

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад  
комбинированного вида № 7 «Улыбка» муниципального образования город  
Новороссийск  
353913 г.Новороссийск, ул. Героев-Десантников. 35 Б тел 72-59-27

Принята на педагогическом совете  
МБДОУ ДС №7 «Улыбка»  
Протокол № 1 от 30.08.2023 г.

Утверждена  
Заведующий МБДОУ ДС №7 «Улыбка»  
\_\_\_\_\_ Н.Н. Совенко

**ПРОГРАММА**  
**профессионального развития**  
**педагогов**  
**муниципального бюджетного**  
**дошкольного образовательного**  
**учреждения комбинированного вида**

<b>Раздел I</b>		
<b>1.1.</b>	Паспорт программы	
<b>1.2.</b>	Пояснительная записка	
<b>1.2.1.</b>	Актуальность	
<b>1.2.2.</b>	Анализ кадровых ресурсов	
<b>Раздел II</b>		
<b>2.1.</b>	Целевые ориентиры программы	
<b>2.2.</b>	Задачи программы	
<b>2.3.</b>	Принципы программы	
<b>2.4.</b>	Механизмы реализации программы	
<b>2.5.</b>	Сроки реализации	
<b>2.6.</b>	Ожидаемые результаты	
<b>Раздел III</b>		
<b>3.1</b>	Система мероприятий	
<b>Раздел IV</b>		
<b>4.1.</b>	<b>Мониторинг реализации программы</b>	

## Раздел 1

### 1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов

<b>Наименование программы</b>	Программа профессионального развития педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида детский сад № 7 «Улыбка»
<b>Разработчик программы</b>	Творческая группа «Есть идея!» Состав: заведующий Ройтенберг О.В., зам. зав. по УВР Идес В.В., старший воспитатель Журавель В.А., психолог Глазунова О.А.
<b>Цель программы</b>	Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов
<b>Задачи программы</b>	Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития; Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации; Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров; Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
<b>Сроки реализации</b>	2022-2024 годы
<b>Ожидаемые результаты</b>	Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения; Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; Мотивация к качественному педагогическому труду; Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в профессиональных педагогических конкурсах, творческих, рабочих группах; Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности). Реализация персонифицированной программы повышения качества педагогов и узких специалистов; Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий; Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения;

	<p>Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (первая, высшая);</p> <p>Сформирован творчески работающий и креативно мыслящий коллектив педагогов-единомышленников.</p> <p>Качественная реализация ООП и АООП ДО (по результатам ВСОКО).</p>
<b>Механизм реализации программы</b>	<p>Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.</p>
<b>Система организации контроля</b>	<p>Текущий контроль осуществляет заведующий, зам. зав. по УВР, старший воспитатель</p>

## 1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 7 «Улыбка» (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:

- Федеральный закон ФЗ-№273 «Об образовании»;
- Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (Приказ Минобрнауки РФ №1155 от 17.10.2013 г.);
- Национальным проектом «Образование»;
- Федеральным проектом «Учитель будущего»;
- Распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ»;
- Профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)»;
- Профессионального стандарта «Педагог-дефектолог (учитель-логопед, сурдопедагог, Олигофренопедагог, тифлопедагог)»;
- Стратегией развития образования детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью до 2030 года;
- Концепцией мониторинга качества дошкольного образования.

### 1.2.1. Актуальность

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

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

Дошкольному учреждению необходим педагог:

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

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и

качественно, уровень квалификации педагогов не позволяет качественно реализовать ООП и АООП 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 с педагогическим коллективом 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.

Как показывает практика, нередко встречаются ситуации, когда педагог, имеющий достаточно большой профессиональный потенциал, не владея навыками самоорганизации, не способен организовать собственную деятельность таким образом, чтобы максимально раскрыться в своих профессиональных качествах. Проблемой можно считать ситуацию, когда педагог с большим стажем работы не видит (*или не принимает*) изменений, происходящих в современном образовании, не испытывает потребности в изменении уровня собственного профессионального мастерства. Формальное отношение к повышению уровня профессионального мастерства, воспринимаемое как однократное за пять лет прохождение курсовой подготовки также не способствует достижению задач, определяемых государством перед педагогами.

Данные противоречия определяют проблему поиска таких форм повышения уровня профессионального мастерства и их сочетаний, которые в максимальной степени будут способствовать становлению профессиональных качеств, ключевых компетенций педагогов, которые обеспечат соответствие уровня профессионализма педагога современным требованиям, реализации его внутреннего потенциала и, в конечном счете, повышения уровня его профессионального мастерства.

Изучение литературы позволило сделать вывод о том, что достижение педагогом уровня профессиональной компетенции, соответствующего требованиям профессиональных стандартов и квалификационных характеристик возможно посредством проектирования и реализации персонифицированных программ повышения квалификации. Поэтому основной управленческой задачей стала разработка программы профессионального развития педагогов Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 5 «Золотая рыбка» комбинированного вида

### 1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Наш детский сад сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является его педагогический коллектив.

Процесс формирования и развития коллектива дошкольного образовательного учреждения поэтапно от собеседования при приеме на работу до формирования коллектива единомышленников, работающих в едином русле, и при этом имеющих стремление к личному профессиональному самосовершенствованию происходил постепенно.

Благодаря выстроенной и целенаправленной работе по повышению профессиональной компетентности педагогов, актуальным для нашего коллектива стало – **корпоративное обучение** на протяжении 2018г.-2022г.

100% педагогов прошли курсы повышения квалификации на тему:

1. «Организация образовательной деятельности для детей дошкольного возраста с ОВЗ в условиях реализации ФГОС ДО» ООО «Институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки» г.Абакан - 72 часа;
2. «Инновационная педагогическая деятельность педагога в условиях реализации ФГОС ДО» ГБПОУ КК «Новороссийский социально-педагогический колледж» - 72 часа;
3. «Развитие дошкольников в соответствии с ФГОС ДО» ООО «Центр непрерывного образования и инноваций» г.С-Петербург – 72 часа;
4. «Здоровьесберегающие технологии в образовательном процессе дошкольной образовательной организации в соответствии с ФГОС ДО» ООО «Международные Образовательные Проекты» Центр дополнительного профессионального образования «Экстерн» - 72 часа;
5. «Навигация, консультирование родителей, воспитывающих детей, оказание им информационно-методической помощи» ГБОУ «Институт развития образования» Краснодарского края – 72 часа;
6. «Оценка качества дошкольного образования: стратегия и инструменты» ГБОУ «Институт развития образования» Краснодарского края – 72 часа;
7. «Организация образовательного процесса и психолого-педагогического сопровождения в рамках реализации ФГОС ДО для воспитателя» АНО «Академия образовательных технологий и исследований» - 108 часов;
8. «Взаимодействие участников образовательных отношений в условиях реализации ФГОС ДО ГБОУ «Институт развития образования» Краснодарского края – 72 часа;
9. «Актуальные вопросы реализации программы «От рождения до школы» в дошкольной образовательной организации» » ООО «Международные Образовательные Проекты» Центр дополнительного профессионального образования «Экстерн» - 72 часа;

Повышение профессиональной компетентности педагогов способствует совершенствованию и развитию образовательного процесса и влияет на уровень образованности воспитанников.

В дошкольном учреждении работают 31 педагог.

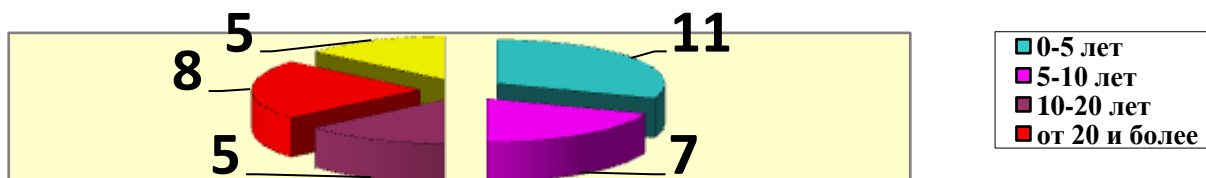
⊙ уровень образования:

Образование	Количество	% соотношение
высшее	9	23 %
среднеспециальное	22	71 %
обучается в настоящее время	2 (имеют среднее специальное)	6%
Всего	31	100%



⊙ стажевые группы:

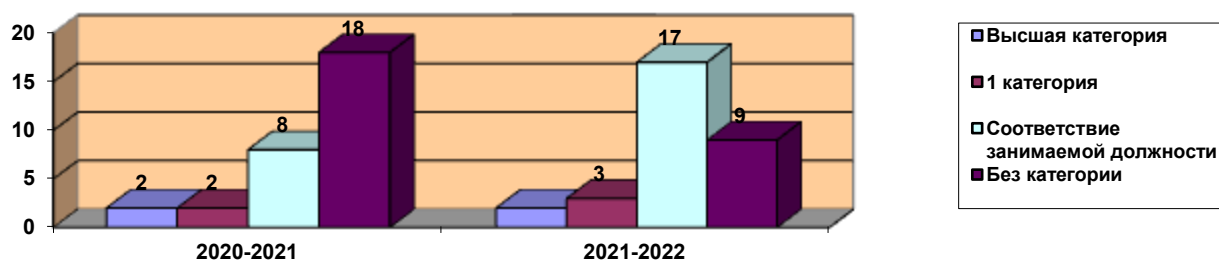
Стаж	Количество людей
от 0-5 лет	11
Из них молодые специалисты:	1
от 5-10 лет	7
от 10-20 лет	5
от 20 и более	8
из них пенсионеры	5



⊙ аттестация педагогов

Должность	Высшая категория	I категория	Соответствие занимаемой должности	Без категории
Заведующая д/с	-	-	1	-
Заместитель заведующей по УВР	-	-	-	1
Старший вос-ль	-	-	1	-
Муз. руководитель	-	1	1	-
Инструктор ФК	-	-	1	-
Психолог	1	-	-	-
Учитель-логопед	-	1	-	1
Воспитатели	1	1	13	7





В дошкольном образовательном учреждении работает сплоченный коллектив единомышленников, который отличается профессионализмом, работоспособностью и энергичностью. Однако процент педагогов с квалификационной категорией низкий, т.к. нет стабильного коллектива, средний возраст педагогов более 40 лет, нет мотивации к прохождению процедуры аттестации.

Важной особенностью дошкольного учреждения является то, что педагоги выстраивают систему саморазвития исходя из рекомендаций трех уровней (саморекомендации, рекомендации дошкольного образовательного учреждения, рекомендации аттестационной комиссии) и из содержания персонифицированной программы повышения квалификации педагогов и узких специалистов. Это позволяет целенаправленно и последовательно повышать свою педагогическую компетентность.

## Раздел II

### 2.1. Целевые ориентиры

#### ***Цель программы:***

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

#### ***Задачи программы:***

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;

#### ***Принципы программы:***

Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС);

Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, 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).

#### ***Механизмы реализации Программы***

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

#### ***Сроки реализации Программы***

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2022 по 2024 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

#### ***Ожидаемые результаты реализации Программы***

1. Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
2. Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;
3. Мотивация к качественному педагогическому труду;
4. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в профессиональных

- педагогических конкурсах, творческих, рабочих группах;
5. Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности).  
Реализация персонифицированной программы повышения качества педагогов и узких специалистов (Приложение №1);
  6. Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
  7. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения;
  8. Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (первая, высшая);
  9. Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников;
  10. Качественная реализация ООП и АООП ДО (по результатам ВСОКО).

### Раздел III

#### 3.1. Система мероприятий по реализации программы

Мероприятие	Сроки	Ответственные
<b>1. Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития</b>		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года Формирование корпоративного заказа на КПК	Ежегодно сентябрь	Заместитель заведующей по УВР
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ
Разработка, внесение изменений в Положение о материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда.	По мере необходимости	комиссия по распределению стимулирующих выплат
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Зам.зав. по УВР
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с Профстандартом, ротации кадров.	ежегодно	Заведующий ДОУ, зам.зав.по УВР
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: ГМО, профессиональные конкурсы муниципалитета; образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течении всего периода	Заведующий, зам. зав. по УВР, старший воспитатель ДОУ
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Зам.зав. по УВР, старший воспитатель
Составление, корректировка и анализ Персонафицированной программы профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течении всего периода	Зам.зав. по УВР
<b>2. Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации</b>		

Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	ежегодно	Заведующий, зам.зав. по УВР
<p>Планирование образовательной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование корпоративного заказа;</li> <li>- организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации</li> <li>- оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации, КОД)</li> <li>- проведение ВСОКО</li> <li>- повторная оценка уровня квалификации</li> <li>- организация методического сопровождения;</li> <li>- профильные и индивидуальные консультации;</li> <li>- временные творческие объединения по направлениям работы</li> <li>- конкурсы</li> <li>- открытые показы ООД</li> <li>- наставничество</li> <li>- включение педагогов в образовательное пространство: ГМО, клубы молодого педагога, интернет-сообщества</li> <li>- взаимодействие с соцпартнерами;</li> <li>- конкурсное движение;</li> <li>- семинары-практикумы;</li> <li>- мастер-классы;</li> <li>- вовлечение в проектную деятельность;</li> <li>- поддержка традиций;</li> <li>- экскурсии, фестивали, квест-игры, проведение акций, организация выставок и др.</li> </ul>	В течении всего периода	Заведующий, зам.зав. по УВР
<b>3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров</b>		
Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), Формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития (ИППР)	В течении всего периода	Старший воспитатель ДОУ
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2020-2022	Старший воспитатель ДОУ
<p>Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов</p> <p>Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»</p>	2020-2022	Старший воспитатель, педагог-психолог,

Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы	2020-2022	Старший воспитатель в ДОУ
<b>4. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей</b>		
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	Весь период	Зам.зам. по УВР
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий, Зам.зам. по УВР
Организация методического сопровождения на основе персонифицированной программы повышения квалификации педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.	Весь период	Зам.зам. по УВР
<b>5. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения</b>		
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Зам.зав. по УВР, старший воспитатель Председатель ПК
Поддержка традиций ДОУ	Весь период	Заведующий, председатель ПК
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОУ,	Весь период	Заведующий Старший воспитатель
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	2022-2024	Заведующий зам. зав. по УВР

## РАЗДЕЛ IV

### Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов

Мониторинг уровня квалификации педагогических работников осуществляется на основе оценки уровня квалификации. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДОУ.

Способы оценки изменений:

- наблюдение;
- собеседование;
- контрольно-оценочная деятельность
- повторная оценка – сравнение результатов экспертизы 1 и экспертизы 2
- оценка динамики индивидуального развития ребенка.
- ВСОКО

<b>Предполагаемые результаты реализации программы</b>	<b>Индикаторы измерения</b>
1. Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, персонифицированной программы повышения квалификации, положения о конкурсах и мастерских
2. Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический на семинарах, мастер-классах, через публикации и т.д.
3. Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня

4. Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах</li> <li>- Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы</li> <li>- Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации -90%</li> </ul>
5. Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	- Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%
6. Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	<p>Все педагоги переведены на эффективный контракт</p> <p>Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за преемственность деятельности</p>
7. Качественная реализация ООП и АООП ДО	Результаты ВСОКО



*Персонафицированная программа повышения квалификации  
Педагога \_\_\_\_\_  
МБДОУ детский сад №7 «Улыбка»  
на 2022-2026 гг.*

Новороссийск, 2022

### *Пояснительная записка*

На смену традиционной модели образования пришла установка на непрерывное образование в течение жизни, необходимость которого стала общепризнанной. Основными постулатами непрерывного образования, сформулированными Международной комиссией ЮНЕСКО по образованию для XXI века и выражающими суть этого процесса, стали: научиться познавать; научиться делать; научиться жить вместе; научиться жить. По данным ЮНЕСКО в странах Европы дополнительным образованием охвачено 30-40% населения в возрасте 25-64 года. В среднем по странам ЕС соответствующая доля населения составляет 17%, в России - всего лишь 8%. Это, наверное, и объясняет повышенный интерес в России к вопросам непрерывного образования, в том числе и к разработке и исполнению персонализированных программ повышения квалификации педагогических работников.

Под персонализированной программой следует понимать, с одной стороны, систему мероприятий, направленных на реализацию повышения квалификации и переподготовки педагогов дошкольного образовательного учреждения, с другой стороны, – стратегический инструмент профессионального образования взрослых, позволяющий активизировать творческую инициативу сотрудников, направить интеллектуальную и духовную энергию человеческих ресурсов на эффективную реализацию миссии образовательного учреждения.

Основными принципами построения и совершенствования системы повышения квалификации в настоящее время являются: государственный характер системы повышения квалификации; детерминированность социально-политическим и экономическим развитием общества; взаимосвязь системы повышения квалификации и систем педагогического образования; непрерывность процесса повышения квалификации на протяжении всего периода педагогической деятельности; целостность содержания повышения квалификации.

Одной из форм развития профессиональной компетентности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения является персонифицированная программа повышения квалификации.

Персонифицированная – это значит адресная, ориентированная на конкретного педагога, его потребности и осознанные дефициты профессиональных компетентностей.

Персонификация – это многосмысловое понятие. Это понятие права раз в три года (согласно Федерального Закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г «Об Образовании в Российской Федерации» с изменениями от 8 декабря 2020») повысить свою квалификацию в той области, в которой осознаются дефициты. С другой стороны, это и ответственность перед работодателем за реализацию тех задач, которые руководитель дошкольного образовательного учреждения ставит перед педагогом, ответственность за предоставление по результатам ожидаемого продукта.

Данная персонифицированная программа разработана в соответствии со структурой, требованиями к содержанию персонифицированных программ педагогических и руководящих работников в сфере образования.

Персонифицированная программа содержит как систему внешнего повышения квалификации (в образовательных организациях дополнительного профессионального образования), так и внутрифирменное повышение квалификации через систему методической работы ДОО.

Срок реализации персонифицированной программы – 5 лет.

### **Актуальность**

Введение ФГОС ДО предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДОО, которая зависит от системы взаимосвязанных, организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для эффективного функционирования и использования кадрового потенциала.

Детский сад сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является его педагогический коллектив.

Однако педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в ДООУ. А значит, его надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

Уровень квалификаций педагогических работников образовательного учреждения должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности. При этом педагогические работники должны обладать основными компетенциями:

- ✓ организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья воспитанников и их физическое развитие;
- ✓ организации различных видов деятельности и общения воспитанников;
- ✓ организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования;
- ✓ осуществлении взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения;
- ✓ методическом обеспечении воспитательно-образовательного процесса,
- ✓ владении информационно-коммуникационными технологиями и умением применять их в воспитательно-образовательном процессе. Предъявляются также требования к непрерывности профессионального развития педагогических кадров.

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

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

Педагоги дошкольного учреждения, соблюдая принципы сочетания традиций и новаторства, следуют стратегическим направлениям развития системы образования в России. Качество образовательной работы во многом зависит от профессиональных характеристик педагогов. Самыми значимыми из них являются образовательный уровень, стаж работы, квалификационная категория.

#### Данные о педагоге

Фамилия Имя Отчество	
Стаж работы	
Основная специальность	
Должность, дополнительная нагрузка	
Квалификационная категория	
Тема самообразования	
Сроки реализации	
Цель профессионального развития	
Задачи	
Предполагаемый результат	

**Результаты мониторинга профессиональной деятельности  
воспитателя**

**Карта для диагностики профессиональной теоретической  
подготовленности к педагогической деятельности воспитателя**

**Инструкция:** для получения данных необходимо проставить оценки от 0 до 3 баллов по каждому из показателей в таблицу.

0 баллов – отсутствие выраженности данного показателя у педагога;

1 балл – слабая выраженность показателя;

2 балла – достаточная выраженность показателя у педагога;

3 балла – оптимальная выраженность данного показателя.

Таблица № 1

<i>Признаки</i>	<i>Показатели оценивания</i>	<i>Баллы</i>
<b>Научная подготовленность</b>		
<i>1. Информированность о теоретических основах педагогики и методик развития детей дошкольного возраста</i>	1. Ориентация в целях и задачах современного дошкольного образования. 2. Владение основными закономерностями и принципами педагогики и методик развития детей дошкольного возраста 3. Оперирование научной терминологией. 4. Ориентация в отборе содержания образования детей дошкольного возраста на основе современной образовательной парадигмы, научных данных, фактов, понятий. 5. Понимание логики педагогической науки.	
<i>2. Информированность о методах дошкольной педагогики и психологии</i>	1. Ориентация в многообразии методов дошкольной педагогики и психологии 2. Понимание сущности методов дошкольной педагогики 3. Представление о возможности эффективного использования методов в процессе практической работы с детьми.	

<p><i>3. Информированность о современных разработках в области дошкольной педагогики</i></p>	<p>1. Ориентация в истории научных открытий.  2. Понимание необходимости ее использования в процессе воспитания детей дошкольного возраста  3. Владение знаниями об инновационных стратегиях в дошкольном образовании.  4. Представление о значимости использования этих знаний в образовании детей дошкольного возраста</p>	
<p><b><i>Методическая подготовленность воспитателя, узкого специалиста</i></b></p>		
<p><i>1. Знание содержания образования для детей дошкольного возраста</i></p>	<p>1. Представление о роли воспитания и обучения в развитии личности ребенка (формирование базового доверия к миру, становление позитивной «Я-концепции»)  2. Понимание целей и задач развития детей дошкольного возраста  3. Ориентация в современных программах дошкольного образования и современных педагогических технологиях развития детей дошкольного возраста  4. Определение форм и методов развития познавательной активности у детей раннего возраста</p>	
<p><i>2. Информированность о методах и приемах развития детей дошкольного возраста.</i></p>	<p>1. Понимание адекватности методов и приемов развития детей дошкольного возраста целям и содержанию дошкольного образования.  2. Ориентация в разнообразии и целевой направленности различных методов и приемов развития детей дошкольного возраста.  3. Понимание сущности различных методов обучения и специфики их использования в процессе работы с детьми разных возрастных групп.  4. Ориентация в современных педагогических технологиях в области развития детей дошкольного возраста.</p>	
<p><i>3. Информированность о формах организации образования детей дошкольного возраста</i></p>	<p>1. Понимание взаимной связи содержания, форм и методов обучения детей.  2. Ориентация в специфике различных форм организации детей дошкольного возраста.  3. Ориентация в современных и нетрадиционных формах организации обучения детей, в их сущности и условиях успешного использования в практической работе.</p>	

4. Информированность о средствах обучения детей дошкольного возраста	1. Ориентация в разнообразии, специфике и условиях использования различных средств обучения для детей дошкольного возраста 2. Понимание роли и функций средств обучения в активизации познавательных процессов детей дошкольного возраста	
	3. Понимание необходимости управления развитием познавательных процессов у детей дошкольного возраста и месте педагога в этом процессе	
	4. Владение приемами планирования и организации личного труда и деятельности детей дошкольного возраста	
	5. Ориентация в содержании контрольно-аналитической деятельности педагога в процессе развития детей дошкольного возраста	
	6. Владение приемами педагогической техники	
<b>Психологическая подготовленность</b>		
1. Информированность о психологических особенностях детей дошкольного возраста, основных этапах их развития	1. Ориентация в психологических особенностях дошкольников и необходимости их учета при отборе содержания, форм и методов обучения. 2. Понимание роли психодиагностики в построении индивидуальных образовательных программ. 3. Ориентация в диагностических методах оценки развития детей дошкольного возраста	
2. Информированность о психологических закономерностях обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста	1. Понимание закономерностей познания. 2. Ориентация в компонентах обучения, их сущности и логической взаимосвязи. 3. Понимание психологических основ обучения, воспитания и развития личности дошкольника в разных возрастных группах.	

**Обработка результатов:** руководитель методической работы подсчитывает общий балл по каждому из выделенных показателей для оценивания и, используя предложенную ниже формулу, определяет



коэффициент по каждому показателю и общий коэффициент профессиональной подготовки.

К – профессиональная подготовленность;

К1 – теоретическая подготовленность;

К2 – методическая подготовленность;

К3 – психологическая подготовленность;

S – сумма баллов.

$K1 = S: (12 \times 3)$ ;  $K2 = S: (13 \times 3)$ ;  $K3 = S: (14 \times 3)$ ;  $K = (K1 + K2 + K3) : 3$

На основании полученных данных определяется уровень профессиональной подготовленности каждого педагога, который может быть определен как:

- оптимальный уровень – от 1 до 0,8 баллов,
- достаточный уровень – от 0,79 до 0,6 баллов,
- критический уровень - от 0,59 до 0,3 баллов,
- недопустимый уровень – от 0,29 балла и ниже.

*Выявлен оптимальный уровень*

### *Оценивание профессиональной компетентности воспитателей*

<b>№ n/n</b>	<b>Компетенции</b>	<b>Показатели (индикаторы) оценивания</b>
1	<i>Получение воспитателем информации о результатах развития детей раннего возраста на основе результатов педагогической диагностики</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ психофизических особенностей и динамики развития детей.</li> <li>2. Анализ необходимости применения инновационной стратегии развития детей дошкольного возраста.</li> <li>3. Проектирование ожидаемого результата в применении инновационных технологий.</li> <li>4. Осуществление индивидуального и дифференцированного подхода к осуществлению образования.</li> <li>5. Соотношение результатов достижений ребенка с требованиями государственного стандарта по дошкольному образованию.</li> <li>6. Анализ индивидуальной траектории развития ребёнка; причин задержки развития ребенка (по необходимости).</li> </ol>
2	<i>Демонстрация воспитателем знаний дошкольной педагогики и педагогики развития детей дошкольного возраста, методик; современных инновационных педагогических технологий в области развития детей дошкольного возраста</i>	<p>Владение основами дошкольной педагогики и педагогики развития детей раннего возраста, методик; современных инновационных педагогических технологий в области развития детей раннего возраста:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) знание и применение в педагогической деятельности принципов педагогики развития детей дошкольного возраста и методик;</li> <li>б) владение и использование современных форм организации образования детей дошкольного возраста;</li> <li>в) использование современных педагогических технологий;</li> <li>г) использование нетрадиционных форм образования /индивидуальная работа с детьми;</li> <li>д) использование инновационных направлений в дошкольном образовании;</li> <li>е) использование метода проектов как одной из современных тенденций в дошкольном образовании.</li> </ol>

3	<p><i>Организация времени на педагогическую и инновационную деятельность, использование пространства группы, развивающих пособий для реализации задач инновационной деятельности; ТСО и информационных технологий (компьютерных) в целях воспитания и обучения детей дошкольного возраста</i></p>	<p>1) Решение задач мотивации:</p> <p>а) привлекает внимание детей перед объяснением нового материала;</p> <p>б) дает ясные, четкие, полные указания по ходу деятельности, доступные пониманию ребёнка дошкольного возраста;</p> <p>в) наглядные пособия и материалы находятся в доступном для самостоятельной познавательной детской деятельности месте, открыты для их использования, в достаточном количестве;</p> <p>г) эффективность детской деятельности стимулируется поддержанием интереса, внесением ярких, образных стимулов;</p> <p>д) воспитатель умело показывает детям значимость результата их деятельности, поощряя их самостоятельность;</p> <p>е) эффективное использование времени на образовательную деятельность: использование проблемных ситуаций в окружающей жизни для повышения познавательной активности детей;</p> <p>ж) осуществление индивидуального и дифференцированного подходов в ходе образовательного процесса, умение видеть всех детей, держать на контроле их деятельность;</p> <p>з) использование предметно - развивающей среды группы в процессе образовательной работы, наполнение предметно - развивающей среды материалами для занятий;</p> <p>и) использование ТСО в ходе образовательной работы с детьми;</p> <p>к) использование компьютера в образовательной работе с детьми, создание и адаптация развивающих образовательных программ для детей дошкольного возраста;</p> <p>л) внесение музыкального фона в процесс образования (режимные моменты, прием детей, занятия, самостоятельная деятельность детей).</p>
---	---	---

4	<i>Общение, взаимодействие педагога с детьми</i>	<p>1) В общении с детьми:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-создает условия для развития эмоционального общения детей со взрослыми;</li> <li>-помогает детям наладить положительные контакты со сверстниками;</li> <li>создает условия для развития предметного взаимодействия с детьми (сотрудничества), предлагая им различные образцы действий с предметами;</li> <li>-поощряет и стимулирует интерес детей к чтению книжек;</li> <li>-создает условия для формирования у детей представления о себе;</li> <li>-создает условия для развития речи детей;</li> <li>-организует продуктивные и творческие виды деятельности детей;</li> <li>-создает условия для овладения детьми ходьбой, сложными локомоциями, тонкой моторикой рук.</li> </ul> <p>2) Педагог, взаимодействуя с детьми:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-проявляет уважение к личности каждого ребенка, доброжелательное внимание к нему;</li> <li>-чутко реагирует на инициативу детей в общении, на их потребность в поддержке взрослых;</li> <li>-создает условия для формирования у детей положительных взаимоотношений со сверстниками;</li> <li>-не ограничивает естественный шум в группе (оживленную деятельность, игру, смех, свободный разговор); голос педагога не доминирует над голосами детей;</li> <li>-в ходе обучающих занятий учитывает возрастные возможности и интересы детей;</li> <li>-организует процессуальные игры детей как творческую деятельность;</li> <li>-поддерживает положительное самоощущение детей, способствуют формированию у них знаний о себе;</li> <li>-не прибегает к физическому наказанию или другим негативным дисциплинарным методам, которые обижают, пугают или унижают детей.</li> </ul>
5	<i>Демонстрация педагогом современных методов воспитания и обучения</i>	<p>1) Актуализация образовательной информации (подготовка к восприятию учебной информации):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) мотивация деятельности;</li> <li>б) проблемно - поисковые методы в образовательной деятельности;</li> <li>в) использование экспериментирования и детского проектирования при организации разных видов деятельности;</li> <li>г) использование схем, моделей для создания устойчивого познавательного интереса детей к деятельности;</li> <li>д) использование разнообразных проектов по направлениям инновационной деятельности в дошкольном образовании;</li> </ul> <p>2) Предъявление образовательной информации:</p>

		<p>а) доступность преподнесения познавательной информации;  б) последовательность изложения материала;  в) использование методов развивающего обучения;  г) использование современных педагогических технологий;  д) сменяемость видов детской деятельности в ходе предъявления образовательной информации;  е) поддержание интереса детей к содержанию информации;  ж) стимулирование самостоятельной познавательной активности.</p> <p>3) Выявление освоенности содержания образования:  а) оценивание активности детей;  б) анализ уровня освоенности каждым ребенком содержания информации;  в) анализ эффективности применяемых методов и приемов;  г) анализ результативности образовательного мероприятия;  д) установление «обратных связей» (реакция детей);  е) анализ результативности применения инновационных технологий в образовании детей раннего возраста;  ж) анализ уровня паритета здоровья и образованности детей раннего возраста.</p>
6	<p><i>Поддержание положительного микроклимата коллективе (эмоционально- положительной атмосферы)</i></p>	<p>в</p> <p>1) Передача положительного отношения к детям:  а) посредством зрительного контакта, мимики;  б) посредством голосовых интонаций и модуляций;  в) тактильным контактом;  г) жестами.</p> <p>2) Стимуляция интереса ребенка к жизни в группе:  а) мотивация всех видов детской деятельности;  б) обыгрывание интересных аспектов каждого вида деятельности;  в) использование юмора, шуток;  г) поддержание положительных нравственных проявлений детей в определенных видах деятельности.</p> <p>3) Демонстрация тепла и дружелюбия:  а) приятный тон голоса, зрительного контакта;  б) использование имен детей в теплой, дружественной манере;  в) теплота, дружелюбие демонстрируются путем тактильного контакта, проявлением внимания;  г) теплота, дружелюбие демонстрируются посредством улыбок, юмора.</p>

		<p>4) Помощь детям в выработке позитивной самооценки:</p> <p>а) речь педагога свободна от насмешек и сарказма;</p> <p>б) воспитатель ведет себя с детьми учтиво, вежливо, уважительно;</p> <p>в) персонализированное поощрение за выполненную работу, проявленную доброту к другим детям;</p> <p>г) персонализированная поддержка и одобрение при трудностях.</p>
7	<p><i>Поддержание организованного поведения</i></p>	<p>Поддержание включенности ребенка в разные виды деятельности:</p> <p>а) мотивация разных видов деятельности поддержание интереса;</p> <p>б) поиск методов активного включения в работу пассивных, замкнутых, робких детей;</p> <p>в) поощрение проявления творчества и самостоятельности;</p> <p>г) использование невербальных средств воздействия в целях вовлечения ребенка в деятельность;</p> <p>д) высказывание личного отношения к проявлению негативного поведения ребенка.</p>

**Инструкция:** для заполнения данной анкеты руководителям предлагается оценить уровень педагога по каждому направлению профессиональной компетентности. Для этого оценивается уровень по каждому показателю по 10-ти балльной шкале:

10-9 баллов – если показатель присутствует в полной мере в деятельности педагога;

8-7 баллов – если показатель не в полной мере присутствует в деятельности педагога;

6-5 баллов – показатель в меньшей мере присутствует в деятельности педагога;

4-3 балла – показатель отсутствует

За каждый показатель проставляется балльная оценка, затем высчитывается процентное соотношение каждого показателя.

Если педагог набирает:

**90-100%** - то уровень его профессиональной компетентности **оптимальный**;

89-70% - уровень его профессиональной компетентности достаточный;

69-50% - уровень компетентности критический;

менее 50% - уровень недопустимый.

***Оценивание состояния профессиональной компетентности  
как основание построения личностно ориентированного  
повышения квалификации***

***Первый уровень профессионально-педагогической квалификации***

Имеется определенный освоенный объем личных психолого-педагогических, предметных, частно - методических, управленческих и других знаний. Опыт их реализации в профессиональной деятельности отсутствует или незначителен. Круг содержательных разделов и объем освоенных знаний ограничен образовательными программами, использованными при подготовке специалистов. Полнота, точность

воспроизведения, использование в практических ситуациях не достигает высшего значения.

Профессиональная направленность ярко не выражена. Не наблюдается активное участие в продуктивной деятельности, заметна склонность к выполнению репродуктивных действий. Педагог избегает участия в инновационной деятельности, в выполнении любых видов дополнительных функций.

Педагогическая техника сформирована на недопустимом уровне, характеризуется наличием разрозненных сведений об операциональном составе отдельных педагогических действий.

### ***Второй уровень профессионально-педагогической квалификации***

Педагог имеет значительный багаж освоенных знаний. Имеется опыт их применения в профессиональной деятельности. Преобладают предметные и частно-методические знания, соответствующие требованиям образовательных программ. Потребности в расширении знаний, совершенствовании их содержательного состава, структуры (размерности) не испытывает. Освоены многие психолого-педагогические закономерности, особенно эмпирические. Нравственные качества содействуют добросовестному осуществлению профессиональных функций. С течением времени профессиональные знания, лежащие в основе компетентности, не всегда адекватны действительности. По собственной инициативе не стремится к изменению размерности личных знаний.

Уровень сформированности педагогической техники недостаточен, характеризуется наличием отдельных педагогических умений. Возникают затруднения при осуществлении сложных видов профессиональной деятельности.

### ***Третий уровень профессионально-педагогической квалификации***

Объем педагогических, предметных, частно-методических, управленческих и др. знаний примерно соответствует содержанию



образования специалистов в предпрофессиональный период. Опыт их реализации в профессиональной деятельности отсутствует или незначителен. Полнота, точность воспроизведения, использование в практических ситуациях не достигает высшего значения. Заметно стремление преобразования размерности освоенных знаний в меняющихся условиях.

Ярко выражена педагогическая направленность. Педагог активно включается в продуктивную деятельность, испытывает потребность участия в инновационной деятельности. Не избегает проблемных ситуаций. Испытывает потребность к повышению квалификации в различных формах.

Педагогическая техника сформирована на достаточном уровне, характеризуется наличием сведений об операциональном составе педагогических действий, быстрым накоплением опыта их осуществления в силу активности профессионального поведения. Нравственные качества способствуют регуляции профессиональной деятельности и обуславливают выбор эффективных путей управления ею.

#### ***Четвертый уровень профессионально-педагогической квалификации***

Имеется широкий багаж профессионально-полезных знаний. Их размерность характеризуется полезностью всех составляющих и соблюдением необходимых пропорций. Освоенные знания осознанно используются и в традиционных, и в проблемных ситуациях. Педагогическая направленность ярко выражена. Нравственные качества обеспечивают стабильно нравственное поведение в отношениях с учащимися и с коллегами.

Педагогическая техника, в условиях выполнения привычных функциональных обязанностей, сформирована на оптимальном уровне. Однако потребность и способность к росту образованности утрачена или снижена. С трудом ориентируется в изменившихся условиях. В таких случаях наблюдается неадекватность квалификационных характеристик потребностям субъектов образовательных систем и свойствам самих систем.

### ***Пятый уровень профессионально-педагогической квалификации***

Имеется широкий багаж профессионально полезных знаний. Их размерность характеризуется полезностью всех составляющих и соблюдением необходимых пропорций. Освоенные знания осознанно используются и в традиционных, и в проблемных ситуациях. В случаях изменения условий педагог целенаправленно повышает профессиональную квалификацию. Выражена потребность и способность к повышению образованности, изменению размерности профессионально значимых личностных знаний.

Педагогическая направленность ярко выражена. Нравственные качества обеспечивают стабильно нравственное поведение в отношениях с учащимися и коллегами.

Педагогическая техника сформирована на высоком уровне.

Помимо представленного в тексте инструментария оценивания профессиональной компетентности воспитателя групп детей раннего возраста могут быть использованы и другие инструменты (см. приложение 3)

**Итоги мониторинга профессиональной деятельности**

<b>Направления профессиональной деятельности</b>	<b>Уровень выраженности</b>	<b>рекомендации</b>
<i>Состояние профессиональной компетентности как основание построения личностно ориентированного повышения квалификации</i>		
<i>Профессиональная компетентность педагога групп детей дошкольного возраста, осуществляющего инновационную деятельность</i>		
<i>Профессиональная теоретическая подготовленность к педагогической деятельности в группах детей дошкольного возраста</i>		

**График повышения квалификации в образовательных организациях  
дополнительного профессионального образования**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование организации</b>	<b>Образовательная программа</b>	<b>сроки</b>	<b>Подтверждающий документ</b>



## ***План - проект карьерного роста воспитателя***

### ***Первый год работы:***

1. Реализация перспектив, выдвинутых в проектной работе на категорию.
2. Участие в городских, региональных, федеральных смотрах, конкурсах.
3. Разработка авторской программы или методических рекомендаций, сборник дидактических пособий.
4. Создание методического обеспечения реализации системы работы по одному из инновационных направлений в деятельности воспитателя.
5. Создание дидактического обеспечения ООП и рабочей программы.

### ***Второй год работы:***

1. Разработка программного обеспечения инновационной деятельности ОУ (участие в создании инновационной методической продукции).
2. Руководство одним из инновационных структурных подразделений внутри ОУ (творческой группой, временным научно-исследовательским коллективом, методическим объединением).
3. Подготовка к публикации позитивного педагогического опыта.

### ***Третий год работы:***

1. Организация исследовательской работы по одному из направлений инновационной деятельности учреждения.
2. Разработка современных подходов к организации мониторинговых исследований по данному направлению.

### ***Четвёртый год работы:***

1. Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки.
2. Использование дистанционных технологий для повышения педагогического мастерства + (дистанционные курсы ПК, вебинары, участие в форумах на интернет - порталах педагогических сообществ и т.д.).
3. Участие в педагогических советах, семинарах для родителей, мастер – классах

### ***Пятый год работы:***

1. Оформление портфолио
2. Прохождение аттестации (подтверждение) на первую/ высшую категорию

