

Принят
на Совете педагогов
«Радуга»
протокол № 1
«29» 08 2022 г.

Утверждаю
заведующая д/с №1

Степаненко Г.С.
«29» августа 2022 г.

Программа профессионального развития педагогов на 2022 – 2025 год

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центр развития ребенка – детский сад № 1 «Радуга»
муниципального образования город Новороссийск

Содержание

Паспорт Программы	3
Целевой раздел	
Пояснительная записка	5
Цель и задачи	6
Принципы реализации Программы	7
Основные направления	7
Ожидаемые результаты	8
Содержательный раздел	
Анализ кадровых условий	9
Характеристика основных проблем	11
Модель системы непрерывного образования, повышения профессионального мастерства педагогов ДОО	13
Пути реализации Программы	14
План мероприятий повышения квалификации педагогов	15
Формы методической работы по повышению профессионального мастерства педагогов	17
Организационный раздел	
Этапы реализации программы	21
Организационно-методическое сопровождение Программы	22
Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников	23

Паспорт программы

Наименование Программы	Программа профессионального развития педагогов МБДОУ ЦРР детского сада № 1 «Радуга» на 2022 – 2025 годы
Основание для разработки Программы	✓ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. ✓ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384). ✓ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования». ✓ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
Разработчик Программы	Степаненко Г.С. – заведующий, Ракуть В.Б. – старший воспитатель, Чуб С.Н. – старший воспитатель, Клементьева Е.В. – ИФК
Исполнители программы	Педагогический коллектив МБДОУ, администрация
Цель Программы	Стратегическая цель: Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ ЦРР детского сада № 1 «Радуга» Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов
Задачи Программы	✓ Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития; ✓ Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации; ✓ Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров; ✓ Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей; ✓ Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.
Сроки реализации	2022 – 2025 годы
Ожидаемые результаты	✓ - Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения; ✓ - Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; ✓ - Мотивация к качественному педагогическому труду; ✓ - Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах,

	творческих группах; ✓ - Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности); ✓ - Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий; ✓ - Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; ✓ - Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников. ✓ - Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).
Механизм реализации Программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий, старший воспитатель

1. Целевой раздел

1.1 Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МБДОУ ЦРР детского сада № 1 «Радуга» (далее - Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

1.Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

2.Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384).

3.Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования».

4.Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДОУ. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования.

В период перехода к продуктивному личностно-ориентированному образованию, одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива. Дошкольному учреждению необходим педагог:

- ✓ владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,
- ✓ умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
- ✓ способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
- ✓ ориентированный на личность ребенка,
- ✓ мотивированный на профессиональное совершенствование.

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, уровень квалификации педагогов не позволяет качественно реализовать ООП ДО. Это выражается в том, что по результатам контрольно-оценочной деятельности, выявлено, что педагоги при выборе

методов и приемов не учитывают индивидуальные возможности детей, особенности группы.

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы со взрослыми и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации. Поэтому **основной управленческой задачей стало:** разработка требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

Возникла необходимость в разработке механизма оценки уровня квалификации педагогов, требований к уровню квалификации педагогов, модели аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности для:

- оценки уровня профессиональной квалификации педагогов;
- повышения качества методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального роста;
- предоставление возможности распространения накопленного опыта на основе выявленных ресурсов педагогов;
- обеспечение разработки индивидуальных программ профессионального развития педагогов;
- разработки программы профессионального развития педагогов МБДОУ ЦРР детского сада № 1;
- формирования заказа на повышение квалификации.

Цель и задачи

Стратегическая цель:

Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ ЦРР детского сада № 1

Конкретная цель:

Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.

Задачами Программы являются:

1. Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;

2. Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров
4. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
5. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.

Принципы реализации Программы

Принцип согласованности	совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения
Принцип рефлексивности	проведение анализа и коррекции деятельности, способов мышления педагогов
Принцип доброжелательности	опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога
Принцип непрерывности профессионального	задан федеральным государственным образовательным стандартом
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
Принцип саморазвития	определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации

Основные направления

- ✓ Психологическая и методическая поддержка
- ✓ Непрерывность профессионального развития

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.
3. Составление индивидуальной программы обучения педагога (индивидуальные консультации, взаимопосещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-

практикумов).

4. Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития компетентности педагога.

5. Реализация программы повышения квалификации педагогов. Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к педагогу (анализ, наблюдение).

6. Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения).

7. Определение перспектив дальнейшего развития.

Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов

✓ Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;

✓ Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;

✓ Мотивация к качественному педагогическому труду;

✓ Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;

✓ Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);

✓ Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;

✓ Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;

✓ Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников;

✓ Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).

2. Содержательный раздел

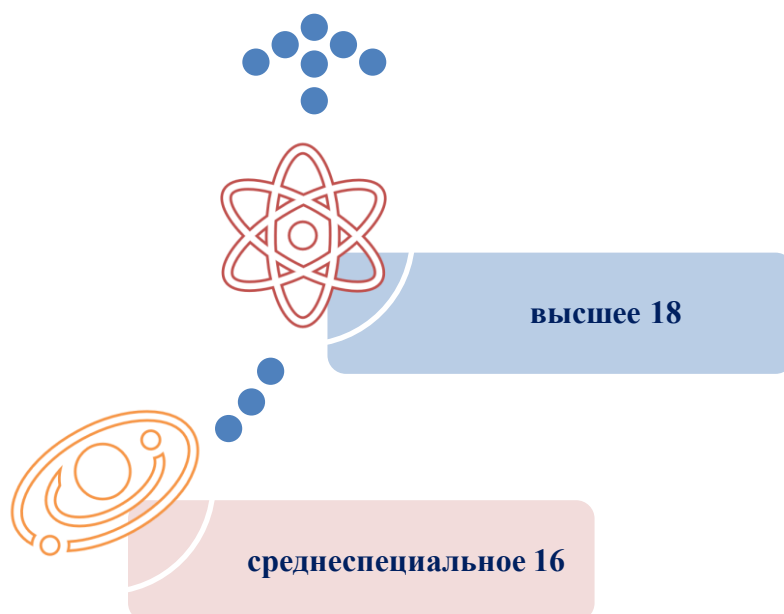
2.1. Анализ кадровых условий

В МБДОУ ЦРР детский сад № 1 укомплектован штат сотрудников. Все педагоги имеют педагогическое образование, обладают основными

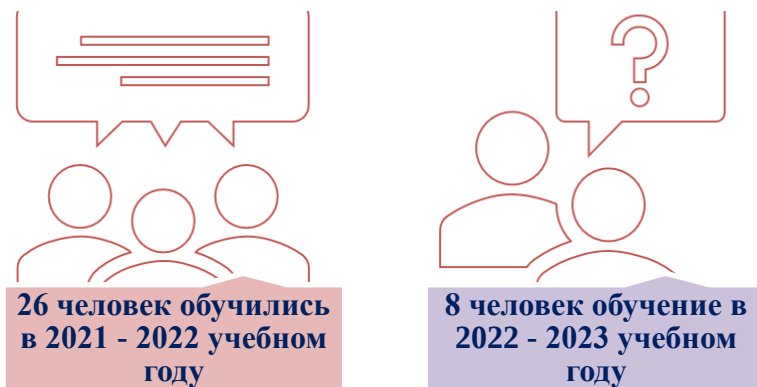
компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей, своевременно проходят курсы повышения квалификации и аттестацию.

Кадровый состав педагогов - 34					
старший воспитатель - 2	инструктор по физической культуре - 2	педагог- психолог - 1	музыкальны й руководител ь - 2	воспитатель - 26	ПДО - 1

Образование педагогов



Курсовая подготовка - 34 педагога



Распределение педагогов по стажу работы



Аттестация педагогов



Имеют Звания и награды:

- ✓ Грамота Министерства образования РФ – ИФК, Клементьева Е.В.
 - ✓ Благодарственное письмо Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края – старший воспитатель Чуб С.Н.
 - ✓ Благодарственное письмо Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края – заведующий, Степаненко Г.С.
 - ✓ Грамота Управления образования г. Новороссийск
- Степаненко Г.С.– заведующая
Чуб С.Н. – старший воспитатель
Казакова Д.Х. – воспитатель
Клементьева Е.В. – ИФК

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- ✓ прохождение курсов повышения квалификации;
- ✓ самообразование;
- ✓ участие в работе ГМО;
- ✓ конкурсное движение.

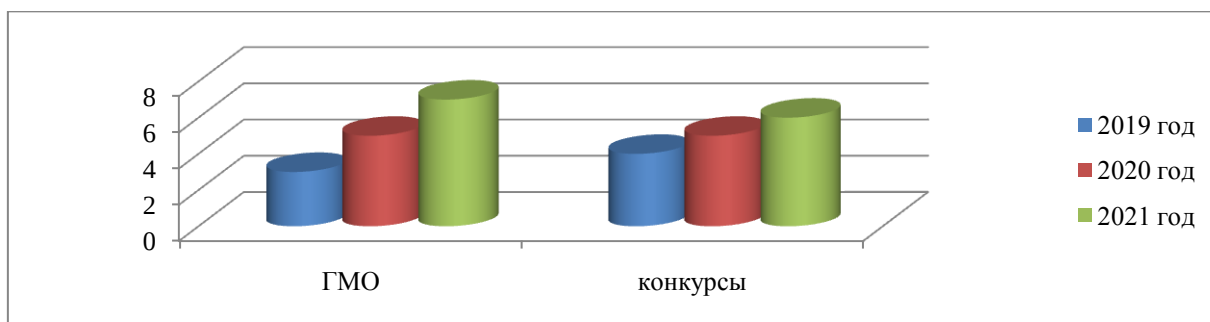
Характеристика основных проблем

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

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность большинства педагогов в

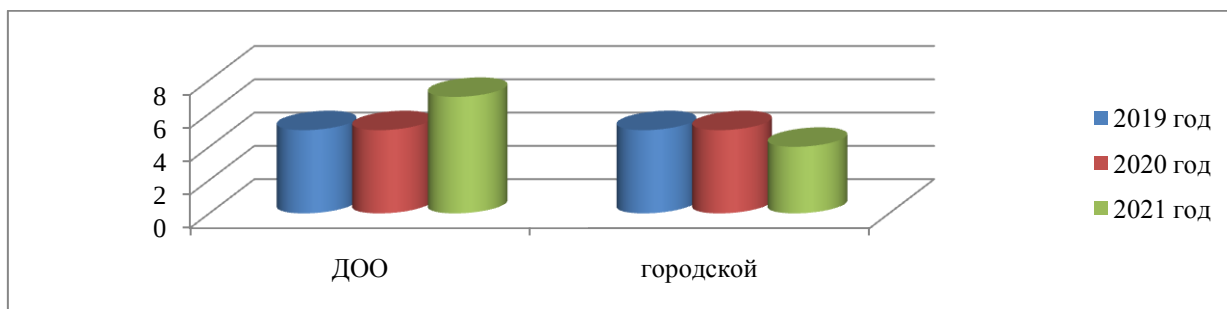
профессиональном развитии.

Конкурсы и мероприятия (семинары, ГМО), в которых приняла участие организация и педагоги за период 2019 – 2021.



Такая активность – это, в основном, заслуга педагогов-лидеров, которые составляют небольшой процент педагогического коллектива.

В диаграмме указано количество конкурсов, в которых принимали участие воспитанники. Воспитанники участвуют в конкурсах разного уровня ежегодно.



На представленных диаграммах видно, что в период 2019 – 2021 г.г. организация активно принимает участие в конкурсах профессиональных и конкурсах для воспитанников, а также мероприятиях по распространению и обмену опытом. Период пандемии привел к тому, что большинство мероприятий проводились в дистанционном режиме. Но данный фактор практически не отразился на активности коллектива.

Использование дистанционных средств взаимодействия стало необходимым. Данный фактор привел к повышению умений педагогов работать с видео материалами, использовать средства дистанционной связи ZOOM, Skype, WatsApp, готовить посты в аккаунте Instagram, Telegram, а также принимать участие в дистанционных мероприятиях, которые организованы на других платформах Webinar.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов на основе оценки уровня квалификации. Инновационная направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации и пр.) Все педагоги систематически проходят аттестацию, ведется работа по повышению

квалификации педагогического и административного состава – курсы ПК, вебинары, специализированные курсы.

Модель системы непрерывного образования, повышения профессионального мастерства педагогов ДОО

Категории педагогов	Задачи	Формы деятельности	Виды отчета
Начинающий (молодой)	1. Знакомство с коллективом 2. Знакомство с физиологическими особенностями детей дошкольного возраста 4. Изучение методов и приемов? используемых в реализации образовательной деятельности 5. Практическое применение полученных знаний. 6. Анализ результатов деятельности	Консультация, беседа, просмотр открытого занятия, участие в мастер-классе, диагностика (мониторинг), написание аналитической справки	Анализ занятия, ведение поэтапно-перспективного плана, выбор темы по самообразованию, ведение портфолио
Педагог с опытом	1. Поиск и применение новых видов деятельности 2. Обобщение опыта работы 3. Транслирование опыта работы в среде других педагогических коллективов 4. Позитивно воспринимают изменения в образовательно-воспитательной сфере	Проектные и рефлексивные карты	Конспекты занятий, презентации опыта работы, творческие проекты, аналитические справки, пополнение опыта работы в портфолио
Педагог-стажист	1. Практическое применение полученных знаний 2. Анализ результатов деятельности 3. Оказание помощи молодым педагогам (наставничество) 4. Предоставить психолого-педагогическую помощь молодым специалистам	Проведение ООД, совместно деятельности, транслирование опыта работы, демонстрация мастер-классов.	Портфолио, обобщение опыта работа

Мы представили модель системы профессионального мастерства педагогов. Она является весьма эффективной, потому что в такой системе педагоги взаимодействуют на всех уровнях. Отметим, что и отследить отношение педагогов к своей работе имеет существенное значение, как для самих педагогов, так и для администрации.

Обладая разным опытом педагогической деятельности (молодые педагоги, опытные и педагоги-стажисты), в процессе педагогической деятельности необходимо отслеживать качество профессионального мастерства. Для этого мы попытались представить модель повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ.

Пути реализации Программы

Мониторинг качества профессиональных способностей педагога	Дифференциация педагогов по уровню профессионального мастерства	Формы методической работы по повышению профессионального мастерства
Анкетирование (примерные анкеты для оценки потенциала педагога): - «Самооценка личности» (качества личности) - «Готовность педагога к работе в инновационном режиме» - «Развитие профессиональных способностей» - «Пути личностного профессионального развития педагога» и др. Ряд диагностических методик: -Самоотчеты, творческие отчеты педагога по результатам работы. -Наблюдение за работой воспитателя, специалистов и администрации -Результаты анкетирования родителей на предмет оценки работы педагога. При проведении результата учитывать: 1) Самооценку педагога своей деятельностью 2) Оценку администрации и специалиста	Педагоги – новаторы; Педагоги – мастера; Педагоги – опытные-активные, «двигатели»; Педагоги – опытные-малоактивные, «тормоз»; Педагоги – консерваторы; Педагоги – молодые специалисты.	- традиционные - нетрадиционные Формы работы: - индивидуальные - групповые - творческие команды - самостоятельная работа по изучению или разработке чего-либо

Таким образом, принимая активное участие в образовательном процессе, педагог постепенно принимает участие в повышении мастерства. Система повышения квалификации заключается не только в том, чтобы учить педагога, но и в том, чтобы предоставить возможность учить других, а, следовательно, и повышать свою квалификацию. Поэтапно педагогам

следует оценивать профессиональные способности педагога, с целью последующей коррекции и выбора правильного пути развития.

План мероприятий повышения квалификации педагогов

Задачи	Направление деятельности	Исполнители	Сроки			
			2022	2023	2024	2025
1.Создание нормативной правовой основы повышения квалификации работников ДОУ актов.	Систематизировать нормативные правовые документы проведения аттестации работников ДОУ.	Заведующая, старший воспитатель	+			
	Разработка локальных и обновление должностных инструкций, регламентирующих деятельность ДОУ и педагогических кадров.		+	+		
2.Разработка диагностических карт профессионального мастерства и определение личных потребностей сотрудников в обучении.	Проведение самоанализа	Заведующая, старший воспитатель	+	+	+	+
	Составление индивидуальных перспективных планов повышения квалификации педагогов		+	+	+	+
	Работа над персональными темами по самообразованию педагогов		+	+	+	+
3.Повышение квалификации сотрудников	- Своевременное обучение всех сотрудников: ✓ на курсах повышения квалификации, ✓ на городских и областных семинарах (вебинарах)	Заведующая, старший воспитатель	+	+	+	+
	- Апробация новых форм повышения квалификации сотрудников (дистанционное обучение, вебинары и др.)		+	+	+	+

	- Увеличение количества работников, имеющих квалификационные категории (первую, высшую).		+	+	+	+
4. Трансляция опыта педагогов через:	- Участие в семинарах-практикумах, выступления на педагогическом совете (на уровне учреждения);	Заведующая, старший воспитатель	+	+	+	+
	- Городские и региональные конференции и семинары, МО;		+	+	+	+
	- Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства, мастер-классы;		+	+	+	+
	- Организация наставничества;		+	+	+	+
	- Ведение Портфолио (документ профессиональных достижений);		+	+	+	+
	- Печатные издания, сайт детского сада, другие Интернет-сайты и цифровые образовательные ресурсы.		+	+	+	+
5.Выявление проблем, связанных с организацией системы повышения квалификации.	- Анализ деятельности коллектива.	Заведующая, старший воспитатель, психолог	+			
	- Разработка дальнейших путей повышения квалификации		+	+	+	+

Формы методической работы по повышению профессионального мастерства педагогов

Наименование мероприятия	Периодичность
Использование интерактивных методов в работе с коллективом (теоретические семинары, деловые игры, практикумы)	Постоянно
Сотрудничество с ИРО КК, МКУ ЦРО, РО, ООО	График курсов

«Аничков мост», ООО «Столичный учебный центр», ООО «Инфоурок» и др. (повышение квалификации)	ПК
Проведение конкурсов профессионального мастерства в ДОО, участие в профессиональных конкурсах на уровне муниципалитета, края, всероссийском	Годовой план
Участие педагогов в методической работе на уровне ДОО, муниципальном и краевом уровне, обобщение опыта своей работы в виде публикаций	Годовой план
Разработка педагогами авторских проектов, разработок	По мере накопления материала
Диссеминация опыта работы	По мере накопления материала
Своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов	Постоянно
Наставничество «Школа молодого специалиста»	Годовое планирование
Деятельность профессиональных сообществ (творческая группа, методические объединения, инициативная группа)	Работа творческих групп инновационной деятельности
Анализ кадровой ситуации, прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы	Ежегодно
Совместные методические мероприятия для педагогов дошкольного и дополнительного образования	Годовое планирование

Критериями эффективности методической работы являются результативные показатели:

- уровни 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.

Перечень форм методической работы, используемых в системе повышения квалификации педагогов ДООУ	Рекомендуемая квалификационная категория	Частота работы
1. «Годичные команды педагогов»	Новаторы, мастера, педагоги опытные, активные, узкие	Ежемесячно

Представляет собой управляемое объединение педагогов, основанное на принципе психологической совместимости. Решает вопросы подобные вопросам педагогического консилиума	специалисты	
2. «Школа профессионального мастерства»	Имеет целью реализацию принципа дифференцированного подхода к уровню развития педагогического мастерства, в результате чего имеет 4 ступени:	
	1 ступень: Группа повышенного внимания администрации включает в свой состав педагогов как малоопытных, так и практиков, не желающих по каким - либо причинам заниматься самообразованием и ростом профессионального личного мастерства, а также отказывающихся от участия в инновационной работе Целью этой группы является стимулирование педагогов, работающих ниже своих возможностей.	Опытные, но малоактивные, молодые специалисты, «консерваторы» - 1 раз в месяц
	2 ступень: Школа становления молодого педагога. Ее задачей является оказание помощи в становлении педагога	Молодые специалисты - по мере необходимости
	3 ступень: Школа совершенствования профессионального мастерства предполагает работу с педагогами 1 квалификационной категории с целью доведения их практических знаний и умений до уровня мастера.	Опытные, активные по мере необходимости

	4 ступень: Школа высшего педагогического мастерства повышает знания и практические умения педагогов в области научно-исследовательской деятельности, обучает их методам ведения экспериментальной работы, помогает осваивать новые педагогические технологии.	Новаторы – постоянно
3. «Школа передового опыта» Варианты школы передового опыта: - Индивидуальное наставничество - Педагогическая студия Руководителем студии назначается наиболее яркий педагог ДООУ, способный забыть о своих заслугах, регалиях и разговаривать с молодыми (малоопытными) педагогами на равных. Ведущей формой проведения занятий в студии является совместное обсуждение проблемы, наблюдение и анализ деятельности лучших педагогов ДООУ, совместная разработка конспектов занятий и мероприятий.	Имеет своей целью распространение опыта работы лучших педагогов ДООУ среди молодых специалистов, малоопытных педагогов, педагогов, не имеющих квалификационной категории. Ведущей организационной формой работы занятий в школе являются лекции, семинарские занятия, просмотр открытых занятий, даваемых руководителем школы. Девизом является: «Делай как я!»	Режим работы не чаще 1 раза в месяц - новаторы, мастера, опытные-активные, опытные-малоактивные. 1 раз в месяц - все категории
4. «Мастер - класс» Является разовой и одновременно выездной формой работы педагогов, с целью распространения своего опыта среди других дошкольных учреждений района, города. Основной метод - прямой и комментированный показ приемов своей работы.	Все категории педагогов	Частота занятий и длительность - по потребностям педагогов
5. «Творческие микрогруппы» Это стихийное объединение 2-3 педагогов, с целью профессионального общения и обогащения опыта друг друга. Основное условие работы микрогруппы - равенство возможностей педагогов. Группы создаются для нахождения способа решения проблемы, разработки	Для данной формы работы характерно объединение только опытных педагогов: педагоги новаторы, мастера, опытные - активные.	Длительность их работы от нескольких часов до нескольких дней, т.е. до момента разрешения проблемы По мере необходимости

методики, модернизации плана работы, модификации учебного пособия, дидактического материала и прочее.		
6.ВТК (временные творческие коллективы) Создаются по инициативе администрации или опытного педагога для срочного решения, какой либо проблемы. Их главным методом является «мозговой штурм» например разработка сценария праздника, конспекты занятия и др. Отличительной особенностью ВТК является невозможность перерыва ее деятельности до полного решения проблемы.	Новаторы, мастера, опытные – активные.	Длительность работы от нескольких часов до 2-3 суток
7. «Проектные команды» Метод проектов можно представить, как способ организации педагогического процесса, основанный на взаимодействии участников, направленных на поэтапное достижение цели.	Все категории педагогов по мере необходимости	Частота занятий и длительность - по потребностям педагогов

3. Организационный раздел

Этапы реализации программы

Программа, рассчитана на 4 года, включает в себя три этапа.

Этапы повышения профессионального мастерства.

1 этап: это мониторинг профессионального мастерства педагогов, отслеживаются слабые и сильные стороны развития педагогического потенциала.

2 этап: дифференциация педагогов по степени квалификации, по отношению педагогических кадров к своей работе.

3 этап: на основании этих результатов подбирается форма методической работы с педагогами по повышению профессионального мастерства педагогов.

Первый этап сентябрь – декабрь 2022	Второй этап январь 2023 – декабрь 2024	Третий этап январь – май 2025
Целью является активное стимулирование мотивации педагогов, развитие у них адекватного представления о собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии. Он включает следующие мероприятия: - анализ и обобщение имеющегося в учреждении опыта работы по заявленной теме; - психолого-педагогический мониторинг способностей педагогов; - формирование мотивационной готовности родителей к участию в конкурсах; - включение в процесс планирования педагогов дошкольного образовательного учреждения, что способствует: -повышению у педагогов личной заинтересованности в реализации конкурсной деятельности; -развитию активности и организаторских способностей педагогов ДООУ и созданию положительного микроклимата. - проведение тестирования, обучающих занятий, семинаров для педагогов с целью повышения их профессиональной мотивации, творческой инициативности и	Работа по раскрытию перед педагогами новых возможностей самореализации, повышающих их ценность как профессионалов. -оформление позитивного педагогического опыта, подлежащего распространению; -участие педагогов, детского коллектива и родителей в конкурсах образовательной системы разного уровня; -мастер-класс по представлению и защите профессионального опыта педагогов на мероприятиях разного уровня; -подготовка фото- и видеоматериалов для достижения личностных целей и целей учреждения в целом; -помощь в подготовке презентаций созданной методической продукции и творческих отчетов о результатах работы; -представление материалов творческого труда на заседаниях педагогического совета ДООУ; -проведение открытых мероприятий для педагогов городской образовательной системы.	Заключительный этап, цель которого - закрепление конкурентоспособности сотрудников ДООУ в широких педагогических кругах. Проводится оценка результатов работы всех участников программы на основании самоанализа), обрабатываются и оформляются все материалы, создается методическое пособие для внедрения данной модели в практику работы дошкольного учреждения.

формирования умения социального позиционирования себя в профессии; -разработка тематики и определение направлений проекта на основе содержания конкурсной деятельности.		
--	--	--

Организационно - методическое сопровождение Программы

Для выявления способностей педагогов к развитию проводим **анкетирование**, по результатам составляем итоговую таблицу, где продумываем систему работы с педагогами. Все это помогает нам спланировать предварительную работу, подготовить коллектив к реализации программы.

Подобранные практические занятия помогают организовать самообразование педагогов и повысить его эффективность. Участвуя в занятиях, педагоги могут самостоятельно выстроить свою деятельность по приобретению новых знаний.

Основным компонентом в данной программе являются конкурсы. Необходимость конкурса «вызревает» в самой практике работы, подсказывается современностью. Конкурс проходит в несколько этапов. Этапы проведения конкурса могут быть едины для всех планируемых конкурсов.

Оказание технической поддержки на всех этапах конкурса. Провести тренинги для участников конкурса, во время которых они как бы проживают все его этапы (мастер-класс, конкурсное занятие, публичная консультация, самоанализ), получают ответы на интересующие их вопросы. Целый цикл занятий посвящать психологической подготовке к участию в испытаниях: отрабатывать навыки публичного выступления, искать способы эффективного воздействия на аудиторию, такие как имидж – это визитная карточка конкурсанта. Такие занятия помогают участникам быстрее адаптироваться к условиям проведения конкурса.

Педагоги на таких встречах получают рекомендации по следующим темам:

- Защита проекта.
- Проведение НОД и самоанализа.
- Использование информационных технологий.

Основной этап проекта состоит из конкурсов, которые ориентированы на возможности всего учреждения, уровень работы, индивидуальные особенности педагогов. Темы конкурсов помогают педагогам расширить и углубить их знания, совершенствуют их профессиональный уровень.

Содержание и тематика конкурсов, прежде всего, зависят:

- ✓ от годовых задач, стоящих перед детским садом;

- ✓ приоритетных направлений развития;
- ✓ интересов педагогов;
- ✓ реализация внедрения ФГОС;
- ✓ повышение квалификации педагогов.

Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования, ВСОКО ДО.

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 выделены критерии и индикаторы:

Критерий 1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.

- использование современных образовательных программ и технологий;
- владение информационными, дистанционными технологиями.

Критерий 2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.

- участие в работе творческих групп в ДОО;
- осуществление самообразования.

Критерий 3. Результативность образовательного процесса.

- реализация образовательных программ;
- обобщение и презентация педагогического опыта;
- удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества.

Эффективность деятельности педагогического коллектива ДОО по развитию инновационного потенциала будет достигнута, если конструировать ее, как динамический процесс, характеризующийся преемственностью его этапов в соответствии с содержанием, формами и методами работы, нацеленными на развитие инновационного потенциала педагогического коллектива ДОО:

- ✓ последовательно развивать восприимчивость педагогов к новшествам;

- ✓ обеспечивать их подготовленность к освоению новшеств;
- ✓ повышать уровень новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;
- ✓ обеспечивать психолого-педагогические и организационно-педагогические условия развития педагогов ДОУ.