

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 59»  
Юридический адрес: 660118, г. Красноярск, пр. Комсомольский, 7А, телефон 8(391)2204561  
Фактический адрес: 660118, г. Красноярск, пр. Комсомольский, 7А, телефон 8(391)2204561,  
660118, г. Красноярск, пр. Комсомольский, 3 Г, телефон 8(391)2203830,  
электронный адрес: dou59@mailkrsk.ru

---

ПРИНЯТА:  
Советом педагогов  
Протокол от 29.08.2024 № 1

УТВЕРЖДЕНА:  
Заведующий МАДОУ № 59  
М.В. Дедух  
Приказ от 02.09.2024 г. № 207

**ПРОГРАММА**  
**профессионального развития педагогов МАДОУ № 59**  
**на 2024-2027 гг**

## Содержание

№	содержание	стр.
	Паспорт программы	2-3
1	Целевой раздел	4-6
	Пояснительная записка	4
	Цель и задачи	5
	Принципы реализации Программы	5
	Основные направления Программы	6
	Ожидаемые результаты	6
2	Содержательный раздел	6-13
	Анализ кадровых условий	6-7
	Характеристика основных проблем	7-8
	Модель системы непрерывного образования, повышения профессионального мастерства педагогов МАДОУ	8
	Пути реализации Программы	9
	План мероприятий повышения квалификации педагогов	10-11
	Формы методической работы по повышению профессионального мастерства педагогов	11-13
3	Организационный раздел	13
	Этапы реализации Программы	13-15
	Организационно-методическое сопровождение Программы	14-15
	Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников	15

## Паспорт Программы

<b>Наименование Программы</b>	Программа профессионального развития педагогов МАДОУ № 59 на 2024-2027 годы
<b>Основание для разработки Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.</li> <li>• 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).</li> <li>• 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».</li> <li>• 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)».</li> <li>• Приказ Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.11.2022 № 1028 «Об утверждении Федеральной образовательной программы дошкольного образования»</li> <li>• Приказ Просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность</li> </ul>
<b>Разработчик Программы</b>	Дедух М.В. – заведующий Колесова Е.Э., заместитель заведующего по УВР Осипченко О.И., заместитель заведующего по УВР Ваняйкина Н.В., старший воспитатель Яблокова С.М., старший воспитатель
<b>Исполнители программы</b>	Педагогический коллектив МАДОУ № 59
<b>Цель Программы</b>	Повышение качества реализации Образовательной программы дошкольного образования через профессиональное развитие педагогов МАДОУ № 59. Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов
<b>Задачи Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития</li> <li>• Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации</li> <li>• Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров</li> <li>• Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей</li> <li>• Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.</li> </ul>
<b>Сроки реализации</b>	2024-2027 годы
<b>Ожидаемые результаты</b>	Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами МАДОУ № 59 Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в

	<p>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 ОП ДО согласно ФОП ДО (по результатам ВСОКО).</p>
<b>Механизм реализации Программы</b>	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
<b>Система организации контроля</b>	Текущий контроль осуществляет заведующий, заместители заведующего по УВР

# 1. Целевой раздел

## Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МАДОУ № 59 (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)».
5. Приказ Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.11.2022 № 1028 «Об утверждении Федеральной образовательной программы дошкольного образования»
6. Приказ Просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

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 ОП 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 МАДОУ № 59;
- формирования заказа на повышение квалификации.

### **Цель:**

Повышение качества реализации ОП ДО через профессиональное развитие педагогов МАДОУ № 59. Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.

### **Задачи:**

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 развития	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 Программы

- 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 повышению 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 ОП ДО согласно ФОП ДО (по результатам ВСОКО).

## 2. Содержательный раздел

### Анализ кадровых условий

В соответствии с требованиями ФГОС к кадровым условиям, все педагогические работники МАДОУ являются специалистами, компетентными в создании условий для развития детей в соответствии со спецификой дошкольного возраста.

МАДОУ укомплектовано педагогическими кадрами в соответствии с реализуемыми образовательными программами:

воспитатели -45 человек;

старшие воспитатели -2 человека;

учителя-логопеды- 3 человека;

педагог-психолог -1 человек;

музыкальные руководители -3 человека;

инструкторы по физической культуре -4 человека.

Кадровый состав: педагогических работников 58 человек, педагогов с высшей категорией – 17 (30 %), с первой – 21 (37%).

Высшее образование имеют 20 педагогов (35%). Молодых специалистов 5 человек (3 воспитателя, 1 музыкальный руководитель, 1 педагог-психолог). 15 педагогов прошли профессиональную переподготовку с учетом требований профессиональных стандартов. Педагогический состав стабилен, текучесть кадров по неуважительным причинам отсутствует.

Стаж педагогической работы: до 5 лет 7 педагогов (12%), больше 20 лет - 29 педагогов (51%)

Работа с кадрами в МАДОУ направлена на повышение профессионализма, творческого потенциала педагогической культуры педагогов, оказание методической помощи педагогам для обеспечения качественного дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО. В организации методической работы применяются современные формы: семинары-практикумы, методические часы, участие в конкурсах педагогического мастерства, участие в городском фестивале успешных образовательных практик.

На основании Письма Минпросвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ АЗ-1128/08 от 21.12.2021г; Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников от 28.12.2021г.; Региональной целевой модели наставничества (Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05), в МАДОУ № 59 разработано «Положение о наставничестве», разработана и реализуется программа наставничества с планом («дорожной картой») реализации целевой модели наставничества.

Аттестация и повышение квалификации педагогических кадров осуществляется в соответствии с планом-графиком, согласованным с педагогами и заведующим МАДОУ. В МАДОУ соблюдается требование Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: реализуется право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в три года. В 2023-2024 учебном году повышение квалификации (ФГОС ДО) прошли 12 педагогов.

Учреждение имеет достаточный кадровый потенциал, способный обеспечить режим стабильного функционирования и развития. В МАДОУ осуществлялась систематическая методическая работа различного содержания и форм, направленная на повышение профессиональной компетентности в ходе прохождения аттестации, обучения на курсах повышения квалификации, участия в районных городских семинарах.

Анализ ситуации с курсовой подготовкой педагогов выявил следующее: педагоги ДОУ прошли курсовую подготовку в рамках тематических курсов повышения квалификации, касающиеся организации образовательной деятельности в контексте федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. Учитывая тот факт, что в состав воспитанников МАДОУ входят дети с ОВЗ, особое внимание необходимо уделить курсовой подготовке по вопросам организации образовательного процесса с данной категорией детей.

### **Характеристика основных проблем:**

Среди основных дефицитов в вопросах сформированности у педагогов профессиональных компетентностей, соответствующих требованиям профессионального стандарта, определяются следующие:

- владение ИКТ-компетентностями, необходимыми для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми;
- выстраивание партнёрского взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников для решения образовательных задач, использование современных методов и средств для их психолого-педагогического просвещения;
- знание и применение современных педагогических технологий, основанных на знании законов развития личности, а также психологических подходов: культурно-исторического, деятельностного и развивающего;
- создание условий для свободного выбора детьми различных видов деятельности;
- умение осуществлять педагогический мониторинг и применять его результаты (владение стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей воспитанников);
- владение психолого-педагогическими технологиями, необходимыми для адресной работы с детьми с ОВЗ.



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 ФОП ДО, 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 МАДОУ № 59**

Категории педагогов	задачи	Формы деятельности	Виды отчета
Начинающий (молодой)	1. Знакомство с коллективом 2. Знакомство с возрастными 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), аналитическая справка	Анализ занятия, ведение перспективного плана, выбор темы по самообразованию, ведение портфолио.
Педагог с опытом	1. Поиск и применение новых подходов к разным видам деятельности 2. Обобщение опыта работы 3. Транслирование опыта работы в среде других педагогических коллективов 4. Использование современных образовательных технологий с детьми	Проектные и рефлексивные карты, формирование РППС в группе	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) Оказание психолого-педагогической помощи молодым специалистам	Проведение открытых показов образовательной деятельности, мастер-классов транслирование опыта работы, публикация опыта.	Портфолио, обобщение опыта работы

Модель системы профессионального мастерства педагогов является весьма эффективной, так как 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.

## Пути реализации Программы

Мониторинг качества профессиональных способностей педагога	Дифференциация педагогов по уровню профессионального мастерства	Формы методической работы по повышению профессионального мастерства
<p>Анкетирование (примерные анкеты для оценки потенциала педагога):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Самооценка личности» (качества личности)</li> <li>- «Готовность педагога к работе в инновационном режиме»</li> <li>«Развитие профессиональных способностей»</li> <li>- «Пути личностного профессионального развития педагога» и др.</li> </ul> <p>Ряд диагностических методик:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Самоотчеты, творческие отчеты педагога по результатам работы.</li> <li>- Наблюдение за работой Воспитателя специалистов и администрации</li> <li>- Результаты анкетирования родителей на предмет оценки работы педагога.</li> </ul> <p>При проведении результата учитывать:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Самооценку педагога своей деятельности</li> <li>2) Оценку администрации и специалиста</li> </ol>	<p>Педагоги – новаторы;            Педагоги – мастера;            Педагоги – опытные-активные;            Педагоги – опытные-малоактивные;            Педагоги – консерваторы;            Педагоги – молодые специалисты</p>	<p>Индивидуальные            Групповые            Творческие команды            Самостоятельная работа по изучению или разработке документов</p>

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			
			2024	2025	2026	2027
1. Создание нормативной правовой основы повышения квалификации работников ДОУ.	1. Систематизировать нормативные правовые документы проведения аттестации работников ДОУ. 2. Разработка локальных актов и обновление должностных инструкций, регламентирующих деятельность ДОУ и педагогических кадров.	Заведующий, заместители заведующего по УВР	+			
2. Разработка диагностических карт профессионального мастерства и определение профессиональных дефицитов	Проведение самоанализа Составление индивидуальных перспективных планов повышения квалификации педагогов Работа над персональными темами по самообразованию педагогов	старший воспитатель, педагог-психолог	+	+	+	+
3. Повышение квалификации сотрудников	Своевременное обучение всех сотрудников: - на курсах повышения квалификации, в т.ч. по ФОП ДО - на городских семинарах (вебинарах) - повышение квалификации сотрудников через дистанционное обучение, вебинары и др. - Увеличение количества работников имеющих - квалификационные категории (первую, высшую).	Заведующий, заместители заведующего по УВР	+	+	+	+

4. Трансляция опыта педагогов через разнообразные формы:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие в семинарах-практикумах, выступления на педагогическом совете (на уровне учреждения);</li> <li>- Городские и региональные конференции и семинары, МО;</li> <li>- Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства, мастер-классы;</li> <li>- Организация наставничества;</li> <li>- Ведение Портфолио (документ профессиональных достижений);</li> <li>- Печатные издания, сайт МАДОУ и другие цифровые образовательные ресурсы.</li> </ul>	Заведующий, заместители заведующего по УВР	+	+	+	+
5.Выявление проблем, связанных с организацией системы повышения квалификации.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Анализ деятельности коллектива.</li> <li>- Разработка дальнейших путей повышения квалификации</li> </ul>	Заведующий, заместители заведующего по УВР	+	+	+	+

### Формы методической работы по повышению профессионального мастерства педагогов

Наименование мероприятия	периодичность
Использование интерактивных методов в работе с коллективом (семинары-практикумы, деловые игры, мастер-классы и др.)	постоянно
Сотрудничество с ИПК и ПП РО, КИМЦ, КГПУ и др.	График курсов ПК
Участие педагогов в методической работе на уровне ДОУ, муниципальном и краевом уровне, обобщение опыта своей работы в виде публикаций	Годовой план
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Годовой план
Разработка педагогами авторских проектов, разработок	По мере накопления материала
Ведение и пополнение портфолио педагогов	постоянно
Организация наставничества, «Школы молодого специалиста»	Годовой план
Анализ кадровой ситуации, прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы	Ежегодно

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.

формы повышения квалификации педагогов ДОУ	Цели и задачи	сроки
1. «Школа профессионального мастерства»	<p>Реализация принципа дифференцированного подхода к уровню развития педагогического мастерства, в результате чего имеет 4 ступени:</p> <p><b>1 ступень:</b>                      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</p> <p><b>Целью</b> этой группы является стимулирование педагогов, работающих ниже своих возможностей.</p> <p><b>2 ступень:</b>                      Школа становления молодого педагога. Ее задачей является оказание помощи в становлении педагога</p> <p><b>3 ступень:</b>                      Школа совершенствования профессионального мастерства предполагает работу с педагогами 1 квалификационной категории с целью доведения их практических знаний и умений до уровня мастера.</p> <p><b>4 ступень:</b>                      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.</p>	<p>Опытные, но малоактивные, молодые специалисты, «консерваторы» - 1 раз в месяц</p> <p>Молодые специалисты - по мере необходимости и Опытные, активные по мере необходимости</p> <p>Новаторы – постоянно</p>
2. «Школа передового опыта»	<p>«Индивидуальное наставничество»</p> <p>Цель: распространение опыта работы лучших педагогов ДОУ среди молодых специалистов, малоопытных педагогов, педагогов, не имеющих квалификационной категории.</p> <p>Ведущей организационной формой работы занятий в школе являются лекции, семинарские занятия, просмотр открытых занятий, даваемых руководителем школы.</p> <p>Девизом является: «Делай как я!»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Педагогическая студия.</li> </ul> <p>Ведущей формой проведения занятий в студии является совместное обсуждение проблемы, наблюдение и анализ деятельности лучших педагогов ДОУ, совместная разработка конспектов занятий и мероприятий.</p>	<p>Режим работы не чаще 1 раза в месяц - новаторы, мастера, опытные-активные, опытные-малоактивные. 1 раз в месяц - все категории</p>

3. «Мастер - класс»	Все категории педагогов Является разовой формой работы педагогов, с целью распространения своего опыта среди педагогов своего ДООУ и других ДООУ района, города. Основной метод - прямой и комментированный показ приемов своей работы.	по потребностям педагогов
4. «Творческие микрогруппы»	Для данной формы работы характерно объединение только опытных педагогов: педагоги новаторы, мастера, опытные - активные. Это объединение педагогов, с целью профессионального общения и обогащения опыта друг друга, а также решения разнообразных задач, связанных с инновационной деятельностью ДОО. Основное условие работы микрогруппы - равенство возможностей педагогов. Группы создаются для нахождения способа решения проблемы, разработки методики, модернизации плана работы, модификации учебного пособия, дидактического материала и прочее.	Длительность их работы зависит от задач поставленных в группе и положения, т.е. до момента разрешения проблемы. По мере необходимости
5. Временные творческие коллективы	Новаторы, мастера, опытные – активные. 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.	Длительность работы от задач, поставленных перед коллективом
6. «Проектные команды»	Все категории педагогов по мере необходимости Метод проектов можно представить, как способ организации педагогического процесса, основанный на взаимодействии участников, направленных на поэтапное достижение цели.	по потребностям педагогов

### 3. Организационный раздел

#### Этапы реализации программы

Программа, рассчитана на 3 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 2024-2025	Второй этап 2025-2026	Третий этап 2026-2027
<p>Активное стимулирование мотивации педагогов, развитие у них адекватного представления о собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии. Он включает следующие мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ и обобщение имеющегося в учреждении кадрового состава и его профессиональной компетентности, выявление профессиональных дефицитов;</li> <li>- психолого-педагогический мониторинг способностей педагогов;</li> <li>- формирование мотивационной готовности родителей к участию в конкурсах;</li> <li>- включение в процесс планирования мероприятий ДОУ на учебный год.</li> <li>- разработка тематики и определение направлений проекта на основе содержания конкурсной деятельности.</li> </ul>	<p>Работа по раскрытию перед педагогами новых возможностей самореализации, повышающих их ценность как профессионалов.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оформление позитивного педагогического опыта, подлежащего распространению;</li> <li>- участие педагогов, детского коллектива и родителей в конкурсах образовательной системы разного уровня;</li> <li>- мастер-класс по представлению и защите профессионального опыта педагогов на мероприятиях разного уровня;</li> <li>- подготовка фото- и видеоматериалов для достижения личностных целей и целей учреждения в целом;</li> <li>- помощь в подготовке презентаций созданной методической продукции и творческих отчетов о результатах работы;</li> <li>- представление материалов творческого труда на заседаниях педагогического совета ДОУ;</li> <li>- проведение открытых мероприятий для педагогов района, города</li> </ul>	<p>Закрепление конкурентоспособности сотрудников ДОУ 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.</p>

## Организационно - методическое сопровождение Программы

Для выявления способностей педагогов к развитию проводится анкетирование, по результатам составляется итоговая таблица, где представлена система работы с педагогами. Все это помогает 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.

Одним из компонентов программы являются конкурсы. Оказание технической поддержки на всех этапах конкурса. Проведение тренингов для участников конкурса, во время которых они проживают все его этапы (мастер-класс, конкурсное занятие, публичная консультация, самоанализ), получают ответы на интересующие их вопросы. Цикл занятий психологической подготовки к участию в испытаниях: отработать 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.

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 ДООУ;
- приоритетных направлений развития;
- интересов 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, технологий и методик;
- владение и использование информационных, дистанционных технологий.

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

- участие в работе творческих групп в ДООУ;
- активность педагогов в конкурсной деятельности на разных уровнях (профессиональных детских конкурсах);
- осуществление самообразования.

**Критерий 3.** Результативность образовательного процесса.

- позитивные результаты освоения детьми образовательных программ;
- обобщение, презентация (публикация) и распространение педагогического опыта;
- удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества.

Эффективность деятельности педагогического коллектива ДООУ 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 ДООУ:

- 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 ДООУ.



