

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ -  
ДЕТСКИЙ САД ПРИСМОТРА И ОЗДОРОВЛЕНИЯ № 520

620041, г. Екатеринбург ул. Советская, 10-а  
тел/факс 341 42 07 mdou520@eduekb.ru

**Рассмотрено и принято:**  
Педагогическим советом  
МБДОУ - детский сад  
присмотра и оздоровления № 520  
Протокол № 1 от 27.08.2022 г.

**Утверждено:**  
Заведующий МБДОУ -  
детский сад присмотра и  
оздоровления № 520  
М.В. Кульчинская  
Приказ № 79/22 от 27.08.2022 г.



**ПРОГРАММА**  
**«Повышение профессиональной компетенции педагогов»**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения - детский сад присмотра и оздоровления № 520**

Разработала:  
Кривцова Е.В., старший воспитатель

Екатеринбург, 2022

## Содержание

<b>Наименование раздела</b>	<b>Стр.</b>
1. Паспорт Программы	3
2. Актуальность. Характеристика проблем	5
3. Анализ кадровых условий	6
4. Цель и задачи Программы	8
5. Принципы реализации Программы	10
6. Основные направления Программы	10
7. Ресурсное обеспечение Программы	11
8. Механизм реализации Программы	11
9. План реализации Программы	12
10. Ожидаемые результаты	16
11. Мониторинг реализации Программы	17
Приложение 1	
Приложение 2	
Приложение 3	

## 1. Паспорт Программы

<b>Наименование Программы</b>	Повышение профессиональной компетенции педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад присмотра и оздоровления № 520
<b>Основание для разработки Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».</li> <li>• Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 № 1155).</li> <li>• Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"</li> </ul>
<b>Основные разработчики Программы</b>	Старший воспитатель Кривцова Елена Владимировна
<b>Цель Программы</b>	Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива.
<b>Задачи Программы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ.</li> <li>2. Повышать мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.</li> <li>3. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.</li> <li>4. Формировать образ успешного педагога через формирование и своевременное ведение электронного портфолио.</li> <li>5. Создать систему регулирования трудоустройства и закрепления молодых специалистов в ДОУ.</li> </ol>
<b>Направления Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Психологическая и методическая поддержка</li> <li>- Непрерывность профессионального развития</li> </ul>
<b>Срок реализации Программы</b>	2022 - 2025 гг.

<b>Ожидаемые результаты</b>	<p>1. Создание благоприятных условий для:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;</li> <li>- мотивации к качественному педагогическому труду;</li> <li>- увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;</li> <li>- повышение социального статуса воспитателя.</li> </ul> <p>2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в МБДОУ – детский сад присмотра и оздоровления № 520.</p> <p>3. Закрепление кадров в МБДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров.</p> <p>4. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога.</p> <p>5. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации.</p> <p>6. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.</p> <p>7. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.</p>
<b>Механизм реализации Программы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования.</li> <li>2. Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога.</li> <li>3. Разработка и оформление портфолио педагога в соответствии с профессиональным стандартом педагога и ФГОС ДО.</li> <li>4. Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми.</li> <li>5. Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.</li> </ol>
<b>Система организации контроля</b>	<p>Текущий контроль</p> <p>Предупредительный контроль</p>

## 2. Актуальность. Характеристика проблем

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.

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 его педагогический коллектив.

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

Уровень квалификаций педагогических работников образовательного учреждения должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности. При этом педагогические работники должны обладать основными компетенциями:

- 1) обеспечение эмоционального благополучия через:
  - непосредственное общение с каждым ребенком;
  - уважительное отношение к каждому ребенку, к его чувствам и потребностям;
- 2) поддержку индивидуальности и инициативы детей через:
  - создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности;
  - создание условий для принятия детьми решений, выражения своих чувств и мыслей;
  - недирективную помощь детям, поддержку детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности (игровой, исследовательской, проектной, познавательной и т.д.);
- 3) установление правил взаимодействия в разных ситуациях:
  - создание условий для позитивных, доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также имеющими различные (в том числе ограниченные) возможности здоровья;
  - развитие коммуникативных способностей детей, позволяющих разрешать конфликтные ситуации со сверстниками; развитие умения детей работать в группе сверстников;
- 4) построение вариативного развивающего образования, ориентированного на уровень развития, проявляющийся у ребенка в совместной деятельности со взрослым и более опытными сверстниками, но не актуализирующийся в его индивидуальной деятельности (далее - зона ближайшего развития каждого ребенка), через:
  - создание условий для овладения культурными средствами деятельности;
  - организацию видов деятельности, способствующих развитию мышления, речи, общения, воображения и детского творчества, личностного, физического и художественно-эстетического развития детей;
  - поддержку спонтанной игры детей, ее обогащение, обеспечение игрового времени и пространства;
  - оценку индивидуального развития детей;
- 5) взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.

В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов дошкольного учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

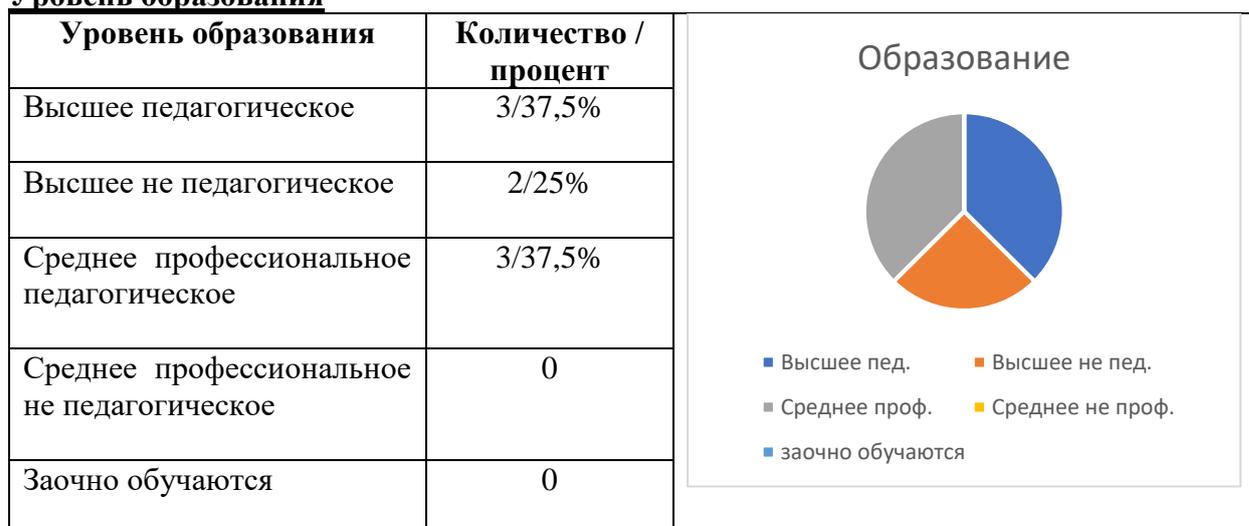
- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.
- неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами.

### 3. Анализ кадровых условий

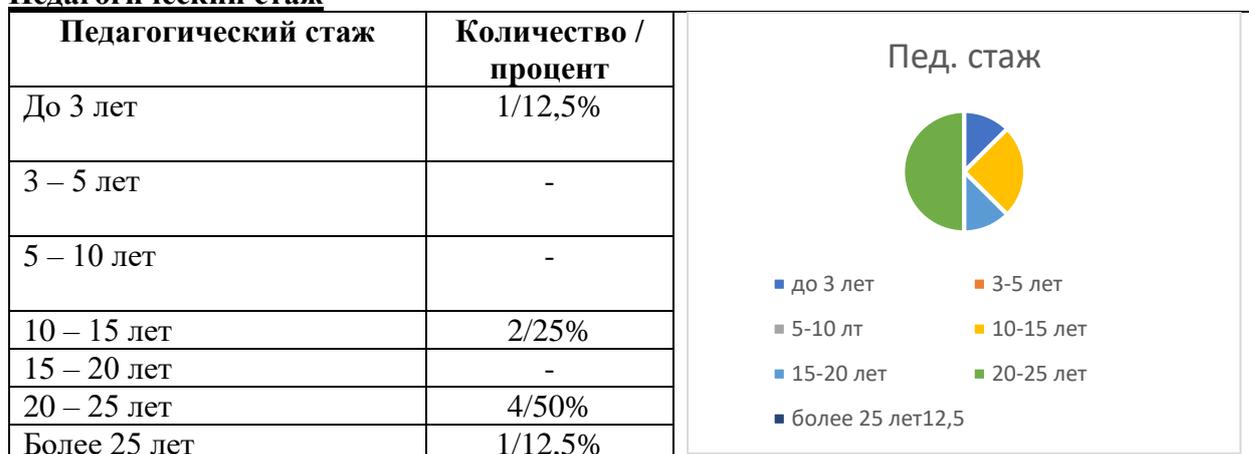
#### Аттестация педагогических кадров



#### Уровень образования



#### Педагогический стаж



## Повышение квалификации

Учреждение дополнительного образования	Название программы	Количество часов	Количество педагогов, прошедших курсовую подготовку
ГАПОУ СО "Свердловский областной педагогический колледж"	Основы робототехники на детском образовательном робототехническом наборе RED	16	1
ООО "Центр инновационного образования и воспитания", г. Саратов	Коррекционная педагогика и особенности образования и воспитания детей с ОВЗ	73	1
ООО "Центр инновационного образования и воспитания", г. Саратов	Навыки оказания первой помощи в образовательных организациях	36	1
Всероссийский Форум Педагогов России: инновации в образовании	Инновационные подходы сочетания очных и дистанционных методов в образовательном процессе и работе с родителями в соответствии с ФГОС	16	2
АНО "Санкт-Петербургский центр дополнительного профессионального образования"	Современный воспитатель: создание уникального электронного контента и передача опыта в условиях цифровой образовательной среды	16	1
ООО "Атласком"	Повышение качества образовательного результата на основе системного подхода к индивидуализации образовательного процесса	36	1
ФГБОУ ВО "Уральский государственный педагогический университет"	Информационно - коммуникационные технологии в деятельности воспитателя детского сада	36	1
АНО ДПО "ОЦ Каменный цветок"	Развитие ребенка в раннем возрасте (от 0 до 3-х лет) в соответствии с ФГОС ДО	72	1
ФГБОУ ВО "Пермский государственный гуманитарно	Стимуляция речевого развития детей раннего возраста	16	1

педагогический университет"			
МБУ ИМЦ "Екатеринбургский Дом Учителя"	Использование интерактивной доски в воспитательном и образовательных процессах дошкольных образовательных организаций	18	1
ФГБОУ ВО "Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет"	Обучение глобальному чтению	16	1
ФГБОУ ВО "Уральский государственный педагогический университет"	Проектирование и реализация индивидуального образовательного маршрута в ДОО	36	1
АНО ДПО "Академия повышения квалификации и профессионального развития"	Психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС ДО (инклюзивное образование)"	48	1

Исходя из проведенного анализа деятельности методической службы за текущий период, в МБДОУ определены проблемы на 2019 – 2021 учебный год:

Проблемы	Пути решения
Низкая активность педагогов в участии в инновационной деятельности	Оказание методической помощи при подготовке материалов для участия в различных профессиональных конкурсах в рамках инновационной деятельности; Мотивация педагогов к участию в инновационной деятельности
Большой процент педагогов, имеющих стаж педагогической работы менее 3 лет	Разработка и реализация индивидуальных плана работы с молодыми педагогами

Данная программа направлена на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

#### 4. Цель и задачи Программы

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

Программа рассчитана на 3 года и решает следующие задачи:

Задачи	Способы реализации
<b>1. Разработать системный подход к организации непрерывного</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ применение таких интерактивных методов как: деловые игры, технология открытого пространства, метод SWOT – анализа, мозговой штурм, презентация;</li> </ul>

<p><i>образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.).</li> </ul>
<p><b>2. Повышать мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива;</li> <li>▪ разработка системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов профессионального мастерства, на лучшую постановку воспитательно-образовательной работы, на обогащение предметно-развивающей среды, различные выставки и др.;</li> <li>▪ совершенствование системы научно-методической работы, её организация;</li> <li>▪ совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений;</li> <li>▪ активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОУ, муниципальном уровне: работа в составе проблемно-творческих групп, участие в работе научно-практических конференций;</li> <li>▪ развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;</li> <li>▪ разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов.</li> </ul>
<p><b>3. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОУ;</li> <li>▪ участие в работе научно-практических конференций;</li> <li>▪ обобщение опыта своей работы в виде публикаций;</li> <li>▪ участие в выставках материалов педагогического опыта;</li> <li>▪ ведение собственных сайтов, блогов;</li> <li>▪ своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;</li> <li>▪ ведение портфолио;</li> <li>▪ наставничество молодого специалиста.</li> </ul>
<p><b>4. Формировать образ успешного педагога через формирование и своевременное ведение электронного портфолио</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ школа высшего педагогического мастерства;</li> <li>▪ разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров;</li> <li>▪ активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОУ, района: работа в составе проблемно-творческих групп, участие в работе научно-практических конференций;</li> <li>▪ обобщение опыта своей работы в виде публикаций;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ведение собственных сайтов;</li> <li>▪ своевременное ведение и пополнение электронного портфолио педагогов;</li> <li>▪ наставничество молодого специалиста.</li> </ul>
<p><b>5. Создать систему регулирования трудоустройства и закрепления молодых специалистов в ДОУ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ анализ кадровой ситуации в системе ДОУ, прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы;</li> <li>▪ привлечение в систему образования молодых кадров путем материальной поддержки и обеспечения методического сопровождения;</li> <li>▪ подготовка резерва управленческих кадров, обобщение и трансляция передового педагогического опыта, профессиональные смотр-конкурсы;</li> <li>▪ привлечение в ДОУ молодых воспитателей, обеспечение их консультационной поддержкой вузов и институтов повышения квалификации;</li> <li>▪ разработка плана организации повышения квалификации индивидуально с каждым педагогом;</li> <li>▪ обучение педагогов современным технологиям взаимодействия со взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии, ТРИЗ и т.д.);</li> <li>▪ создание информационного банка данных, обеспечивающих эффективность использования инноваций в системе дошкольного образования;</li> <li>▪ участие воспитателей в реализации модели сетевой организации методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогов ДОУ;</li> <li>▪ оформление результатов деятельности, подготовка методических материалов для издания, определения, перспектив развития профессиональной компетентности педагогов.</li> </ul>

## **5. Принципы реализации Программы**

- 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, 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).

## **6. Основные направления Программы**

*1 направление:* Психологическая и методическая поддержка

*2 направление:* Непрерывность профессионального развития

В ДОУ разработан 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»).

2. Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности.

3. Составление индивидуальной программы 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.

## 7. Ресурсное обеспечение Программы

Кадровое обеспечение. (Приложение № 1)

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив ДОУ разделен на три группы в зависимости от уровня квалификации. 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, разработчики диагностического инструментария.

*Вторая группа.* Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство.

*Третья группа.* Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют начинающие педагоги.

Обеспечение Программы:

<b>Материально-техническое обеспечение</b>	<b>Методическое обеспечение</b>	<b>Информационное обеспечение</b>
Технические средства обучения: мультимедийная система в каждой группе и музыкальном зале, ноутбук у каждого педагога, акустическая система в каждой группе, принтеры цветные и черно-белые, фотоаппарат, видеокамера	Медиатека; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий.	Подключена сеть Интернет с доступом к Wi-fi Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации ДОУ. Педагоги ДОУ- 100% владеют ИКТ.

## 8. Механизм реализации Программы

### 1. Диагностический этап

*Основное содержание.* Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования (по средствам google – форм), 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.

#### **9. 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.

#### **10. Аналитический этап**

*Основное содержание.* Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.

*Практический результат.* Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей.

### **9. План реализации Программы**

<b>Мероприятия</b>	<b>Планируемый результат</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственный</b>
1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ	Статистические данные мониторинга	Ежегодно	Старший воспитатель
2. Разработка и внедрение в практику положения о стимулирующей части оплаты труда работников бюджетной сферы, определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательного процесса	Внесение изменений в положение о системе оплаты труда и стимулирующей части оплаты труда	2022	Заведующий
3. 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	Укомплектованность кадрами	2022 - 2025	Заведующий Старший воспитатель

<p>конкурсы проф. мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, возможности повышения квалификации, аттестации на более высокую квалификационную категорию, материальное стимулирование);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- комплекс социально-ориентированных мероприятий (материальное стимулирование, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, создание безопасных условий труда);</li> <li>- комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.).</li> </ul>			
<p>4. Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка программы повышения уровня профессионального мастерства;</li> <li>- систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения;</li> <li>- повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория;</li> <li>- обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью;</li> <li>- мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ.</li> </ul>	<p>Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив</p>	<p>Ежегодно</p>	<p>Старший воспитатель</p>
<p>5. Мероприятия по аттестации педагогического персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих</li> </ul>	<p>Повышение квалификационной категории педагогического персонала учреждения.</p>	<p>2022 - 2025</p>	<p>Старший воспитатель Педагоги</p>

<p>работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДОУ;</p> <p>- портфолизация педагогического персонала;</p> <p>- систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня.</p>			
--	--	--	--

**Мероприятия для профессионального роста молодых педагогов (третья группа)**

<b>Мероприятия</b>	<b>Планируемый результат</b>	<b>Сроки</b>
<b>1. Стимулирование</b>		
Система материального стимулирования и поддержки молодых педагогов	Выплата стимулирующего характер	Заведующий
<b>2. Самообразование</b>		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Формулировка темы самообразования	Старший воспитатель
Сопровождение педагогов по теме самообразования	Рекомендации по теме самообразования	Старший воспитатель
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического совета ДОУ	Выступление на заседании педагогического часа	Старший воспитатель
<b>3. Наставничество</b>		
План работы с молодыми педагогами	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога;</li> <li>- адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду;</li> <li>- совершенствование личностных и профессиональных качеств.</li> </ul>	Старший воспитатель
<b>4. Подготовка и прохождения процедуры аттестации</b>		
Информационное сопровождение подготовки к и прохождения процедуры аттестации	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности	Старший воспитатель
Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	Укомплектованность ДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее	Старший воспитатель

	профессиональное образование	
Предоставление педагогу возможности выбора образовательных учреждений для повышения квалификации	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации, педагогических классических университетах	Старший воспитатель
<b>5. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета</b>		
Подписка ДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ Функционирование медиатеки	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ	Заведующий Старший воспитатель
<b>6. Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов</b>		
Организация участия во внутренних, муниципальных, региональных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т.д.)	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания	Старший воспитатель

**Мероприятия для профессионального роста педагогов со стажем (первая и вторая группы)**

Мероприятия	Планируемый результат	Сроки
<b>1. Стимулирование</b>		
Система материального стимулирования и поддержки	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога	Заведующий Комиссия по стимулирующим выплатам
<b>2. Самообразование</b>		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Формулировка темы самообразования	Старший воспитатель

Сопровождение педагогов по теме самообразования	Рекомендации по теме самообразования	Старший воспитатель
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического совета ДОУ	Выступление на заседании педагогического часа	Старший воспитатель
<b>3. Подготовка и прохождение процедуры аттестации</b>		
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, из них доля подтвердивших соответствие	Старший воспитатель
<b>4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования</b>		
Ведение станицы на официальном сайте ДОУ «Для педагогов» с разделами: - аттестация педагогов; - педагогический кейс	Информированность педагогов о процедуре аттестации, о педагогическом опыте коллег	Старший воспитатель
<b>5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов</b>		
Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т.д.)	Включенность педагогов в работу на различных уровнях, участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания	Старший воспитатель
Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет	Старший воспитатель

## 10. Ожидаемые результаты Программы

1. 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.
2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в ДОУ.
3. Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров.
4. Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагога.

5. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации.
6. Успешное прохождение процедуры аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.
7. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.

## 11. Мониторинг реализации Программы

### *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.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено 3 критерия:

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
3. Результативность образовательного процесса.

### *Критерии мониторинга Программы*

<b>Индикатор</b>	<b>Формы и методы</b>	<b>Объект</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Ответственный</b>
<b><i>Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования</i></b>				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль	Педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения	Педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель
<b><i>Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности</i></b>				
Участие в работе творческих групп по проблемам ДО	Карта наблюдений	Педагоги	В течение года	Старший воспитатель
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течение года	Старший воспитатель
<b><i>Результативность образовательного процесса</i></b>				
Реализация образовательных программ	Мониторинг освоения	Дети	1 раз в год	Старший воспитатель

программ ДО в полном объеме	образовательной программы			
Обобщение и презентация педагогического опыта	Карта наблюдений	Педагоги	1 раз в год	Старший воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка	Педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель

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

### *Критерии и показатели профессионального роста педагогов*

<b>Критерии</b>	<b>Индикаторы</b>
Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества ДО
	Количество педагогов, принимавших активное 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
	Представление педагогам пространства для педагогической инициативы

	Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства
--	--

**Осуществление оперативного мониторинга реализации Программы:**

<b>1</b>	<b>Мониторинговые исследования</b> состояния профессиональной компетенции педагогических кадров путем применения инструментария оценки профессиональной компетенции педагогов. (Приложение 1)	Старший воспитатель 2 раза в год (осень, весна).	Получение объективной информации о состоянии профессиональной компетенции педагогов.
<b>2</b>	<b>Способы профессиональной деятельности</b> (Приложение 2)	Заведующий, старший воспитатель. В течение года.	Осознанное применение теоретических знаний для решения стандартных задач профессиональной деятельности. Самооценка профессиональной деятельности.
<b>3</b>	<b>Уровни профессиональной компетенции педагогов ДОУ</b> (Приложение 3)	Заведующий, старший воспитатель. В течение года.	Выбор и обоснование средства и способов достижения поставленной задачи, оценивание полученного результата с точки зрения его соответствия педагогической цели. Формирование наиболее результативных способов профессиональной деятельности, в условиях самостоятельно выдвигаемых целей и оценки педагогических ситуаций.

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять его эффективность.

Система работы по комплексному развитию профессиональной компетенции педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

Показатели результативности.

- Доля педагогических работников, эффективно использующих современные педагогические технологии.

- Доля педагогических работников, включенных в разработку и реализацию индивидуальных программ.

- Доля педагогических работников, обобщивших опыт работы на различных уровнях.

- Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку.

- Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию.

- Доля педагогических работников, успешно адаптированных в детском саду.

- Доля детей, имеющих отклонения в эмоционально-волевой сфере.

- Доля выпускников, успешно адаптированных в социуме.

- Количество детей в «группе риска».

- Доля воспитанников, ставших призерами и победителями конкурсов различного уровня.

**Приложение № 1 к Программе  
повышения профессиональной  
компетенции педагогов**

**Оценочный лист ключевых компетенций педагогов дошкольного образования**

Уважаемый педагог! Оцените степень выраженности имеющихся у Вас представлений и способов профессиональной деятельности. Оценивание проводится по трехбалльной шкале.

**1. Теоретические представления**

3 балла – Вы выделяете педагогические факты и явления, рассматриваете их развитие, объясняете и раскрываете их смысл. Можете воспроизвести во внутреннем плане последовательность действий, т.е. описать, почему надо делать именно так.

2 балла – Вы распознаете педагогические явления, выделяете и описываете их важнейшие внешние наблюдаемые признаки, однако затрудняетесь в установлении взаимосвязи отдельных педагогических явлений, описании последовательности действий при осуществлении определенного способа деятельности, т.е. в описании, почему нужно делать так именно так.

1 балл – Вы затрудняетесь в распознавании педагогических явлений, выделений и описании их важнейших внешне наблюдаемых признаков.

Таблица 1

№ п/п		Балл
1.1.1	О педагогическом анализе	
1.1.2	О содержании дошкольного образования	
1.1.3	О формировании системы целей и задач дошкольного образования	
1.1.4	О содержании реализуемой программы дошкольного образования	
1.1.5	О принципах построения образовательного процесса в ДООУ	
1.1.6	О необходимым материально-техническом оснащении образовательного процесса	
1.1.7	О способах педагогического исследования	
1.1.8	О передовом педагогическом опыте, педагогических инновациях	
1.2.1	О социальном заказе, предъявляемом к дошкольной образовательной системе	
1.2.2	О психолого-педагогических и возрастных особенностях детей	
1.2.3	О содержании средств, форм и методов передачи содержания дошкольного образования	
1.2.4	О содержании учебных материалов, используемых в дошкольном образовании	
1.2.5	О принципах отбора и композиции учебного материала	
1.2.6	О требованиях к педагогическому исследованию	
1.2.7	О прогнозировании педагогических исследований	
1.3.1	О видах планирования образовательного процесса в ДООУ	
1.3.2	О проектировании методического и дидактического оснащения занятий	
1.3.3	Об этапах познавательной деятельности детей	
1.3.4	О методах педагогического исследования	
1.3.5	О проектировании содержания педагогического исследования	
1.3.6	О создании предметно-развивающей среды в ДООУ	
1.3.7	О проектировании самообразовательной деятельности	
2.1.1	О видах педагогической диагностики	

2.1.2	Об основных средствах, формах и методах педагогического оценивания детей	
2.1.3	О видах педагогической деятельности	
2.1.4	О функциях педагогической деятельности	
2.1.5	Об оценивании профессионально-педагогической деятельности	
3.1.1	Об информировании детей о предстоящей деятельности	
3.1.2	О логике изложения материала, об образности, интонационной выразительности речи	
3.1.3	Об организации совместной деятельности	
3.2.1	О развитии субъектной позиции ребенка в разных видах деятельности	
3.2.2	О демонстрации выполнения дошкольниками разных видов деятельности	
3.2.3	О поддержании внимания детей	
3.2.4	О контроле и коррекции хода деятельности детей	
3.2.5	Об организации самообразования	
3.3.1	О формировании у детей ценностного отношения к миру	
3.3.2	Об ориентации детей в предстоящей деятельности	
3.4.1	Об инициировании активности детей	
3.4.2	О создании атмосферы заинтересованности в результате деятельности	
3.4.3	О формировании мотивов поведения детей	
4.1.1	О педагогическом воздействии	
4.1.2	О педагогической оценке, ее функциях	
4.1.3	О педагогическом общении с детьми	
4.2.1	О создании положительного психологического климата в группе	
4.2.2	О создании «ситуации успеха»	
4.2.3	О педагогическом конфликте	
4.2.4	Об этической защите детей	
4.3.1	О сигналах вербальной и невербальной коммуникации	
4.3.2	О проявлении переживаний, состояний детей	
Всего баллов		

Технология формирования оценочного листа основана на отражении совокупных коллективных представлений об актуальных и инновационных способах профессиональной деятельности педагогов ДОУ, определяемых самими педагогами в ходе работы с оценочными листами. Работа над заполнением оценочных листов обеспечивает рефлексию собственной деятельности.

Обработка оценочных листов предполагает подсчет поставленных баллов. Суммарные значения по обоим листам складываются и делятся пополам.

Для определения уровня профессиональной компетенции полученное количество баллов соотносится с баллами таблицы 3.

Использование оценочных листов дает возможность обеспечить индивидуализацию содержания образовательной программы повышения квалификации в ДОУ, при самообразовании, а также способствует развитию рефлексивных умений педагога.

**Приложение № 2 к Программе  
повышения профессиональной  
компетенции педагогов**

**2. Способы профессиональной деятельности**

3 балла – Вы самостоятельно выдвигаете подтвержденные фактами, серьезными доводами перспективные цели деятельности, выбираете наиболее действенные средства и методы достижения цели в связи с оценкой условий деятельности, результат своей деятельности обоснованно прогнозируете и оцениваете собственные действия по его достижению.

2 балла – Вы применяете теоретические знания для решения стандартных задач профессиональной деятельности, т.е. определяете цели деятельности в конкретных условиях педагогической задачи, выбираете и обосновываете средства и способы достижения поставленной задачи, оцениваете полученный результат с точки зрения его соответствия поставленной педагогической задаче, однако затрудняетесь в оценке собственных действий.

1 балл – Вы не всегда осознанно применяете теоретические знания для решения стандартных задач профессиональной деятельности, затрудняетесь в определении педагогических целей в конкретных условиях, обосновании средств и способов достижения поставленной задачи, оценке результата с точки зрения его соответствия поставленной педагогической цели и собственных действий по его достижению.

Таблица 2

№п/п		Балл
1.1.1	Определение причин, мотивов, целей педагогических явлений и выявление их взаимосвязи	
1.1.2	Анализ учебно-образовательной информации с учетом педагогических целей	
1.1.3	Определении соответствия поставленных целей конкретным задачам развития детей	
1.1.4	Анализ содержания учебных материалов	
1.1.5	Анализ эффективности форм организации обучения и форм занятий	
1.1.6	Анализ материально-технической базы	
1.1.7	Анализ своей деятельности	
1.1.8	Анализ соответствия содержания деятельности воспитанников поставленным задачам	
1.2.1	Перевод целей и содержания образования в конкретные педагогические задачи	
1.2.2	Прогнозирование развития качеств личности, чувств, воли и поведения воспитанников	
1.2.3	Выбор содержания, форм, методов и средств образования, соответствующих поставленным задачам	
1.2.4	Прогнозирование эффективности собственных педагогических воздействий на развитие детей	
1.2.5	Прогнозирование трудностей и ошибок, которые могут возникать у детей в ходе деятельности	
1.2.6	Постановка исследовательских задач и выбора соответствующих им методов	
1.2.7	Моделирование, мысленный эксперимент	

1.3.1	Определение доминирующих и подчиненных задач для каждого этапа образовательного процесса в ДОУ	
1.3.2	Планирование различных форм и видов самостоятельной деятельности детей	
1.3.3	Проектирование структуры учебного занятия	
1.3.4	Проектирование системы приемов стимулирования активности дошкольников	
1.3.5	Определение наиболее рациональных форм, методов, приемов и средств обучения	
1.3.6	Проектирование вариантов и способов создания личностно развивающей среды	
1.3.7	Проектирование этапов самообразовательной деятельности	
2.1.1	Педагогическая диагностика детей в различных видах деятельности	
2.1.2	Педагогическое оценивание психических процессов, состояний детей	
2.1.3	Определение «зоны ближайшего развития»	
2.1.4	Определение характера и уровня усвоения детьми нового материала	
2.1.5	Фиксация результатов собственной деятельности результатов развития детей	
3.1.1	Постановка перед воспитанниками целей и задач деятельности	
3.1.2	Изложение учебного материала с учетом уровня подготовленности детей, их жизненного опыта	
3.1.3	Совместный с детьми выбор цели деятельности, средств, трудовых действий и оценка результатов деятельности	
3.2.1	Учет собственной позиции ребенка в разных видах деятельности	
3.2.2	Создание проблемных ситуаций для развития познавательной активности воспитанников	
3.2.3	Распределение внимания, поддержание его устойчивости	
3.2.4	Формулирование вопросов, требующих применения самостоятельных умозаключений	
3.2.5	Формулирование вопросов в доступной форме	
3.3.1	Формирование у детей морально-ценностных установок	
3.3.2	Ориентация в изменяющихся условиях и педагогических ситуациях	
3.4.1	Развитие у детей устойчивого интереса к разным видам деятельности	
3.4.2	Актуализация знаний и жизненного опыта детей	
3.4.3	Создание ситуаций для проявления воспитанниками нравственных поступков	
4.1.1	Педагогическое воздействие	
4.1.2	Педагогическая оценка	
4.1.3	Реализация информативной, аффективной, регулятивной функций педагогического общения	
4.2.1	Создание положительного психологического климата в группе	
4.2.2	Создание «ситуации успеха» для каждого ребенка	
4.2.3	Разрешение педагогического конфликт	
4.2.4	Этическая защита детей	

4.3.1	Определение по внешним признакам степени вовлеченности детей в совместную деятельность	
4.3.2	Определение общего психологического настроения группы по поведению детей	
Всего баллов		

**Приложение № 3 к Программе  
повышения профессиональной  
компетенции педагогов**

Таблица 3

**Характеристика уровней профессиональной компетенции педагогов ДОУ**

<b>Уровень</b>	<b>Характеристика</b>
Недопустимый (0-10 баллов)	Специалист распознает педагогические явления, однако затрудняется в их характеристике, в установлении взаимосвязи отдельных педагогических явлений. Не всегда осознанно применяет теоретические знания для решения стандартных задач профессиональной деятельности, затрудняется в определении педагогических целей в конкретных условиях, в обосновании средств и способов достижения поставленной задачи, в оценке результата и собственных действий по его достижению
Критический (11-20 баллов)	Специалист распознает педагогические явления, описывает их внешне наблюдаемые признаки. Затрудняется в описании действий при осуществлении определенного способа деятельности, т.е. в описании, почему нужно делать именно так. Не всегда осознанно применяет теоретические знания для решения стандартных задач профессиональной деятельности, затрудняется в определении педагогических целей в конкретных условиях, в обосновании средств и способов достижения поставленной задачи, в оценке результата и собственных действий по его достижению
Допустимый (31-30 баллов)	Специалист распознает педагогические явления, выделяет и описывает их важнейшие, внешне наблюдаемые признаки. Затрудняется в установлении взаимосвязи отдельных педагогических явлений, в описании последовательных действий при осуществлении определенного способа деятельности, т.е. в описании, почему нужно делать именно так. Не всегда осознанно применяет теоретические знания для решения стандартных задач профессиональной деятельности, затрудняется в определении педагогических целей в конкретных условиях, в обосновании средств и способов достижения поставленной задачи, в оценке результата с точки зрения его соответствия поставленной педагогической цели, в оценке собственных действий по достижению
Достаточный (31-40 баллов)	Специалист выделяет педагогические факты и явления и раскрывает их смысл. Может во внутреннем плане произвести последовательность действий при осуществлении определенного способа деятельности, т.е. описать, почему нужно делать именно так. Применяет теоретические знания для решения стандартных задач профессиональной деятельности, т.е. определяет цели

	<p>деятельности в конкретных условиях педагогической задачи, выбирает и обосновывает средства и способы достижения поставленной задачи, оценивает полученный результат с точки зрения его соответствия педагогической цели. Оценивает собственные действия по его достижению.</p>
<p>Оптимальный (свыше 41 балла)</p>	<p>Сформированные теоретические представления позволяют педагогу идентифицировать педагогические факты и явления, рассматривать их развитие, объяснять и раскрывать их смысл, воспроизводить во внутреннем плане последовательность действий при осуществлении определенного способа деятельности, т.е. описывать, почему надо делать именно так; сформировать наиболее результативных способов профессиональной деятельности в условиях самостоятельно выдвигаемых целей и оценки педагогических ситуаций.</p>