

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ПРИДАННИКОВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 5»
623336, Свердловская область, Красноуфимский район, д. Приданниково, ул. Солнечная, 9

СОГЛАСОВАНА:
на педагогическом совете
от 31 августа 2020г.
Протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
_____ О.М. Попкова

Программа повышения профессионального мастерства педагогов на 2020-2023 г.г.

д. Приданниково
2020г

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт программы повышения профессионального мастерства педагогов	3
1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ	
1.1. Пояснительная записка	5
1.2. Цель и задачи Программы	10
1.3. Принципы реализации Программы	10
1.4. Пути реализации Программы	11
1.5. Планируемые результаты	12
2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	
2.1. Этапы реализации Программы	14
2.2. План работы по реализации Программы	15
2.3. Методические формы повышения квалификации педагогов	18
2.4. Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников	18
3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ	
3.1. Материально-техническое обеспечение Программы	22
4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	24

**Паспорт программы
повышения профессионального мастерства педагогов**

Наименование Программы	Программа повышения профессионального мастерства педагогов на 2020-2024 гг (далее – Программа)
Нормативно -правовая база Программы	- Конституция РФ (ст.43) - Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - ФГОС ДО - Профессиональный стандарт педагога (Приказ Мин.труда от 18 октября 2013 года № 544н)
Разработчики Программы	Старший воспитатель – Приемщикова Елена Владимировна
Назначение Программы	Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование
Цель Программы	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.
Направление Программы	- Психологическая и методическая поддержка - Непрерывность профессионального развития
Сроки реализации Программы	2020-2024 гг.
Ожидаемый результат	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 работников 3. Закрепление кадров в ДОО и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров 4. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога 5. Создание модели методической работы по непрерывному повышению квалификации 6. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогических работников 7. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов
Механизмы реализации Программы	- Проведение анкетирования педагогических работников - Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогических работников - Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагогических работников - Разработка и оформление портфолио педагогических работников - Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми - Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.
Система контроля Программы	Оперативный, текущий контроль

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. 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 дошкольной образовательной организации, которая зависит от системы взаимосвязанных, организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для эффективного функционирования и использования кадрового потенциала.

Дошкольная образовательная организация (далее – ДОО) сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Основой этого сложного организма является педагогический коллектив. Возросла потребность в педагоге, способном реализовывать педагогическую деятельность посредством творческого освоения и применения достижений науки 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 Дошкольной образовательной организации, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

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

- неготовность части 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 анализрезультатов образовательного процесса, уровня педагогического мастерства и квалификации педагогов, зрелости и сплоченности педагогического коллектива, конкретных интересов, потребностей и запросов воспитателей и специалистов.

Мониторинг педагогических кадров МБДОУ «Приданниковский детский сад № 5» и его Филиалов показал следующее: в ДОО сложился молодой, 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 ДОО желающие повысить профессиональный уровень. Средний возраст педагогов составляет 33 года.

	МБДОУ «Приданниковский детский сад № 5»		Филиал МБДОУ «Приданниковский детский сад № 5» - «Александровский детский сад»		Филиал МБДОУ «Приданниковский детский сад № 5» - «Подгорновский детский сад»		Филиал МБДОУ «Приданниковский детский сад № 5» - «Чувашковский детский сад»		Всего
Общее количество педагогов	37		7		6		4		54
Педагогический состав									
Старший воспитатель	2		-		-		-		5
Воспитатель	25		4		5		3		39
Музыкальный руководитель	2		1		1		1		5
Учитель-логопед	3		1		-		-		4
Учитель-дефектолог	1		-		-		-		1
Педагог-психолог	2		-		-		-		2
Инструктор по физической культуре	2		1		-		-		3
Квалификационный ценз педагогов									
Высшая квалификационная категория	5 педагогов	13,5%	-	-	-	-	-	-	5
Первая квалификационная категория	14 педагогов	37,8%	5 педагогов	72%	2 педагога	34%	1 педагог	25%	22
Соответствие занимаемой должности	3 педагога	8,2%	-	-	-	-	-	-	3
Без категории: из них	15 педагогов	40,5%	2 педагога	28%	4 педагога	66%	3 педагога	75%	24
молодые специалисты	4 педагога	10,8%	-	--	-	-	-	-	4
Образовательный ценз педагогов									
Высшее профессиональное	23 педагога	62,2%	2 педагога	28%	2 педагога	34%	1 педагог	25%	28
Неоконченное высшее	3 педагога	8,2%	-	-	1 педагог	17%	-	-	4
Среднее профессиональное	14 педагогов	37,8%	5 педагогов	72%	3 педагога	50%	3 педагога	75%	25
Педагогический стаж									
до 5 лет	9 педагогов	24,35%	-	-	3 педагога	50%	1 педагог	25%	13

от 5 до 9 лет	9 педагогов	24,35%	3 педагога	44%	-	-	2 педагога	50%	14
от 10 до 14 лет	7 педагогов	18,9%	-	-	1 педагог	17%	-	-	8
от 15 до 19 лет	7 педагога	18,9%	2 педагога	28%	1 педагог	17%	-	-	10
от 20 и более лет	5 педагог	13,5%	2 педагога	28%	1 педагог	17%	1 педагог	25%	9
Возрастной состав педагогов									
до 25 лет	5 педагогов	13,5%	-	-	1 педагог	17%	-	-	6
от 25 лет до 29 лет	9 педагогов	24,35	-	-	3 педагога	44%	-	-	12
от 30 лет до 39 лет	15 педагогов	40,5%	-	-	1 педагог	17%	2 педагога	50%	18
от 40 лет до 49 лет	7 педагогов	18,9%	1 педагог	14%	4 педагога	66%	2 педагога	50%	16
от 50 лет до 55 лет	1 педагог	2,75%	2 педагога	28%					3
от 56 лет	-	-	1 педагог	14%	-	-	-	-	1

Повышение квалификации педагогических работников

№	ФИО	Должность	Сведения о КПК	Сведения о КПК ОВЗ	Профессиональная переподготовка	План прохождения КПК
МБДОУ «Приданниковский детский сад № 5»						
1.	Приемщикова Е.В	Старший воспитатель	2019			2022
2.	Куталова Н.В.	Старший воспитатель	2019			2022
3.	Бабич Н.В.	Инструктор по ФК	2017		2018	2020
4.	Барабанова Л.Ф.	воспитатель	2018		2015	2021
5.	Бурцева Н.В.	Учитель-дефектолог	2018	2018		2021
6.	Вавилина А.Е.	воспитатель	2018	2018		2021
7.	Верзакова В.А.	воспитатель	2018	2012		2021
8.	Голых Е.А.	логопед	2018			2021
9.	Зайцева В.В.	воспитатель	2018			2021
10.	Иванова Л.Н.	воспитатель	2018			2021
11.	Изикеева А.А.	воспитатель	2019	2019	2015	2022

12.	Изикеева Е.А.	воспитатель	2019		2015	2022
13.	Лаврова М.Е	воспитатель	2019		2017	2022
14.	Лазарева Ж.А.	воспитатель	2015		2015	2021
15.	Маркова С.А.	воспитатель	2018			2021
16.	Медведева Л.А.	воспитатель	2018		2015	2021
17.	Митькина Н.А.	Учитель-логопед	2018	2018		2021
18.	Мячева Е.А.	воспитатель	2017		2015	2021
19.	Николаева Е.Н.	воспитатель	2020		2016	2023
20.	Пастухова Ю.А.	воспитатель	2019	2019		2022
21.	Пивоварова М.Н.	Учитель-логопед	2020			2023
22.	Попкова А.Ю.	воспитатель	2018	2018		2021
23.	Приемщикова Е.С.	воспитатель	2020			2023
24.	Россихина И.Л.	Педагог-психолог	2019			2022
25.	Русинова О.А.	воспитатель	2018	2018	2015	2021
26.	Сайфутдинова А.И.	воспитатель	2017			2021
27.	Снежко Н.И.	Педагог-психолог	2019	2019		2022
28.	Тарасенкова Е.И.	воспитатель	2020		2019	2023
29.	Ужегова К.С.	Музыкальный руководитель	2018			2021
30.	Федорова Н.В.	воспитатель	2019		2015	2022
31.	Филатова Е.В.	воспитатель	2018		2018	2021
32.	Цыганцева А.А.	Музыкальный руководитель	2017			2020
33.	Чепурных В.С.	Инструктор по ФК	2020			2023
34.	Чистякова Т.П.	воспитатель	2019			2022
35.	Шапанова Т.В.	воспитатель	2020		2020	2023
36.	Шартдинова Ю.А.	воспитатель	2018			2021
37.	Щепеткова С.Ю.	воспитатель	2018			2021
Филиал МБДОУ «Приданниковский детский сад № 5» - «Александровский детский сад»						
1.	Винокурова С.Н.	воспитатель	2017			2020
2.	Вяткина Н.Г	Инструктор по ФК	2018		2017	2021
3.	Иванова Л.И.	воспитатель	2018		2018	2021
4.	Костицына Л.А.	Музыкальный руководитель	2020		2020	2023
5.	Николаева Е.В.	Учитель-логопед	2019			2022

6.	Сафина О.В.	воспитатель	2020		2017	2023
Филиал МБДОУ «Приданниковский детский сад № 5» - «Подгорновский детский сад»						
1.	Анферова М.В.	воспитатель	2020			2023
2.	Богомоллова Л.Г.	воспитатель	2019		2014	2022
3.	Бухарова О.Н.	воспитатель	2020		2016	2023
4.	Водынина А.А.	воспитатель	2018			2021
5.	Патлусова Н.В.	воспитатель	2020			2023
6.	Романенко Н.В.	Музыкальный руководитель	2017		2016	2020
Филиал МБДОУ «Приданниковский детский сад № 5» - «Чувашковский детский сад»						
1.	Баранова Н.В.	воспитатель	2018			2021
2.	Николаева Е.В.	воспитатель	2019		2015	2022
3.	Шонохова Т.Г.	воспитатель	2019		2015	2022
4.	Чайникова Е.А.	Музыкальный руководитель	2020			2023

Проведенный анализ педагогического состава МБДОУ «Приданниковский детский сад № 5» и его Филиалов выявил как позитивные, так и негативные тенденции:

- для развития кадрового потенциала необходимо внедрить систему морального стимулирования для сохранения в ДОО лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации

- 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)

- распространение эффективного инновационного опыта работы лучших педагогических работников 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.

1.2. 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 педагогических работников умений проектировать и прогнозировать педагогический процесс в условиях внедрения ФГОС дошкольного образования;
- повышение мотивации педагогических работников в росте профессионального мастерства;
- активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространению;
- повышение мотивации педагогических работников для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении;
- формирование образа успешного педагога через своевременное ведение портфолио.

1.3. 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 развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования).

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).

1.4. Пути реализации Программы

1. Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических работников ДОО:

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

2. Повышение мотивации педагогических работников 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 организацию воспитательно-образовательной работы, наобогащение 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 ипринятие управленческих решений;
- активное включение педагогических работников в методическую работу на уровне ДОО, муниципальном уровне: работа в составе творческих групп, участие в работе районного методического объединения;
- 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 педагогическими работниками авторских программ, проектов, программ дополнительного образования;
- активное участие педагогических работников в методической работе на уровне ДОО, района;
- обобщение опыта своей работы в виде публикаций;

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

5. Создание системы закрепления молодых специалистов в ДОО:

- анализ кадровой ситуации в системе ДОО 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.

1.5. Планируемые результаты

1. Закрепление педагогических кадров в МБДОУ «Приданниковский детский сад № 5» и его Филиалах.
2. Создание благоприятных условий для:
 - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
 - мотивации к качественному педагогическому труду;
 - увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разного уровня;
 - повышения социального статуса воспитателя.
3. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров в МБДОУ «Приданниковский детский сад № 5» и его Филиалах.
4. Внедрение современных технологий в образовательный процесс: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ. Создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов МБДОУ «Приданниковский детский сад № 5» и его

Филиалов.

5. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов МБДОУ «Приданниковский детский сад № 5» и его Филиалов.

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

2.1. Этапы реализации Программы

2020-2021	2021-2022	2022-2023
<i>Диагностический</i>	<i>Практический</i>	<i>Аналитический</i>
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 ДОО 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 ДОО (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	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	1. Определение перспективных направлений деятельности ДОО по повышению профессионального уровня педагогических работников ДОО 2. Транслирование опыта работы ДОО по привлечению к работе молодых специалистов. 3. Выявление, обобщение и транслирование

повышению профессиональной компетентности педагогических работников в ДОО 3. Разработка стратегии повышения привлекательности ДОО для молодых специалистов. 4. Пересмотр содержания нормативных документов 5. Создание условий для составления портфолио каждого педагогического работника ДОО, как формы обобщения опыта педагогической деятельности.	вопросов организации образовательного процесса в ДОО. 3. Создание системы партнерства с учреждениями образования, культуры и района. 4. Реализация программы курсовой подготовки педагогических работников ДОО	передового педагогического опыта на разных уровнях через конкурсы профессионального мастерства, участие в конференциях, публикации в СМИ, проектную деятельность и т.д. 4. Анализ эффективности мероприятий, направленных на социальную защищенность работников ДОО. 5. Оценка результатов работы всех участников образовательного процесса (на основании самоанализа).
--	---	--

2.2. План работы по реализации Программы

№	Мероприятия	Сроки	Планируемый результат	Ответственный
1.	Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОО. Изучение потребностей педагогических работников ДОО	Ежегодно (сентябрь)	Статистические данные мониторинга	Заведующий ДОО Старшие воспитатели
2.	Разработка стратегии повышения привлекательности ДОО для квалифицированных кадров: - комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОО молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, внедрение наставничества); - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников ДОО (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы профессионального мастерства, проектную	2020-2023гг	100% укомплектованность ДОО педагогическими кадрами	Заведующий ДООУ, старший воспитатель

	деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышения квалификации, аттестации на более высокую квалификационную категорию, 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 педагогических кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, обучение новым технологиям образования).			
3.	Организация работы по повышению профессиональной компетентности педагогических работников ДОО: - разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; - систематическая курсовая подготовка педагогических работников; - организация работы творческих групп; - обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью; - мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности педагогических работников ДОО	Ежегодно	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	Заведующий ДОО, старшие воспитатели
4.	Сопровождение п педагогических работников	Ежегодно	Представление результатов	Старшие воспитатели

	по теме самообразования: - помощь педагогическим работникам в выборе темы по самообразованию и составлению плана работы; - обобщение опыта работы.		работы по теме самообразования на заседании итогового педагогического совета.	
5.	Мероприятия по аттестации педагогического персонала: - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДОО; - консультации по правовым вопросам прохождения аттестации; - информирование аттестуемых педагогов о дате и времени проведения аттестации; - индивидуальная работа с педагогическими работниками (консультации, рекомендации по итогам посещения НОД, самоанализ педагогической деятельности); - изучение состояния документации педагогических работников; - обмен педагогическим опытом в форме взаимопосещения образовательной деятельности педагогических работников; - консультация «Как оформить портфолио педагога»; - методическая помощь педагогическим работникам в анализе результатов педагогической деятельности и качества организации воспитательно-образовательного процесса; - методическая помощь педагогическим	По мере необходимости В соответствии с графиком аттестации В соответствии с индивидуальным планом Постоянно В соответствии с индивидуальным планом	Увеличение % педагогов повысивших квалификацию.	Заведующий ДОО, старшие воспитатели, педагогические работники ДОО

	работникам в оформлении портфолио, презентации и других материалов для аттестации			
6.	Корректировка локальных актов ДОО, касающихся деятельности педагогических работников	По мере необходимости	Нормативные документы	Заведующий ДОО

2.3. 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 Школа молодого специалиста Школа педагогического мастерства Мастер-класс Участие в проектных группах Районное методическое объединение	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.

2.4. 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.

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)	Старшие воспитатели
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	Старшие воспитатели
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течение учебного года	Старшие воспитатели
3. Результативность образовательного процесса				
Реализация образовательных программ	Мониторинг реализации	Дети	2 раза в год	Старшие

дошкольного образования в полном объеме	образовательной программы			воспитатели
Обобщение и презентация педагогического опыта	Форма фиксации (карта наблюдений)	Педагоги	1 раз в год (май)	Старшие воспитатели
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей)	Анкетирование, беседа, самооценка, мониторинг	Родители (законные представители)	1 раз в год (май)	Заведующий ДОО, Старшие воспитатели, педагоги ДОО

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

Критерии и показатели профессионального роста педагогов

Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества дошкольного образования
	Количество педагогических работников ДОО, принимавших участие в различных конкурсах профессионального мастерства
	Количество педагогических работников ДОО, представляющих и обобщающих опыт своей педагогической деятельности
Обеспечение непрерывного профессионального образования	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в ДОО
	Создание условий для повышения и изменения статуса педагогических работников
	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 педагогических работников
Повышение удовлетворенности воспитательно-образовательным процессом его участников	Создание условий для профессионального роста педагогических работников
	Обновление содержания образования и его технологий
	Предоставление педагогическим работникам 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 ДОО была разработана модель совершенствования профессионального мастерства педагога ДОО, овладев профессионально – личностными качествами которой, педагогический работник сможет совершенствовать свое педагогическое мастерство.

Модель совершенствования профессионального мастерства педагога

Развитие личности педагогического работника		
интересы и потребности педагога	отношение к педагогическому труду	совершенствование нравственных качеств педагога
Культура поведения и общения		
укрепление собственного психофизического развития	диалогические умения	диалогические умения
Совершенствование профессиональных качеств		
профессиональные знания	опыт творческой деятельности	профессиональные умения и способности

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Материально-техническое обеспечение Программы

Технические средства обучения:

МБДОУ «Приданниковский детский сад № 5»	Филиал МБДОУ «Приданниковский детский сад № 5» - «Александровский детский сад»	Филиал МБДОУ «Приданниковский детский сад № 5» - «Подгорновский детский сад»	Филиал МБДОУ «Приданниковский детский сад № 5» - «Чувашковский детский сад»
ноутбуки - 7 шт., компьютер – 2 шт.; телевизор – 5 шт.; музыкальный центр - 4 шт.; лазерный принтер - 2 шт.; МФУ – 2 шт.; видеокамера – 1 шт.; DVD проигрыватель – 4 шт.; мультимедийное оборудование – 1 шт брошюратор – 2 шт ламинатор – 2 шт	ноутбуки -2 шт., телевизор – 1 шт.; музыкальный центр - 4 шт.; лазерный принтер - 1 шт.; МФУ – 1 шт.; видеокамера – 1 шт.; DVD проигрыватель – 1 шт.; мультимедийное оборудование – 1 шт брошюратор – 1 шт ламинатор – 1 шт	ноутбуки - 2 шт., музыкальный центр - 1 шт.; лазерный принтер - 1 шт.; МФУ – 1 шт.; видеокамера – 1 шт.; цифровая фотокамер - 1шт DVD проигрыватель – 1 шт.; мультимедийное оборудование – 1 шт брошюратор – 1 шт ламинатор – 1 шт	ноутбуки - 1 шт., музыкальный центр - 1 шт.; МФУ – 2 шт.; видеокамера – 1 шт.; DVD проигрыватель –1 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 ДОО.

4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

4.1. 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 МБДОУ «Приданниковский детский сад № 5» и его Филиалов.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 634721627414093995837494482188458045512377282774

Владелец Попкова Ольга Михайловна

Действителен с 22.06.2023 по 21.06.2024