МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №5 ГОРОДА – КУРОРТА КИСЛОВОДСКА
(МБДОУ д/с № 5)

Принят
На заседании пед.совета
Протокол № 01 от 27.08.2021

Назина Нина Петровна
Подписан: Назина Нина Петровна
DN: C=RU, OU=Заведующий, O=МБДОУ д/с №5, CN=Назина Нина Петровна, E=kislovodskmdou5@yandex.ru
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: Кисловодск
Дата: 2021-09-21 15:30:33
Foxit Reader Версия: 9.7.2

Утверждаю
Заведующий МБДОУ д/с № 5
_____Н.П.Назина
Приказ № 08-27/1 АД от 27.08.2021

Программа

повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 города-курорта Кисловодска в условиях реализации ФГОС ДО на 2021- 2023 годы

1.Паспорт программы

Наименование программы	Повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 города-курорта Кисловодска в условиях реализации ФГОС ДО на 2021-2023 годы. (Далее – Программа)
Заказчик	муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский с ад № 5 города-курорта Кисловодска (Далее-Учреждение)
Разработчики-	Заведующий Учреждением, Назина Нина Петровна Старший воспитатель , Кравченко Елена Ивановна
Основание для разработки Программы	❖ Конституция РФ (ст.43) ❖ Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012г № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ❖ ФГОС ДО ❖ Профессиональный стандарт «Педагог»
Цель	❖ Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива
Задачи	❖ формирование конкурентоспособного кадрового потенциала, обеспечивающего необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития и инноваций; ❖ формирование у педагогов умений проектировать и прогнозировать педагогический процесс в условиях внедрения

	ФГОС дошкольного образования; ❖ повышение мотивации педагогов в росте профессионального мастерства; ❖ активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространению; ❖ повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении; ❖ формирование образа успешного педагога через своевременное ведение портфолио
Сроки Реализации	С 01.09.2021 по 31.12.2023гг
Ожидаемый результат	1.Закрепление кадров в Учреждении и создание условий для притока молодых педагогических кадров. 2. Формирование резерва управленческих кадров. 3. Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников. 4. Реализация Программы позволит создать более благоприятные условия для: ❖ профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала; ❖ готовности педагогических работников к использованию ИКТ технологий в педагогическом процессе и повышении квалификации; ❖ мотивации к качественному педагогическому труду; ❖ увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней; ❖ повышения социального статуса воспитателя; ❖ увеличения доли молодых специалистов в Учреждении. 5. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров Учреждения: 100% педагогов имеет первую и высшую квалификационную категорию. 6. Внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ. 7. Пополнение нормативной базы Учреждения, регламентирующей сопровождение педагога. 8. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации; 9. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов . 10. Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов- единомышленников. 11. Укреплены взаимосвязи между педагогами, воспитанниками и их семьями
Этапы	2021- Диагностический

реализации Программы	2022- Практический 2023- Аналитический
Направления программы	❖ Психологическая и методическая поддержка ❖ Непрерывность профессионального развития

2.Пояснительная записка

Концепция модернизации Российского образования, направленная на повышение качества образования в целом и качества подготовки специалистов, в частности, требует обновления содержания и методов образовательной деятельности, повышения квалификации педагогов. Введение ФГОС ДО предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в Учреждении, который 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 педагогический коллектив. Возросла потребность в педагоге, способном реализовывать педагогическую деятельность посредством творческого освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. Однако педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в детском саду. А значит, его надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации Учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей. В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов нашего Учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- ❖ старение кадрового состава;
- ❖ неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- ❖ недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы;
- ❖ снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью;
- ❖ неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами.

Выстроить систему работы по повышению профессионального мастерства педагогов можно только на основе анализа результатов образовательного процесса, уровня педагогического мастерства и квалификации педагогов, зрелости и сплоченности педагогического коллектива, конкретных интересов, потребностей и запросов воспитателей.

Мониторинг педагогических кадров показал следующее: в Учреждении сложился творческий, креативный педагогический коллектив педагогов, имеющих достаточный практический опыт в области воспитания и обучения детей дошкольного возраста и обладающих творческим потенциалом, современными технологиями, гибкие в желании улучшить, усовершенствовать процессы деятельности Учреждения, желающие повысить профессиональный уровень.

Педагогические кадры

Должность	Количество ставок
Старший воспитатель	0.75
Воспитатели	6.10
Учитель-логопед	1.0
Педагог-психолог	1.0
Музыкальный руководитель	1.00

Уровень образования

Высшее	Средне-специальное
7	нет

Уровень квалификации

Высшая	*Первая*	*Соответствие*
2	2	3

Педагогический стаж

До 5-ти лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет
нет	1		1

Проведенный анализ кадрового потенциала Учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- для развития кадрового потенциала необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в Учреждении лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения Учреждения новым поколением воспитателей;
- также решением может стать создание условий для непрерывного образования педагогических кадров;
- разработка и апробация основных кадровых технологий;
- меры по привлечению молодых кадров в систему дошкольного образования, мотивации и стимулированию педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста;
- кроме того, к основным направлениям следует отнести распространение эффективного инновационного способа работы лучших педагогов в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Решение большинства указанных проблем требует программного подхода и применения эффективных механизмов поддержки. Программа должна стать основой для реализации государственной политики в области образования, как модели эффективных отношений

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

3. Цель и задачи Программы

Цель: 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.

Задачи:

- формирование конкурентоспособного кадрового потенциала, обеспечивающего необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития и инноваций;
- формирование у педагогов умений проектировать и прогнозировать педагогический процесс в условиях внедрения ФГОС дошкольного образования;
- повышение мотивации педагогов в росте профессионального мастерства;
- активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространению;
- повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении;
- формирование образа успешного педагога через своевременное ведение портфолио

4. Принципы реализации Программы

1. Принцип согласованности (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения).
2. Принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности, способов мышления педагогов).
3. Принцип доброжелательности (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога)
4. Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом).
5. Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, района, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия).
6. Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

5. Основные направления программы

- Психологическая и методическая поддержка
- Непрерывность профессионального развития

В Учреждении 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

5. Механизм реализации Программы

1.Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров Учреждения:

- ❖ применение таких интерактивных методов как: деловые игры, мозговой штурм, презентация;
- ❖ создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, работа творческих групп и т. д.);
- ❖ сотрудничество с СКИПКРО

2.Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении: промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива;

- ❖ разработка системы мер поощрения творческих педагогов;
- ❖ проведение конкурсов профессионального мастерства, на лучшую постановку воспитательно-образовательной работы, на обогащение развивающей предметно-пространственной среды, различные выставки и др.;
- ❖ совершенствование системы научно-методической работы, её организация;
- ❖ совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений;
- ❖ активное участие педагогов в методической работе на уровне Учреждения, муниципальном уровне: работа в составе творческих групп, участие в работе городских методических объединений;
- ❖ развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер- классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;
- ❖ разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов.

3. Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.

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

- ❖ разработка педагогами авторских программ, проектов;
- ❖ активное участие педагогов в методической работе на уровне Учреждения , города, края;
- ❖ обобщение опыта своей работы в виде публикаций;

- ведение собственных сайтов;
- своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;
- наставничество у молодого специалиста.

5. Создание системы закрепления молодых специалистов в Учреждении:
   - анализ кадровой ситуации в системе Учреждения прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы;
   - привлечение в систему образования молодых кадров путем материальной поддержки и обеспечения методического сопровождения;
   - обобщение и трансляция передового педагогического опыта, профессиональные смотры – конкурсы
   - разработка плана организации повышения квалификации индивидуально с каждым педагогом;
   - обучение педагогов современным технологиям взаимодействия с взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии и т.д.);
   - оформление результатов деятельности, подготовка методических материалов для печати, определение перспектив развития профессиональной компетентности педагога

6 Ожидаемые результаты

1.Закрепление кадров в Учреждении и создание условий для притока молодых педагогических кадров.
2. Формирование резерва управленческих кадров.
3. Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников.
4. Реализация Программы позволит создать более благоприятные условия для:
   - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
   - готовности педагогических работников к использованию ИКТ технологий в педагогическом процессе и повышении квалификации;
   - мотивации к качественному педагогическому труду;
   - увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
   - повышения социального статуса воспитателя;
   - увеличения доли молодых специалистов в Учреждении.
5. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров Учреждения: 100% педагогов имеет первую и высшую квалификационную категорию.
6. Внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ.
7. Пополнение нормативной базы Учреждения, регламентирующей сопровождение педагога.
8. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;
9. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов

. 10. Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов- единомышленников.
11. Укреплены взаимосвязи между педагогами, воспитанниками и их семьями

7. Этапы реализации Программы

2021-Диагностический	**2022-Практический**	**2023-Анатитический**
Задачи: Активное стимулирование мотивации педагогов, развитие у них адекватного представления о собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии	Задачи: Совершенствование теоретических знаний и практических навыков педагогов, знакомство с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников. Развитие система дополнительного образования для совершенствования профессионализма личности и деятельности педагога. Апробация новшеств и коррекция отдельных направлений работы с позиции дифференциации перспектив развития. Работа по раскрытию перед педагогами новых возможностей самореализации, повышающих их ценность как профессионалов	Задачи: Закрепление конкурентоспособности сотрудников Учреждения в педагогических кругах. Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов. Обобщение и распространение накопленного опыта, интеграция результатов в деятельность.
1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в учреждении (проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям педагог хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности). 2. Разработка комплексного плана по повышению профессиональной компетентности педагогов в Учреждении. 3. Разработка стратегии повышения привлекательности учреждения для молодых	1. Реализация плана мотивирования и стимулирования инновационной деятельности и проектной культуры педагогов, стремления к повышению своей квалификации. 2. Организация работы объединений педагогов, родителей, представителей социума с целью решения актуальных вопросов организации образовательного процесса в Учреждении. 3. Организация и создание системы социального партнерства с учреждениями образования, культуры, здравоохранения и	1. Определение перспективных направлений деятельности Учреждения по повышению профессионального уровня сотрудников Учреждения 2. Транслирование опыта работы учреждения по привлечению к работе молодых специалистов. 3. Выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях через конкурсы профессионального мастерства, участие в конференциях, публикации в СМИ, проектную деятельность и т.д.

специалистов. 4. Пересмотр содержания нормативных документов. 5. Создание условий для составления портфолио каждого педагога образовательного учреждения, как формы обобщения опыта педагогической деятельности	спорта района. 4. Реализация программы курсовой подготовки персонала Учреждения.	4. Анализ эффективности мероприятий, направленных на социальную защищенность работников Учреждения. 5. Проводится оценка результатов работы всех участников образовательного процесса (на основании самоанализа)

8.Профессиональный рост начинающих педагогов

Мероприятия	Планируемые результаты	Ответственный
1.Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	100% выплата стимулирующего характера	Заведующий Учреждением, Назина Н.П**.**
2. Самообразование		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Формулировка темы самообразования	Старший воспитатель Кравченко Е.И
Сопровождение педагогов по теме самообразования	Рекомендации по теме самообразования	Старший воспитатель Кравченко Е.И
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического объединения	Выступление на заседании методического объединения	Старший воспитатель Кравченко Е.И
3. Наставничество		
План работы с молодыми педагогами	❖ Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога. ❖ Адаптация молодых специалистов к условиям работы в Учреждении. ❖ Совершенствование личностных и профессиональных качеств	Заведующий Учреждением, Назина Н.П**.**
4.Подготовка и прохождение аттестации		
Информационное сопровождение подготовки и прохождения процедуры аттестации	Повышение удельного веса численности педагогических работников Учреждения,	Заведующий Учреждением, Назина Н.П**.**

	прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности	
Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	Укомплектованность Учреждения педагогическими кадрами, имеющими профессиональное высшее образование.	Заведующий Учреждением, Назина Н.П**.** Старший воспитатель Кравченко Е.И
Предоставление воспитателю возможности выбора Учреждения для повышения квалификации	Повышение удельного веса численности педагогических работников Учреждения, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации, педагогических классических университетах	Старший воспитатель Кравченко Е.И
5. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета		
Подписка Учреждения на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	Повышение численности педагогических работников Учреждения, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ	Заведующий Учреждением, Назина Н.П**.** Старший воспитатель Кравченко Е.И
Функционирование медиатеки	Повышение удельного веса численности педагогических работников Учреждения, ставших пользователями медиатеки	Старший воспитатель Кравченко Е.И
6. Участие во внутренних и межведомственных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов		
Организация участия во внутренних, межведомственных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций)	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания	Старший воспитатель Кравченко Е.И

9.Профессиональный рост педагогов со стажем

Мероприятия	**Планируемые результаты**	**Ответственный**
1. Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога	Заведующий Учреждением, Назина Н.П**.**

2. Самообразование		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Формулировка темы самообразования	Старший воспитатель Кравченко Е.И
Сопровождение педагога по теме самообразования	Рекомендации по теме самообразования	Старший воспитатель Кравченко Е.И
Предоставление результатов исследования по теме самообразования на МО, педагогическом совете	Выступление педагога на заседании МО, педагогическом совете, конференции, секции дошкольного образования	Старший воспитатель Кравченко Е.И
3. Подготовка и прохождение аттестации		
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 Кравченко Е.И
Предоставление воспитателю (педагогу) возможности выбора образовательных учреждений для повышения квалификации	Повышение удельного веса численности педагогических Учреждения, повысивших квалификацию не только в институтах повышения квалификации, но и педагогических классических университетах (в том числе, находящихся в других регионах)	Старший воспитатель Кравченко Е.И
4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования		
Подписка на профессиональные журналы и газеты	Повышение удельного веса численности педагогических работников, ставших читателями библиотеки Учреждения	Старший воспитатель Кравченко Е.И
Функционирование медиатеки	Повышение удельного веса численности работников Учреждения, ставших пользователями медиатеки	Старший воспитатель Кравченко Е.И
5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов.		
Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций…)	Включенность педагогов в работу на различных уровнях, участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания	Старший воспитатель Кравченко Е.И
Обобщение педагогического опыта через участие в	Диссеминация педагогического опыта в	Старший воспитатель

профессиональных мероприятиях различного уровня	профессиональных мероприятиях, периодических изданиях, сети Интернет	Кравченко Е.И

10.План работы по реализации Программы

№ п/п	Мероприятия	Ожидаемый результат	Сроки исполнения	Ответственный
1	Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в Учреждении. Изучение образовательных потребностей педагогов	Статистические данные мониторинга	Ежегодно Сентябрь	Заведующий Учреждением, Назина Н.П.
2	Разработка Положения об оплате труда и определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательного процесса, а так же стимулирующих выплат за интенсивность труда	Внесение изменений и дополнений в Положение об оплате труда		Заведующий Учреждением, Назина Н.П. Рабочая группа по Коллективному договору
3	Разработка стратегии повышения привлекательности Учреждения для квалифицированных кадров: ❖ комплекс мероприятий по привлечению к работе в Учреждение молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, внедрение наставничества); ❖ комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы профессионального мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышения квалификации, аттестации на более высокую квалификационную категорию,	100% укомплектованность кадрами	В течении всего периода	Заведующий Учреждением, Назина Н.П. Старший воспитатель Кравченко Е.И

	материальное стимулирование, поощрение педагогических работников (грамоты, отраслевые награды)); ❖ комплекс социально-ориентированных мероприятий (материальное стимулирование, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, создание безопасных условий труда); ❖ комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, обучение новым технологиям образования)			
4	Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников Учреждения: ❖ разработка мероприятий повышения уровня профессионального мастерства в годовом плане; ❖ систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения; ❖ организация работы дифференцированных мобильных объединений разного уровня; ❖ обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью; ❖ мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников Учреждения.	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	В течении всего периода	Заведующий Учреждением, Назина Н.П. Старший воспитатель Кравченко Е.И
5	Сопровождение педагогов по теме	Представление результатов	Ежегодно	Старший воспитатель

	самообразования: ❖ помощь педагогу в выборе темы самообразования и составлении плана работы; ❖ обобщение опыта работы	работы по теме самообразования на заседании итогового педагогического совета.		Кравченко Е.И
6	Мероприятия по аттестации педагогического персонала: ❖ изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов Учреждения; ❖ консультации по правовым вопросам прохождения аттестации; ❖ информирование аттестуемых педагогов о дате и времени проведения аттестации; ❖ индивидуальная работа с педагогами (консультации, рекомендации по итогам посещения НОД, самоанализ педагогической деятельности); ❖ изучение состояния документации педагогов; - обмен педагогическим опытом в форме взаимопосещения образовательной деятельности; консультация «Как оформить портфолио педагога»; ❖ методическая помощь педагогам в анализе результатов педагогической деятельности и качества организации воспитательно-образовательного процесса; ❖ методическая помощь педагогам в	Повышение квалификационной категории 100% педагогического персонала Учреждения	По мере необходимости В соответствии с графиком аттестации В соответствии с индивидуальным планом Постоянно В соответствии с индивидуальным планом	Старший воспитатель Кравченко Е.И

	оформлении портфолио, презентации и других материалов для аттестации оформлении портфолио, презентации и других материалов для аттестации			
7	Разработка и утверждение в новой редакции локальных актов Учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения)	Нормативные документы	По мере необходимости	Заведующий Учреждением, Назина Н.П. Председатель ПК Гаджиева С.К.

11. Методические формы повышения квалификации педагогов

Коллективные	Групповые	Индивидуальные
- Научно-методический семинар - Открытое занятие (непосредственно образовательная деятельность) - Научно-практическая конференция - Педагогический совет - Выставка методической литературы - Деловая игра - Конкурс профессионального мастерства	Дискуссия - Круглый стол – Творческая группа - Взаимопосещения педагогами открытых занятий - Педагогический консилиум - Методические объединения - Школа молодого специалиста - Школа педагогического мастерства - Мастер-класс - Участие в проектных группах	Собеседование - Самоанализ - Консультация - Самообразование - Курсовая переподготовка - Авторская работа - Тренинг - Презентация авторской программы - Наставничество

Критериями эффективности методической работы являются результативные показатели:

- ❖ уровень педагогического мастерства;
- ❖ активность педагогов.

Таким образом, профессиональное мастерство педагога выражается в совершенном владении методами и приемами, всем арсеналом педагогических умений и навыков, обеспечивающих практическое воплощение педагогического искусства в процессе формирования личности. Профессиональное мастерство формируется на основе педагогического опыта

12.Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников

Система мониторинга Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации. Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

Критерии мониторинга Программы

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

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

13.Критерии мониторинга «Профессиональное мастерство педагогических работников»

Индикатор	Наименование методики	Объект	Периодичность	Ответственные
1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования и ФГОС ДО				
Использование современных образовательных программ и методик	Наблюдения за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль, мониторинг	педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель Кравченко Е.И
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности				
Участие в творческих группах по проблемам дошкольного образования	Форма фиксации (карта наблюдений)	педагоги	В течение учебного года	Старший воспитатель Кравченко Е.И
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагоги	В течение учебного года	Старший воспитатель Кравченко Е.И
3. Результативность образовательного процесса				
Реализация образовательных программ дошкольного образования в полном объеме	Мониторинг реализации образовательной программы	Дети	2 раза в год	Старший воспитатель Кравченко Е.И
Обобщение и презентация педагогического опыта	Форма фиксации (карта наблюдений)	педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель Кравченко Е.И

Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей)	Анкетирование, беседа, самооценка, мониторинг	педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель Кравченко Е.И

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

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

Показатели результативности

- Доля педагогических работников, эффективно использующих современные педагогические технологии – 60%
- Доля педагогических работников, включённых в разработку и реализацию индивидуальных программ – 100%
- Доля педагогических работников, обобщивших опыт работы на различных уровнях – 40%
- Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку – 40%
- Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию − Доля воспитанников, успешно адаптированных в Учреждении – 100%
- Социально-правовая защита личных прав детей (процент от общего количества воспитанников) – 1% − Доля детей, имеющих отклонения в эмоционально-волевой сфере – 0%
- Доля выпускников, успешно адаптированных в социуме – 100%
- Количество детей «группы риска» 15 человек
- Доля воспитанников, ставших призёрами и победителями конкурсов детского творчества различного уровня – 50%

14.Критерии и показатели профессионального роста педагогов

Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества дошкольного образования.
	Количество педагогов Учреждения, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства
	Количество педагогов Учреждения, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы.
Обеспечение непрерывного профессионального образования	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в Учреждении
	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.
	Предоставление педагогам пространства для педагогической инициативы
	Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства.

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

В Учреждении была разработана модель совершенствования профессионального мастерства педагога Учреждения, овладев профессионально – личностными качествами которой, педагог сможет совершенствовать свое педагогическое мастерство.

15. Материально-техническое обеспечение Программы

Технические средства обучения:

- ноутбуки - 7 шт.,
- компьютер – 2 шт.;
- телевизор – 4 шт.;
- музыкальный центр - 4 шт.;
- лазерный принтер - 5 шт.;
- мультимедийное оборудование – 1 шт.

Методическое обеспечение:

- библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий;
- копилка педагогического опыта коллектива;
- медиатека;
- дидактический материал;
- библиотека учебно-методической литературы.

Информационное обеспечение:

- подключена сеть Интернет;
- ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации Учреждения

16. Заключение

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

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

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

Программа повышения профессионального мастерства педагогов позволит поднять имидж Учреждения

.