

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад № 1 «Веденского муниципального района»**

ПРИНЯТА
на заседании
педагогического совета
протокол №1
от 30.08.2024г.

УТВЕРЖДЕНА
приказом МБДОУ
«Детский сад №1 Веденского
муниципального района »
от 30 августа 2024г. № 54-ОД

**ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА
ПРОГРАММА
ПЕДАГОГОВ ДОУ
на 2024 – 2027 учебный год**

Пояснительная записка:

В современных условиях перехода к федеральному государственному образовательному стандарту во всех дошкольных образовательных учреждениях меняется статус педагога (воспитателя), его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетенции.

Задачей администрации дошкольного учреждения становится разработка и применение системы внедрения новых, эффективных приёмов повышения квалификации педагогов.

Перед методической службой поставлены задачи:

- обеспечить реализацию инновационных стратегий;
- ориентировать педагогов на самообразование, саморазвитие, самосовершенствование;
- создавать условия для роста профессионального мастерства, компетентности и творческого потенциала каждого специалиста.

Одним из условий качества обучения и воспитания дошкольников, является профессиональное мастерство педагогов. На основании федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования и «Профессионального стандарта педагога» выделили следующие требования, на основании которых необходимо переработать программу по повышению профессионального мастерства.

Качества	Содержание
Профессиональные	<ul style="list-style-type: none">• Владение теорией и методикой образования и воспитания детей;• Мониторинг образовательной деятельности с целью последующей корректировки;• Реализовывать коррекционные задачи по рекомендациям узких специалистов;• Умение работать с родителями;• Владение ИКТ-компетенциями.
Личные	<ul style="list-style-type: none">• Интеллектуальные• Трудовые• Эстетические• Нравственные• Мобильность• Ценностные ориентации

Учитывая новые требования к педагогу ДОО администрацией ДОО было принято решение разработать программу повышения профессионального мастерства педагогов.

Структура программы

I Введение

II Цели и задачи

III План мероприятий повышения квалификации педагогов ДОО

IV Содержание и реализация программы

V Организационно - методическое сопровождение программы

VI План – карта реализации основного периода программы ДОО на учебный год

VII Формы методической работы ДОО по повышению профессионального мастерства педагогов

VIII Прогнозируемый результат обновленной программы

I. Введение

Успешное воспитание дошкольников напрямую связано с индивидуально-личностными и профессиональными качествами воспитателя, среди которых организованность, повышение самооценки и профессиональной компетенции, нацеленность на результат. От профессионализма педагогов напрямую зависит уровень развития творчества детей, их готовность к обучению в школе и к жизни.

Наиболее ценным сотрудником для любого дошкольного учреждения является педагог, находящийся на стадии профессионализации, который умеет решать простые и сложные задачи, имеет свой индивидуальный, неповторимый стиль деятельности.

Эта программа направлена на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого педагога, ориентирована, прежде всего, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а, в конечном счете, — на повышение качества и эффективности образовательного процесса.

II. Цели и задачи

Цели и задачи можно различать по отношению к конкретному педагогу детского сада, по отношению к педагогическому коллективу в целом с учетом новых стандартов: дошкольного образования и профессионального стандарта педагога.

По отношению к конкретному педагогу целью программы является формирование индивидуальной, авторской высокоэффективной системы

педагогической деятельности. Реализация этой цели предполагает следующие задачи:

- обогащение знаний педагогов;
- развитие ценностных ориентиров, убеждений, мотивов к творческой деятельности;
- развитие профессиональной мобильности педагогов, раскрывающей новые возможности самореализации, повышающей ценность и конкурентоспособность педагогического труда.

По отношению к педагогическому коллективу целью является формирование положительного отношения коллектива к изменениям в профессиональной сфере деятельности. Цель достигается путем решения задач:

- выработка единой педагогической позиции, ценностей, традиций;
- организация анализа и самоанализа;
- выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- приобщение коллектива к научно-исследовательской деятельности.

Программа выполняет также **посреднические функции** между дошкольным образовательным учреждением и более широкой системой непрерывного образования. Это осуществляется путем:

- распространения опыта работы своего дошкольного учреждения (посредством организации семинаров-практикумов, методических объединений, дней открытых дверей и т.п.);
- изучения опыта работы других педагогических коллективов.

Участники программы: заведующий, зам.зав.по УВР, старший воспитатель, педагогический коллектив, родители.

III. План мероприятий повышения квалификации педагогов ДОУ

Цель: создание эффективной системы повышения квалификации педагогических кадров, ориентированных на формирование успешной, здоровой, социально адаптированной личности, ориентированной на общечеловеческие ценности, владеющей необходимыми знаниями для дальнейшего обучения с учетом индивидуальных способностей

Задачи первого этапа:

- 1.Создание эффективной системы повышения квалификации кадров в ДОУ на нормативно-правовой основе.
2. Повышение уровня квалификации кадров через прохождение квалификационных курсов.

Задачи второго этапа:

1.Повышение уровня результативности усвоения программ путем внедрения новых информационных технологий в учебный процесс.

2.Формирование системы мотивации и стимулирования индивидуальной исследовательской деятельности педагогов средствами маркетинга.

Задачи третьего этапа:

1.Выявление проблем связанных с организацией системы повышения квалификации.

2.Анализ деятельности и разработка дальнейших путей повышения квалификации педагогов.

Задачи	Направление деятельности	Исполнители	Сроки			
			2024-2025	2025-2026	2026-2027	
1.Создание нормативно-правовой основы повышения квалификации работников ДОУ.	1.Систематизировать нормативно-правовые документы проведения аттестации работников ДОУ. 2.Разработка локальных актов и обновление должностных инструкций, регламентирующих деятельность ДОУ и педагогических кадров.	Заведующий, Зам. зав. по ВМР, Педагог-психолог				
2.Внедрение новых информационных технологий в учебный процесс через:	2.1. Разработка модели методической работы в учреждении; 2.2.Разработку педагогами перспектив, целей и задач образовательной деятельности; 2.3. Определение программы работы и обеспечение преемственности в работе с коллегами; 2.4.Участие каждого специалиста ДОУ в мониторинге используемой программы и ее диагностике.	Заведующий, Зам. Зав. по ВМР Педагог-психолог, узкие специалисты				
3.Обеспечение управления и контроля педагогического процесса компьютерными программами,	3.1.Создание банка управленческих и диагностических программ по каждому ведущему виду деятельности педагогического коллектива. 3.2.Отслеживание результативности индивидуальной исследовательской	Заведующий, Зам. зав. по ВМР, Педагог-психолог				

тестами и технологиями.	деятельности педагогов.				
4.Разработка диагностических карт профессионального мастерства и определение личных потребностей сотрудников в обучении.	4.1. Проведение самоанализа 4.2.Составление индивидуальных перспективных планов повышения квалификации педагогов 4.3. Работа над персональными темами по самообразованию педагогов	Заведующий, Зам. зав. по ВМР,			
5.Повышение квалификации сотрудников	5.1.Своевременное обучение всех сотрудников: - на курсах повышения квалификации; - на семинарах; 5.2.Опробация новых форм повышения квалификации сотрудников. 5.3.Увеличение количества работников имеющих квалификационные категории (первую, высшую).	Заведующий, Зам. зав. по ВМР			
6.1.Трансляция опыта педагогов через:	6.1.Участие в семинарах-практикумах, выступления на педагогическом совете (на уровне учреждения); 6.2.Конференции и семинары; 6.3.Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства, мастер-классы; 6.4.Организация наставничества; 6.5.Ведение Портфолио (документ профессиональных достижений); 6.6.Печатные издания, сайт детского сада и другие Интернет-сайты и цифровые образовательные ресурсы.	Заведующий, Зам. зав. по ВМР,			
7.Выявление проблем	7.1.Анализ деятельности коллектива.	Заведующий, Старший			

связанных с организацией системы повышения квалификации.	7.2.Разработка дальнейших путей повышения квалификации	воспитатель, Педагог-психолог			
--	--	-------------------------------	--	--	--

IV. Содержание и реализация программы

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

Первый этап	Второй этап	Третий этап
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 формирования умения социального позиционирования себя в профессии; -разработка тематики и 	<p>Работа по раскрытию перед педагогами новых возможностей самореализации, повышающих их ценность как профессионалов.</p> <ul style="list-style-type: none"> -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. 	<p>Заключительный этап, цель которого - закрепление конкурентоспособности сотрудников ДООУ в широких педагогических кругах. Проводится оценка результатов работы всех участников проекта (на основании самоанализа), обрабатываются и оформляются все материалы, создается методическое пособие для внедрения данной модели в практику работы дошкольного учреждения.</p>

определение направлений проекта на основе содержания конкурсной деятельности.		
---	--	--

V. Организационное - методическое сопровождение программы

Для выявления способностей педагогов к развитию проводим анкетирование (*приложение 2*), по результатам составляем итоговую таблицу, где продумываем систему работы с педагогами. Все это помогает нам спланировать предварительную работу, подготовить коллектив к реализации проекта.

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. -Требования к написанию эссе.

- Проведение учебного занятия 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: физкультурно-

оздоровительная и художественно-эстетическая;

- интересов педагогов;
- реализация внедрения ФГОС;
- повышение квалификации педагогов.

VI План – карта реализации основного периода программы ДОУ на учебный год

Виды деятельности	Цель	Сроки
Методическое сопровождение педагогов	Оказание помощи педагогам	В течение года
Расстановка кадров по группам	Закрепление педагога с определенной возрастной группой	Август-сентябрь
Конкурс «Подготовка к новому учебному году»	Создание предметно-развивающей среды в связи с требованиями ФГОС	Начало учебного года август-сентябрь
Профессионального мастерства: «Дебют» (для молодых специалистов),	Повышение престижа профессии педагога и участие в городском конкурсе профессионального мастерства	В течение года
Аттестация педагогических работников	Повышение квалификации педагогов	В течение года
Участие в конкурсах, в том числе и профессиональных, методических объединениях, научно-практических конференциях (районных, республиканских)	Повышение профессионального мастерства педагогов, презентация опыта работы, обмен опытом с другими участниками образовательных событий	В течение года
Организация мероприятий досуга и праздника	Раскрытие творческого потенциала педагогов, привлечение детей в творческую и познавательную деятельность, привлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс ДОУ	В течение года, тематически е праздники, реализация проектов
Педсоветы, консилиумы, семинары, семинары-практикумы, мастер-классы, смотры-конкурсы и выставки, изучение передового педагогического опыта	Создание условий для демонстрации педагогического опыта работы, что способствует повышению профессиональной компетентности педагогов	В течение года

На всех этапах проводится систематическая работа по внедрению стандарта дошкольного образования, отрабатываются механизмы внедрения, происходит знакомство и обучение педагогов с нормативными документами, регламентирующими образовательную деятельность.

В особую структуру модели методической службы выделено три педагогические мастерские:

- «Школа молодого педагога»,
- «Школа передового опыта»,
- «Школа высшего педагогического мастерства».

Особенности педагогических мастерских функционирующих в ДОУ

«Школа молодого педагога»	«Школа передового опыта»	«Школа высшего педагогического мастерства»
<p>Помогает адаптироваться начинающим воспитателям, выработать собственную систему воспитания. В современной ситуации к числу приоритетных ценностей относятся независимость, свобода выбора, возможность творческого поиска. Большинство молодых педагогов нуждаются не столько в наставничестве, сколько в возможности получить методическую, психолого-педагогическую, управленческую и другую информацию. Поэтому основными задачами «Школы молодого педагога» являются: формирование и воспитание потребности у молодых педагогов непрерывного самообразования; помощь педагогу с опорой на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта; стимулирование развития индивидуального стиля творческой деятельности педагога.</p>	<p>Значимость заключается в ее открытости для всех коллег. Каждый преподаватель имеет возможность непосредственного вхождения в творческую лабораторию «Мастер-класс». Внутри данного объединения проходят беседы, изучаются современные методы и приемы работы, осуществляется взаимное посещение занятий и тщательный анализ. Такое творческое содружество совершенствует работу всех педагогов. Общение «на равных» опытных и начинающих педагогов, глубокая заинтересованность каждого каждым способствуют созданию в коллективе творческой атмосферы, стимулируют педагогический поиск, что, в конечном счете, обогащает образовательный процесс.</p>	<p>Деятельность направлена на организацию научно-экспериментальной и опытно-исследовательской работы по апробации новых концепций, идей, проектов, программ, внедрения реального дипломного проектирования в осуществлении поставленных задач. Говоря о внесении изменений в структуру методической деятельности, стоит отметить, что методический кабинет становится центром научно-методической работы, где формируется профессиональная культура педагога.</p>

Материал методического кабинета можно рассортировать на несколько разделов:

- нормативные и инструктивные материалы,
- методические материалы,
- методическая и справочная литература,
- дидактический и наглядный материал,

- ТСО.

Помимо педагогических мастерских, являющихся одним из вариантов методической работы, также можно выделить следующие формы:

VII. Формы методической работы ДОУ по повышению профессионального мастерства педагогов

Перечень форм методической работы, используемых в системе повышения квалификации педагогов ДОУ	Рекомендуемая квалификационная категория	Частота работы
<p>1. Психолого-педагогический консилиум. Представляет собой совещание или взаимную консультацию специалистов (экспертов) в той или иной области, которые по заранее определенному набору параметров периодически обсуждают и оценивают реальные возможности каждого ребенка в зоне ближайшего развития. Рекомендуется использовать в ДОУ, где ведется экспериментальная, инновационная работа по управлению качеством образования или по оптимизации педагогического процесса. В ДОУ консилиум проводится во время проведения ПМПК (психолого-медико-педагогической комиссии).</p>	Педагог- психолог, узкие специалисты.	1 -2 раза в год в каждой возрастной группе, а так же по графику в годовом плане
<p>2.«Педагогические заседания» Имеет целью передачу педагогом - мастером остальным членам педагогического коллектива основных идей своей воспитательно-образовательной системы, практических способов ее реализации. Ведущие формы учебных занятий в педагогическом совете: совместное обсуждение концептуальной идеи педагога - мастера, выполнение индивидуально практических заданий и возможность их использования педагогом в своей работе с детьми. Основная задача педагогического заседания - познакомить воспитателей ДОУ с методами педагогики, с новыми технологиями, нетрадиционными формами работы.</p>	Заведующий Старший воспитатель Все категории педагогов	Частота занятий и длительность - по потребностям педагогов.
<p>3. «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</p>	Все категории педагогов	Частота занятий и длительность - по потребностям педагогов.

комментированный показ приемов своей работы.		
4. «Творческие группы» Это стихийное объединение 2-3 педагогов, с целью профессионального общения и обогащения опыта друг друга. Основное условие работы микро группы - равенство возможностей педагогов. Группы создаются для нахождения способа решения проблемы, разработки методики, модернизации плана работы, модификации учебного пособия, дидактического материала и прочее.	Для данной формы работы характерно объединение только опытных педагогов: мастера, опытные - активные.	Длительность их работы от нескольких часов до нескольких дней, т.е. до момента разрешения проблемы. По мере необходимости.
5. «Проектная деятельность» 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.

Эти формы разработаны с учетом дифференцированного подхода к профессиональному мастерству педагогов. Среди них есть формы только для молодых и малоопытных педагогов, и есть формы, которые рекомендуются для педагогов мастерства еще не достигших, но способных его достичь.

Система непрерывного образования педагогов предполагает разработку образовательных программ для отдельных групп педагогов, объединяющихся по личностным качествам, психологической совместимости, по степени заинтересованности.

Либо есть другой вариант: для каждого педагога разрабатывается **«Индивидуальная программа творческого развития».**

Структура ее написания общепринята. Она включает в себя:

- 1) учебный план;
- 2) учебно - тематический план;
- 3) содержание каждого занятия;
- 4) перечень заданий для самостоятельной работы;
- 5) перечень тем для самостоятельного изучения;
- 6) формы отчетности.

В ДОУ отработаны этапы профессионального развития педагога по осуществлению перестройки мышления педагогов для подведения их к самостоятельной формулировке противоречия между возможностями системы и современными требованиями к подготовке выпускника.

(Приложение № 3 Этапы профессионального развития педагогов ДОУ)

Далее организационный этап программы предполагает:

- Пополнение воспитателями базовых научных и методических знаний.

- Развитие исследовательских умений воспитателей.
- Организация взаимодействия занятий, круглых столов, защит программ, творческих отчетов и т. д.

Таким образом, из предложенных форм работы, мы остановимся подробнее на одном. «**Проектная деятельность**» сравнительно новая форма работы в ДОУ, но уже зарекомендовала себя, как весьма эффективная. Данная форма работы нами осваивается едва ли больше года. Работа над проектами вообще вызывала много вопросов и сложностей, например, целеполагание, формы проведения, этапы разработки, а так же техническое оформление. Для успешного освоения проектирования, мы предложили педагогам схему, по которой они выстраивали свою деятельность.

Этапы реализации проекта	Содержание работы	Участники
Подготовительный этап	Обдумывание идеи проекта, сбор информации, материала для реализации идеи.	Педагоги ДОУ, специалисты, родители, воспитанники ДОУ.
Организационный этап Формирующий этап	Составление плана проекта, определение сроков реализации и ответственных за отдельные этапы проекта. Проведение круглых столов с родителями и педагогами, консультаций по теме проекта и реализации задач. Разработка положений смотров, конкурсов, конспектов занятий, сценария итогового мероприятия. Педагоги, специалисты ДОУ. Проведение занятий с детьми специалистами и педагогами ДОУ, экскурсии и т.д. Проведение конкурсов и смотров в рамках проекта. Совместная работа детей, родителей и педагогов по созданию и оформлению выставок совместных работ, фото выставок и фотоколлажей по теме проекта.	Педагоги, специалисты ДОУ, родители. Педагоги, специалисты ДОУ, родители, воспитанники ДОУ.
Итоговый этап	Проведение итогового мероприятия (праздника, развлечения). Награждение победителей конкурсов и родителей благодарственными письмами. Анализ результатов проектной деятельности. Обобщение опыта.	Педагоги и специалисты ДОУ, родители.

Результаты достижения, по освоению метода проектов: создали мини-уголок природы на территории ДОУ совместно с педагогами, детьми и родителями, ответственный педагог обобщила опыт работы на краевой конференции по экологическому воспитанию детей. Этот проект представили на заочном

этапе смотра-конкурса территорий. Неоднократно представляли проект на всероссийских конкурсах.

Разработали и провели проект «В поисках здоровья» с участием педагогов, детей и родителей. Все механизмы проведения были прописаны. Данный проект был представлен на всероссийских конкурсах.

Педагоги активно осваивают метод проектов вместе с детьми, например, «Я – исследователь», «Пернатые друзья», «Мы – патриоты родного города». Работа над проектом педагога и детей строится по таким же этапам, но здесь значение имеет возраст и способности детей.

Таким образом, работая в «проектных командах» педагогов ДООУ в частности над проектом, педагоги не просто осваивают новые формы и методы работы, они делятся своим опытом, узнают новое, тем самым повышая свое профессиональное мастерство.

Структура участия в «проектной деятельности»

Цель: обеспечение практической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

Содержание деятельности:

1. Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.
2. Совершенствование системы научно-методической работы, её организация.

Качество воспитательно-образовательного процесса в ДООУ зависит не только от целей и задач, которые поставлены перед педагогическим коллективом ДООУ, но и в значительной мере от профессиональной компетентности кадров, реализующих эти цели на практике.

Поэтому уровень методической работы, её эффективность во многом определяют профессиональную готовность кадров к реализации образовательной программы ДООУ.

В нашем учреждении активно применяем метод Мозговой штурм, презентация, а так же командный метод.

Командный позволяет «заставить» людей действовать в одной команде для разработки в кратчайшие сроки конкретных реализуемых предложений, нацеленных на решение проблемы.

При использовании этого метода каждый педагог может:

- сосредоточиться на содержании;
- действовать целенаправленно;
- сохранить возможность для импровизации;

- проявить самостоятельность каждому участнику обсуждения;
- проводить обсуждение в свободной и коллегиальной обстановке.

Метод непроизвольно создает коллегиальную обстановку, не опрос или выступление по очереди, а решение в процессе работы.

Метод «Мозговой штурм» или «Мозговая атака» (brainstorming) – процедура группового креативного мышления, точнее – это средство получения от группы лиц большого количества идей за короткий промежуток времени.

В нашем детском саду этот метод активно применяется на заседаниях творческой группы для обсуждения плана или проведения различных мероприятий: детских каникул, соревнований, педагогических конкурсов, методических объединений и др.

Все перечисленные методы достаточно эффективны. После их применения выявляются позитивные изменения общего уровня профессиональной компетенции педагогов.

Применение интерактивных методов обучения позволило создать условия для самостоятельной и творческой работы педагогов, познакомиться с предлагаемым опытом работы, развить умение работать коллективно, плодотворно сотрудничая друг с другом, повысить их педагогическую компетентность, активизировать деятельность педагогов на педсоветах и семинарах, заинтересовать их в участии в профессиональных конкурсах не только муниципального, но и регионального уровня.

Следующий пункт плана на практическом этапе:

3. Создание внутри садовой системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.). Для того чтобы работа носила системный характер необходимо уделять большое внимание изучению профессионального потенциала педагогов ДОУ.

Здесь поможет создание методического паспорта воспитателя ДОУ. Методический паспорт воспитателя – это своеобразный паспорт методического мастерства педагога ДОУ, который даёт целостное представление о каждом педагоге (рассчитан он на 5 лет). А также помогает сократить бумажный поток документации.

Структура его такова:

(Приложение № 4 Структура методического паспорта педагога ДОУ).

Методический паспорт педагога позволяет адекватно оценить результаты профессионального роста и позитивных изменений в деятельности каждого члена педагогического коллектива.

Далее на практическом этапе реализации программы следует:

4. Совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений.

Активизации профессионального потенциала педагогов придаём огромное значение. Создание стимулирующих мероприятий преследует разные цели: от признания и самовыражения до получения вознаграждения разного уровня. В МБДОУ существует система мер поощрения творческих педагогов, проводятся смотры - конкурсы профессионального мастерства, на лучшую постановку воспитательно-образовательной работы, на обогащение предметно-развивающей среды, различные выставки и др.

В своей деятельности администрацией используются все виды контроля, применяются различные методы диагностики: наблюдения, анализ документации, анкетирование, изучение продуктов детской деятельности, экспресс-анализ достижений и продвижения детей.

Используем следующие методы управления коллективом:

- методы экономического стимулирования:
- доплата за активное участие, высокие показатели,
- разовые премии
- административные методы:
- рациональная расстановка кадров,
- указы, распоряжения в рамках деятельности ДОУ.
- психолого-педагогические методы воздействия:
- совет, просьба, пожелания,
- стимуляция творческой активности, инициативности сотрудников,
- воспитание чувства коллективной ответственности и самосознания.

Методы общественного воздействия:

- вовлечение сотрудников и родителей в управление ДОУ,
- развитие демократического стиля в процессе работы и выстраивании стратегии развития ДОУ,
- обеспечение свободы личности каждого педагога.

5. Разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров.

6. Активное участие педагогов в методической работе на уровне города:

- работа в составе проблемно-творческих групп;
- участие в работе научно-практических конференций;
- обобщение опыта своей работы в виде публикаций;
- участие в выставках материалов передового педагогического опыта.

Контрольно-оценочный этап реализации «проектной деятельности»

Цель: выявление рассогласования между желаемым и реальным уровнями инновационного потенциала педагогического коллектива.

Содержание деятельности:

1. Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.

Оценка в системе показателей:

- восприимчивость педагогов к новому;
- подготовленность к освоению новшеств;
- степень новаторства педагогического коллектива;
- степень творческой активности;
- развитость коммуникативных связей.

2. Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов.

3. Составление программы деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию инновационного потенциала.

Эффективность деятельности педагогического коллектива ДОУ 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 ДОУ:

- 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.

VIII. Прогнозируемый результат обновленной программы

В результате внедрения проекта программы в практику работы учреждения мы предполагаем, что:

- уровень инициативности, творческой активности педагогов преобразуется в процесс активизации их саморазвития и профессионального роста;
- изменится социальное позиционирование педагогов вследствие интеграции в профессиональное сообщество через повышение умения презентовать свой опыт работы;
- повысится уровень воспитательно-образовательной работы в ДОУ;
- возрастет имидж ДОУ;
- реализуются требования к профессиональным компетенциям педагога;

- закрепление и успешная деятельность молодых педагогов;
- повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала.

Обновленный проект программы по управлению повышением профессионального мастерства педагогов ДООУ, в основу которого положены важные качества, выделенные из федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования и профессионального стандарта педагога. Существующие формы работы по повышению профессионального мастерства педагогов в ДООУ: педагогический совет, участие в мастер-классах, участие в конкурсах профессионального мастерства, прохождение курсовой подготовки, аттестация педагогических кадров успешно реализуется. В опыт учреждения внедрен метод проектов, который позволяет педагогам раскрывать творческий потенциал, реализовывать образовательную программу, формировать у детей предпосылки учебной деятельности, зарекомендовал себя одним из эффективных по повышению профессионализма педагогов.

Выводы по II главе

Во второй главе «Опыт разработки проекта программы в управлении повышением профессионального мастерства педагогами ДООУ» проанализированы Стандарт дошкольного образования и профессиональный стандарт педагог, которые предъявляют одинаковые требования к профессионализму педагога, в частности воспитателя. Регламентируют идентичные компетенции, предъявляемые к педагогу. Исследуя стандарты, мы выделили важные требования, предъявляемые к профессионализму педагога ДООУ.

Перечень требований: трудовых действий, организации образовательно-воспитательного процесса, умения и знания, личные и профессиональные качества воспитателя, выделенные из профессионального стандарта педагога и федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования были положены в основу обновленного проекта программы повышения профессионального мастерства педагогов ДООУ. Предлагаемые формы работы станут условием для развития профессионализма педагогов. В ДООУ обновлен проект программы по управлению повышением профессионального мастерства. Данный проект доработан в связи с условиями модернизации дошкольного образования, определяемые ФГОС дошкольного образования и Профессиональным стандартом педагога.

Заключение

В современных условиях изменения системы дошкольного образования важное место занимает профессиональное мастерство педагогов. Профессиональное мастерство включает в себя различные характеристики, такие как, высокое овладение знаниями и умениями профессиональной деятельности, владение различными технологиями, профессиональное мастерство формируется на основе педагогического опыта. Следует отметить такие качества, как высокую квалификацию и компетентность, надежность и ответственность, технологическую культуру и самодисциплину, связано с профессиональным творчеством.

Проанализировав Стандарт дошкольного образования и профессиональный стандарт педагога, которые предъявляют одинаковые требования к профессионализму педагога, в частности воспитателя. Регламентируют идентичные компетенции, предъявляемые к педагогу. Исследуя стандарты, мы выделили важные требования, предъявляемые к профессионализму педагога ДОУ.

Перечень требований: трудовых действий, организации образовательно-воспитательного процесса, умения и знания, личные и профессиональные качества воспитателя, выделенные из профессионального стандарта педагога и федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, были положены в основу обновленного проекта - программы повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ. Предлагаемые формы работы станут условием для развития профессионализма педагогов. На основании полученных результатов, нами обновлен проект - программы по управлению повышением профессионального мастерства. Данный проект доработан в связи с условиями модернизации дошкольного образования, определяемые ФГОС дошкольного образования и Профессиональным стандартом педагога.

Приложение №2

Модель профессионального развития педагогов

Педагоги	Методы работы
«Передовики»	Курсовая переподготовка по интересующей теме, работа в «Школе передового опыта»
«Золотая середина»	Посещение методических объединений, взаимопосещения, курсовая переподготовка, работа по самообразованию, работа в «Школе передового опыта»
«Отстающие»	Работа в «Школе молодого педагога», курсовая переподготовка, работа по самообразованию, рефлексия

Приложение №3

Этапы профессионального развития педагогов ДОУ

Наименование этапа	Содержание
Подготовительный	Мотивация, анкетирование, целеполагание
Организационный	Изучение нормативных документов, Изучение методов и приемов, применение их на практике, рефлексия
Заключительный этап	Диагностика и анализ

Приложение №4

Структура методического паспорта педагога ДОУ

1. Знание нормативных документов
2. Знание передовых технологий и методик
3. Знание возрастных особенностей детей
4. Практическое использование современных методов и технологий
5. Стиль общения педагога с ребенком
6. Организация предметно-развивающей среды
7. Обобщение опыта
8. Работа с родителями