	Зам.зав. по ВМР
1.5.	Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов	Октябрь	Зам.зав. по ВМР
1.6.	Создание модели мониторинга профессионального развития педагога	Октябрь	Зам.зав. по ВМР
<b>2</b> этап	<b>Диагностический</b>	Ноябрь-декабрь 2016	

2.1.	Проведение анкетирования с целью выявление трудностей в профессиональной деятельности педагогов	Ноябрь	Заведующий, зам.зав. по ВМР
2.2.	Изучение образовательных потребностей педагогов	Ноябрь	Заведующий, зам.зав. по ВМР
2.3.	Проведение мониторинга уровня профессиональной компетентности педагогов и его влияния на повышение качества образования	Декабрь	Зам.зав. по ВМР
2.4.	Детальный анализ причин возникновения трудностей и проблем, встречающихся в процессе профессионального становления и развития педагога	Декабрь	Заведующий, зам.зав. по ВМР
<b>3 этап</b>	<b>Планово-прогностический</b>	Январь-февраль 2017	
3.1.	Определение комплекса мер направленных на разработку индивидуального и дифференцированного методического и психологического сопровождения педагогов	Январь	Заведующий, зам.зав. по ВМР
3.2.	Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога	Январь-февраль	Заведующий, зам.зав. по ВМР
<b>4 этап</b>	<b>Организационно-деятельностный</b>	Март 2017- октябрь 2017	
4.1.	Разработка и оформление портфолио педагога в соответствии с профессиональным стандартом педагога и ФГОС ДО	март-май	Зам. зав. по ВМР
4.2.	Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий	март -октябрь	Зам. зав. по ВМР
4.3.	Обеспечение педагогов консультационной поддержкой вузов и институтов повышения квалификации	постоянно	Заведующий
4.4.	Знакомство педагогов с формами и методиками работы по использованию	март-май	Заведующий, зам.зав. по

	инновационных педагогических технологий		ВМР
4.5.	Разработка дифференцированной программы развития профессиональной компетентности педагогических работников МБДОУ «Детский сад №254»		
<b>5 этап</b>	<b>Коррекционный</b>	ноябрь февраль 2018	-
5.1.	Создание карты роста профессиональной компетентности и мастерства педагогов	ноябрь	Заведующий, зам. зав. по ВМР
5.2.	Корректировка индивидуального маршрута профессионального развития педагога	Ноябрь- февраль	Заведующий, зам.зав. по ВМР
<b>6 этап</b>	<b>Итогово-аналитический</b>	Март — май 2018	
6.1.	Обобщение и трансляция передового педагогического опыта	Март — май	Зам.зав. по ВМР
6.2.	Оформление результатов деятельности в портфолио, подготовка методических материалов для издания	Март — май	Зам.зав. по ВМР
6.3.	Обобщение и анализ итогов реализации проекта	Март — май	Зам.зав. по ВМР
6.4.	Диссеминация опыта работы по проекту через участие в мероприятиях различного уровня	Март — май	Зам.зав. по ВМР