

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД  
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 50 «НЕЗАБУДКА»  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОВОРОССИЙСК

**Программа  
профессионального  
развития педагогических работников  
«Шаги к успеху»**

2022г  
г. Новороссийск

## I РАЗДЕЛ

### 1.1 Паспорт программы

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 50 «Незабудка» на 2022-2025 годы
Разработчик программы	Заведующий МБДОУ № 50 - Чубукова Н.А Старший воспитатель – Музыченко Е.Н Рабочая группа МБДОУ № 50
Цель программы	Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников, обеспечивающих престиж ДОУ.
Задачи программы	1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров; 2. Повышать мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении. 3. Совершенствовать систему научно- методической работы, её организация. 4. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.
Направления реализации Программы	- Психологическая и методическая поддержка - Непрерывность профессионального развития
Механизм реализации Программы	- Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения тестирования; - Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога; - Разработка и оформление портфолио педагога в соответствии с профессиональным стандартом педагога и ФГОС ДО
Ожидаемые результаты	Закрепление кадров в ДОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров; Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; Мотивация к качественному педагогическому труду; Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах; Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий); Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов;

	Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение об установлении дополнительных выплат); Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников
--	---

## 1.2 Пояснительная записка

Современные условия развития Российского общества диктуют переход на новый, качественно иной уровень образования.

Качество педагогических кадров – это важный компонент образовательной системы потому, как реализация всех остальных компонентов напрямую зависит от тех человеческих ресурсов, которыми обеспечена та или иная образовательная система.

И именно на педагогов возложена такая функция как, реализации образовательных программ нового поколения на базе современных педагогических технологий, им определена задача подготовки подрастающего поколения к жизни в будущем и воспитания человека с прогрессивным мышлением, способного благополучно самореализовать себя в жизни.

Все это говорит о том, что в современных условиях изменения дошкольной образовательной системы в России углубляется противоречием между требуемым и реальным уровнем профессиональной компетентности воспитателей.

Разрешить данное противоречие возможно, при условии создания оптимальных условий для развития профессиональной компетентности педагогов в рамках системы повышения профессионального мастерства педагога.

Повышение профессионального мастерства педагогов – это целенаправленная деятельность педагогов по овладению новыми для них педагогическими ценностями (идеями и концепциями, способствующими эффективному осуществлению педагогического процесса) и технологиями, включающая изучение, осмысление, творческую переработку и внедрение в практику образования различных инноваций.

Целью повышения квалификации является оптимизация педагогического процесса, профессиональный рост и постоянное совершенствование педагогов.

Необходимость повышения профессионального мастерства обусловлена изменениями в сфере дошкольного образования. Рост профессионального мастерства и педагогической культуры идёт более интенсивно, если педагог занимает позицию активного субъекта деятельности, если профессиональный и социальный опыт педагога осмысливается и соединяется с опытом коллег, если в педагогическом

коллективе поддерживается и поощряется профессиональное творчество, поиск новых путей обучения, воспитания и развития воспитанников.

В целях повышения квалификации педагоги проходят курсы повышения квалификации, аттестацию, участвуют в методической работе как внутри учреждения, так и по сетевому взаимодействию дошкольных учреждений.

Стандарт дошкольного образования предъявляет требования к квалификации педагогов. Педагогические работники должны обладать основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья детей и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения детей; организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования; осуществлении взаимодействия с родителями и сотрудниками образовательного учреждения; методическом обеспечении воспитательно-образовательного процесса.

Сегодня решение многих задач образования возможно лишь на основе совершенствования мастерства педагогов. Профессиональное мастерство педагогов является ведущим критерием оценки их деятельности при этом уровень знаний и умений воспитанников – является из основных показателей профессионализма сотрудников ДООУ. Современный педагог должен иметь оригинальный стиль деятельности, область рядом определенных качеств. Что же входит в понятие «педагогическое мастерство»?

Педагогическое мастерство, прежде всего, связано с личностью педагога, с комплексом качеств, которые способствуют обеспечению высокого уровня самоорганизации профессиональной деятельности. С технологической точки зрения педагогическое мастерство – это система, основными компонентами которой являются высокая общая культура, гуманистическая направленность, профессиональные знания и умения, творчество и педагогические способности, компетентность. В профессиональной деятельности педагог опирается на потенциальные возможности своей личности, а совершенствование общей культуры позволяет ему развивать творчество и педагогическое мастерство.

В современных условиях педагог – это, прежде всего исследователь, обладающий такими качествами, как научное психолого-педагогическое мышление, высокий уровень педагогического мастерства, определенная исследовательская смелость, развитая педагогическая интуиция, критический анализ, потребность в профессиональном самовоспитании и разумном использовании передового педагогического опыта, то есть обладающий сформированным потенциалом.

Инновационный потенциал педагога – совокупность социокультурных и творческих характеристик его личности, готовность совершенствовать педагогическую деятельность и наличие внутренних, обеспечивающих эту готовность средств и методов. Сюда же включаются желание и возможность развивать свои интересы и представления, искать нетрадиционные решения

возникающих проблем, воспринимать и творчески воплощать уже существующие нестандартные подходы в образовании.

Учитывая новые требования к педагогу, администрацией МБДОУ № 50 было принято решение разработать программу повышения профессионального мастерства педагогов «Шаги к успеху».

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

- Федерального закона ФЗ-№273 «Об образовании»;
- Федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного образования (Приказ Минобрнауки РФ №1155 от 17.10.2013 г.);
- Национального проекта «Образование»,
- Федерального проекта «Учитель будущего»,
- Распоряжения 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)»;
- Концепцией мониторинга качества дошкольного образования.

### 1.3 Анализ кадровых ресурсов

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами.

Общий состав коллектива ДОУ: 63 человека.

Педагогический коллектив состоит из 31 педагога.

Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 24 воспитателя, педагог-психолог, 2 музыкальных руководителя, 4 учителя-логопеда, 2 физинструктора, 1 дефектолог.

№	ФИО	Должность	Образование	Стаж	Аттестация
1	Чубукова Н.А.	Заведующая	Высшее	До 20	
2	Музыченко Е.Н.	Старший воспитатель	Среднее специальное	Свыше 25	
3	Аверина Т.В.	Воспитатель	Высшее	От 10 до 20	
4	Агаркова Ю.Н.	Воспитатель	Высшее	До 5 лет	
5	Асланкадилова Н.П.	Воспитатель	Среднее специальное	От 5 до 10 лет	I категория
6	Алексюк Л.В.	Учитель-логопед	высшее	Свыше 25	Высшая категория
7	Ведерникова Г.М.	Физ. инструктор	Высшее	От 10 до 20	
8	Веснина С.Е.	Воспитатель	Среднее специальное	Свыше 25 пенсионер	
9	Волкова О.Н	Воспитатель	Среднее специальное	До 5 лет	

10	Гильмутдинова Р.Ш.	Музыкальный руководитель	Среднее специальное	От 10 до 20	
11	Дейнега О.В	Воспитатель	Среднее специальное	От 5 до 10 лет	
12	Делибалт М.П.	Воспитатель	Среднее специальное	Свыше 25 пенсионер	
13	Корнаухова О.Д.	Физ. инструктор	Среднее специальное	До 5 лет	
14	Капустина Т.А.	Воспитатель	Среднее специальное	От 5 до 10 лет	
15	Кокоева С.С.	Воспитатель	Среднее специальное	От 5 до 10 лет	
16	Котова С.Н	воспитатель	Среднее специальное	От 5 до 10 лет	
17	Костромина О.М.	Учитель-логопед	высшее	От 10 до 20	
18	Колосенцева К.О	Воспитатель	Среднее специальное	До 5 лет	
19	Селецкая Л.А.	Музыкальный руководитель	Среднее специальное	Свыше 25 пенсионер	
20	Стащенко Е.И	Воспитатель	Среднее специальное	От 5 до 10 лет	
21	Пониканова О.В.	Воспитатель	Среднее специальное	От 5 до 10 лет	
22	Лизарь Н.А.	Воспитатель	Среднее специальное	Свыше 25 пенсионер	I категория
23	Лазарева И.С.	Воспитатель	Среднее специальное	Свыше 25 пенсионер	
24	Маковская Д.А.	Воспитатель	Среднее специальное	До 5 лет	
25	Петренко С.С	Учитель-логопед	Высшее	От 5 до 10 лет	I категория
26	Пониканова О.В	Воспитатель	Высшее	От 10 до 20	
27	Рублёва И.А.	Воспитатель	Высшее	Свыше 25 пенсионер	Высшая категория
28	Рябова Е.Ф.	Воспитатель	Среднее специальное	Свыше 25	I категория
29	Чумак А.М.	Музыкальный руководитель	Среднее специальное	Свыше 10	I категория
30	Федоренко Н.В.	воспитатель	Среднее специальное	До 5	
31	Шулакова О.С	воспитатель	Среднее специальное	До 5	

Педагоги детского сада повышают свою квалификацию через:

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

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

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу;
- слабая готовность молодых педагогов работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами;
- недостаточная готовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность некоторых педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.

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

#### **1.4 Риски**

- Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.
- Недостаточная эффективность положения о стимулировании.
- «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

#### **2.1 Цели и задачи реализации программы**

**Цель программы:** Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников, обеспечивающих престиж ДОУ.

Программа рассчитана на 3 учебных года и решает поставленные задачи:

<b>Задача</b>	<b>Способы реализации</b>
<b>1.Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров</b>	Применение таких интерактивных методов как: деловые игры, Мозговой штурм, презентация. Создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.). Посещение курсов повышения квалификации.

<p><b>2.Повышать мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.</b></p>	<p>промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива. разработка системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов разного уровня.</p>
<p><b>3.Совершенствовать систему научно-методической работы, её организация.</b></p>	<p>развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер- классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе; разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов</p>
<p><b>4. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.</b></p>	<p>активное участие педагогов в методической работе на уровне МБДОУ участие в работе научно-практических конференций; обобщение опыта своей работы в виде публикаций; участие в выставках материалов педагогического опыта; ведение собственных сайтов, блогов; своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов; наставничество у молодого специалиста.</p>

## **5. Принципы**

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом)
- Принцип партнёрства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия)
- Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации)

## **6. Основные направления программы**

- Психологическая и методическая поддержка
- Непрерывность профессионального развития



В МБДОУ № 50 разработан алгоритм поддержки и развития кадрового потенциала.

-Определение педагогом дефицита компетентности (диагностика профессиональных барьеров: субъективно – «что я не знаю, не умею, но хочу узнать», объективно – «что я должен уметь делать»).

-Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности.

-Разработка индивидуального маршрута профессионального развития.

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

-Коррекция общей программы повышения квалификации с учетом включения индивидуальных маршрутов.

-Реализация программы повышения квалификации педагогов.

-Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности. Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога с помощью других методов.

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

-Определение перспектив дальнейшего развития.

## **7. Ресурсное обеспечение Программы.**

### ***Кадровое обеспечение.*** (Приложение № 1)

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив детского сада разделен на **три группы** в зависимости от уровня квалификации. Определены задачи профессионального развития каждой группы, а также формы работы с педагогами по двум направлениям развития: совершенствование профессиональных компетенций и непрерывность профессионального развития.

*Первая группа.* Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий, разработчики диагностического инструментария.

*Вторая группа.* Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство.

*Третья группа.* Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют начинающие педагоги.

## **8. Механизм реализации программы**

### **Диагностический этап**

*Основное содержание.* Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение тестирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.

**Практический результат.** Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога.

**Практический этап.**

*Основное содержание.* В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников; система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности

*Практический результат.* Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.

**Аналитический этап.**

*Основное содержание.* Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.

*Практический результат.* Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей.

## 9. План реализации Программы.

Задачи	Направление деятельности	Сроки	Исполнители
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. 3. Разработать программу по командообразованию	2022г.	Заведующая, старший воспитатель педагог-психолог

<p>2.Разработка диагностических карт профессионального мастерства и определение личных потребностей сотрудников в обучении.</p>	<p>-Проведение самоанализа -Составление индивидуальных маршрутов повышения квалификации педагогов -Работа над персональными темами по самообразованию педагогов</p>	<p>2022г.</p>	<p>Заведующая, старший воспитатель</p>
<p>3.Повышение квалификации сотрудников</p>	<p>-Своевременное обучение всех сотрудников (КПК) -Апробация новых форм повышения квалификации сотрудников (дистанционное обучение, вебинары и др.) -Увеличение количества работников имеющих квалификационные категории (первую, высшую).</p>	<p>Ежегодно</p>	<p>Заведующая, старший воспитатель</p>
<p>4.Трансляция опыта педагогов через:</p>	<p>-Участие в семинарах-практикумах, выступления на педагогическом совете (на уровне учреждения); -Городские и краевые конференции и семинары; -Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства, мастер-классы; -Организация наставничества; -Ведение Портфолио (документ профессиональных достижений); -Печатные издания, сайт</p>	<p>Ежегодно</p>	<p>Заведующая, старший воспитатель</p>

	детского сада и другие Интернет-сайты и цифровые образовательные ресурсы.		
5. Анализ реализации программы	-Анализ деятельности коллектива. -Разработка дальнейших путей повышения квалификации	2024г	Заведующая, старший воспитатель, педагог-психолог

<b>Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов (Третья группа)</b>		
<b>Мероприятия</b>	<b>Ответственный</b>	<b>Планируемые результаты</b>
<b>1. Стимулирование</b>		
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	Заведующая	Выплата стимулирующего характера
<b>2. Самообразование</b>		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Старший воспитатель	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагогов по самообразования	Старший воспитатель	Рекомендации по теме самообразования
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического совета МБДОУ № 50	Старший воспитатель	Выступление на заседании методического объединения на
<b>3. Наставничество</b>		
План работы с молодыми педагогами.	Старший воспитатель	Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога.  Адаптация молодых специалистов к

		<p>условиям работы в детском саду.</p> <p>Совершенствование личностных и профессиональных качеств</p>
<b>4. Подготовка и прохождение аттестации</b>		
Информационное сопровождение к подготовки и прохождения процедуры аттестации	Старший воспитатель	Повышение численности педагогических работников прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности
Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	Заведующая, старший воспитатель	Укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.
<b>4. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета</b>		
Подписка МБДОУ на электронные профессиональные журналы, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	Заведующая, старший воспитатель	Повышение численности педагогических работников, ставших читателями профессиональных журналов, пользователей ИКТ.
<b>5. Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов</b>		
Организация участия во внутренних, муниципальных, региональных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д)	Старший воспитатель	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными

		технологиями обучения, развития и воспитания.
<b>Мероприятия для профессионального роста педагогов со стажем (Первая, вторая группы)</b>		
<b>1. Стимулирование</b>		
Система поддержки материального стимулирования	Заведующая, комиссия по стимулирующим выплатам	Стимулирование педагогических работников максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога
<b>2. Самообразование</b>		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Старший воспитатель	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагога по теме самообразования	Старший воспитатель	Рекомендации по теме самообразования
Предоставление результатов исследования по теме самообразования на методическом совете МБДОУ, педагогическом совете.	Старший воспитатель	Выступление педагога на заседании методического совета, педагогическом совете, конференции и т.п.
<b>3. Подготовка и прохождение аттестации</b>		
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	Старший воспитатель	Повышение численности педагогических работников, прошедших аттестацию на 1 и высшую категорию
<b>4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального</b>		

<b>образования</b>		
Ведение станицы на официальном сайте «Для педагогов» с разделами: - Аттестация педагогов; - Педагогический кейс	Старший воспитатель	Информированность педагогов о процедуре аттестации, коллег
<b>5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов.</b>		
Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т. д.)	Старший воспитатель	Включенность Педагогов в работу на различных уровнях, участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания
Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня	Старший воспитатель	Диссеминация Педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет

### **10. Ожидаемые результаты программы профессионального развития педагогических работников**

1. Создание благоприятных условий для:
  - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
  - мотивации к качественному педагогическому труду;
  - увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
  - повышение социального статуса воспитателя
2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в МБДОУ;
3. Закрепление кадров в МБДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров;

4. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога;
5. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;
6. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
7. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.

## **11. Мониторинг реализации программы**

### ***Система мониторинга***

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации. Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов **выделено 3 критерия:**

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
3. Результативность образовательного процесса.

### **Критерии мониторинга Программы**

<b>Индикатор</b>	<b>Формы и методы</b>	<b>Объект</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Ответственный</b>
<b>Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования</b>				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль	Педагоги	1 раз в год (май)	Ст.воспитатель
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения	Педагоги	1 раз в год (май)	Ст.воспитатель



<b>Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.</b>				
Участие в работе творческих групп по проблемам ДО	Карта наблюдений	педагоги	В течении учебного года	Ст.воспитатель
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагоги	В течении учебного года	Ст.воспитатель я
<b>Результативность образовательного процесса</b>				
Реализация образовательных программ ДО в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	дети	1 раз в год	Ст.воспитатель
Обобщение и презентация педагогического опыта	Карта наблюдений	педагоги	1раз в год	Ст.воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка	педагоги	1раз в год (май)	Ст.воспитатель

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

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять его эффективность.

Система работы по комплексному развитию профессиональной компетенции педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

#### **Показатели результативности.**

- Доля педагогических работников, эффективно использующих современные педагогические технологии
- Доля педагогических работников, включенных в разработку и реализацию индивидуальных программ
- Доля педагогических работников, обобщивших опыт работы на различных уровнях
- Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку
- Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию

- Доля педагогических работников, успешно адаптированных в детском саду
- Доля воспитанников, ставших призерами и победителями конкурсов различного уровня.

### Диагностика профессиональной компетенции педагога

Не у всех педагогов легко получается перестроиться на уровень, который нам диктует Стандарт. У многих имеются затруднения, а некоторые педагоги искренне делятся своими переживаниями о том, что введение Стандарта внесло ещё большую неразбериху, множество новых слов и понятий, которые педагоги принять не в силах. Но принимать и переоценивать нужно. Поэтому, необходимо начать с малого - теста по самоопределению своей педагогической деятельности.

#### Инструкция:

Педагогу (группе педагогов) последовательно предъявляются для заполнения два опросных листа – №1 и №2.

Главное при этом – соблюсти интервал между предъявлением этих листов. Он должен составлять не менее одного дня!

#### ТЕСТ №1

##### Опросный лист №1

Уважаемый коллега! Вашему вниманию предложен перечень действий педагога как воспитателя. Как Вы относитесь к тому или иному действию? Выберите один из 4-х предлагаемых вариантов ответа и поставьте любой знак («галочку», «крестик» и т.п.) в одной из колонок напротив каждого утверждения.

Действия педагога-воспитателя	Считаю необходимым	Считаю важным	Считаю не обязательным	Считаю не нужным
1. Равноправное общение с детьми				
2. Проявление эмпатии по отношению к ребенку				
3. Проявление неременного доверия к возможностям и способностям ребенка				
4. Принятие ребенка как личности, невзирая на соотношение его достоинств и недостатков				
5. Оценивание не личности ребенка, а его поступков				
6. Открытое предъявление детям своих нравственных убеждений, ценностей, интересов				

7. Сотрудничество с детьми в достижении общих целей				
8. Создание воспитывающих ситуаций в различных видах деятельности				
9. Создание ситуации успеха для каждого ребенка				
10. Организация конструктивного конфликта в целях развития личности и коллектива				
11. Активизация воспитательного потенциала занятия				
12. Поддержка школьников как субъектов самоуправления				
13. Отказ от вмешательства в то, что дети предпочитают делать сами				
14. Поддержка процесса самопознания ребенка				
15. Предоставление реальных возможностей для самореализации и самоопределения ребенка				
16. Принятие воспитывающего влияния детей на педагога				
17. Честное, самокритичное отношение к своим успехам и неудачам				
18. Забота о своем личностном росте, развитии духовности				
19. Забота о своем физическом и психическом здоровье				
20. Расширение и углубление своих профессиональных знаний и умений в сфере воспитания				
21. Постоянный самоанализ своей воспитательной деятельности				
22. Совершенствование своих знаний о детской, подростковой, молодежных субкультурах				

23. Осмысление своей деятельности в контексте воспитательного процесса образовательного учреждения				
24. Деятельное участие в педагогическом самоуправлении				
24. Проявление интереса к профессиональной деятельности коллег				
25. Обеспечение нравственной атмосферы в педагогическом коллективе				
26. Открытое обсуждение с коллегами профессиональных проблем				
27. Предоставление возможности другим педагогам знакомиться с собственным опытом				
28. Помощь молодым педагогам, специалистам-новичкам				
29. Проявление интереса к жизни ребенка в семье				
30. Проявление постоянного интереса к делам и занятиям ребенка вне ДОУ				
31. Поддержка положительной направленности семейного воспитания ребенка				
32. Защита прав и интересов ребенка, оказавшегося в конфликте с родителями				
33. Повышение педагогической культуры родителей своих воспитанников				
34. Взаимодействие в решении воспитательных задач с социальными педагогами, психологами, медицинскими работниками и пр.				
35. Защита и поддержка ребенка, оказавшегося в неблагоприятной социальной ситуации				

## Опросный лист №2

Уважаемый коллега! Вашему вниманию предложен перечень действий педагога как воспитателя. Как Вы в своей работе реализуете каждое из них? Выберите один из 4-х предлагаемых вариантов ответа и поставьте любой знак («галочку», «крестик» и т.п.) в одной из колонок напротив каждого утверждения.

Действия педагога-воспитателя	Делаю постоянно	Делаю часто	Делаю изредка	Не делаю
1. Равноправное общение с детьми				
2. Проявление эмпатии по отношению к ребенку				
3. Проявление неременного доверия к возможностям и способностям ребенка				
4. Принятие ребенка как личности, невзирая на соотношение его достоинств и недостатков				
5. Оценивание не личности ребенка, а его поступков				
6. Открытое предъявление детям своих нравственных убеждений, ценностей, интересов				
7. Сотрудничество с детьми в достижении общих целей				
8. Создание воспитывающих ситуаций в различных видах деятельности				
9. Создание ситуации успеха для каждого ребенка				
10. Организация конструктивного конфликта в целях развития личности и коллектива				
11. Активизация воспитательного потенциала ООД				
12. Поддержка дошкольников как субъектов самоуправления				
13. Отказ от вмешательства в то, что дети предпочитают делать сами				
14. Поддержка процесса самопознания ребенка				
15. Предоставление реальных возможностей для самореализации и самоопределения ребенка				
16. Принятие воспитывающего влияния детей на педагога				

17. Честное, самокритичное отношение к своим успехам и неудачам				
18. Забота о своем личностном росте, развитии духовности				
19. Забота о своем физическом и психическом здоровье				
20. Расширение и углубление своих профессиональных знаний и умений в сфере воспитания				
21. Постоянный самоанализ своей воспитательной деятельности				
22. Совершенствование своих знаний о детской, подростковой, молодежных субкультурах				
23. Осмысление своей деятельности в контексте воспитательного процесса образовательного учреждения				
24. Деятельное участие в педагогическом самоуправлении				
24. Проявление интереса к профессиональной деятельности коллег				
25. Обеспечение нравственной атмосферы в педагогическом коллективе				
26. Открытое обсуждение с коллегами профессиональных проблем				
27. Предоставление возможности другим педагогам знакомиться с его опытом				
28. Помощь молодым педагогам, специалистам-новичкам				
29. Проявление интереса к жизни ребенка в семье				
30. Проявление постоянного интереса к делам и занятиям ребенка вне ДОУ				
31. Поддержка положительной направленности семейного воспитания ребенка				
32. Защита прав и интересов ребенка, оказавшегося в конфликте с родителями				
33. Повышение педагогической культуры родителей своих воспитанников				
34. Взаимодействие в решении воспитательных задач с социальными педагогами, психологами, медицинскими работниками и пр.				

35. Защита и поддержка ребенка, оказавшегося в неблагоприятной социальной ситуации				
--	--	--	--	--

### **Обработка результатов теста №1**

Два опросных листа соответствуют представлению о позиции как единстве сознания и деятельности. Говоря с определенной долей условности, опросный лист №1 выявляет «сознание» педагога как воспитателя, опросный лист №2 – «деятельность».

Подсчет результатов осуществляется следующим образом.

Лист №1 «накладывается» на лист №2 и отмечаются только совпадения ответов. Далее подсчитывается, в какой колонке – первой, второй, третьей или четвертой – больше всего совпадений. «Лидирующая» колонка и показывает уровень развития профессиональной позиции педагога как воспитателя.

### **Интерпретация результатов**

Если больше всего совпадений ответов в 1-й колонке («считаю необходимым» – «делаю постоянно»), то перед нами сильная профессиональная позиция воспитателя.

Если больше всего совпадений во 2-й колонке («считаю важным» – «делаю часто»), то перед нами относительно сильная профессиональная позиция воспитателя.

Если больше всего совпадений в 3-й колонке («считаю необязательным» – «делаю изредка»), то перед нами относительно слабая профессиональная позиция воспитателя.

Наконец, если больше всего совпадений в 4-й колонке («считаю ненужным» – «не делаю»), то перед нами слабая профессиональная позиция воспитателя.

Если результат кажется неправдоподобно высоким, можно пригласить респондента на индивидуальное собеседование. Обращаясь к материалам его тестирования и тактично расспрашивая его о том, каким образом он реализует те или иные действия, можно с достаточно большой степенью достоверности выяснить, пустил ли он «пыль в глаза» или действительно является профессионалом высочайшего класса в деле воспитания. Также на основе данного теста можно проводить более детальный анализ профессиональной позиции педагога как воспитателя, в частности рассмотреть особенности позиции педагога по субъектностям:

1) педагог как субъект воспитательного влияния на ребенка и детскую общность (утверждения с 1 по 16);

2) педагог как субъект личностного и профессионального саморазвития как воспитателя (утверждения с 17 по 22);



3) педагог как субъект формирования и развития педагогического коллектива как коллектива воспитателей (утверждения с 23 по 28);

4) педагог как субъект взаимодействия с «выходящими» на ребенка социальными общностями и институтами, стимулирующий проявление их воспитательного потенциала (утверждения с 29 по 35).

С помощью такого дифференцированного анализа можно выяснить, какая из субъектностей педагога-воспитателя «западает» у респондента, где он испытывает наибольшие сложности и трудности, что может служить источником его профессионального и личностного роста.

## **ТЕСТ №2**

Рисуночный тест на определение личностных качеств педагога

Инструкция: педагогам предлагается нарисовать 12 фигур-человечков. Фигуры должны состоять только из геометрических фигур: кругов, квадратов, треугольников. Необходимое условие для выполнения теста – фигурки не должны повторяться, у человечков должны быть и глаза, и нос, руки, ноги. Сколько геометрических фигур будет использовано на каждого человечка – решать вам, уважаемые коллеги!

Интерпретация рисунков

Подсчитывается общее количество кругов, использованных в рисунке, квадратов и треугольников. Подводятся итоги по количеству геометрических фигур от большего к меньшему.

**КРУГ** – чувствительность, эмоциональность, способность воспринимать проблемы другого человека, умение сочувствовать и сопереживать. Но, если круг преобладает – у вас имеется склонность к тревожности, некоего «накручивания» себя.

**ТРЕУГОЛЬНИК** – целеустремлённость, способность увлечься, «загореться» какой-то идеей или делом. Преобладание этой фигуры характеризует человека как фанатика, способного «идти по головам» ради достижения цели.

**КВАДРАТ** – твёрдость, настойчивость, неприятие мнения других. Если квадрат преобладает – человек имеет склонность быть «упёртым», о таком говорят – «непрошибаемый».

**Критерии индивидуальной оценки уровня профессионального развития педагогического работника (в период с 2021- 2024 гг.)**

Ф.И.О. воспитателя: \_\_\_\_\_

Дата рождения: \_\_\_\_\_

Образование: \_\_\_\_\_

Квалификационная категория: (указать 1-я, вы): \_\_\_\_\_

Адрес электронной почты: \_\_\_\_\_

Наличие сайта, мини-сайта или страницы на сайтах для педагогов: \_\_\_\_\_

Критерии оценки профессиональных качеств и профессиональной деятельности педагога	Самооценка педагога		
	1 год (21-22г) Дата:	2 год (22-23г) Дата:	3 год (23-24г) Дата:
<b><u>1. Повышение профессиональной компетенции</u></b>			
Повышение квалификации (курсовая подготовка 1 раз в 3 года 72 часа)			
Профессиональная переподготовка.			
Регулярность посещения курсов повышений квалификации, тематических семинаров, конференций (прописать название и дату)			
<b><u>2. Знание и использование информационно – коммуникационных технологий в процессе воспитательной работы</u></b>			
- В работе не использует			
- Знание и использование компьютера на уровне Excel, Power Point для ведения педагогической документации в электронном виде (разработка программ, перспективных планов и создания презентаций и др.)			

<p>- Владеет ИКТ, использует интернет-ресурсы (какие сайты использует для работы), активно применяет цифровые образовательные ресурсы (личный сайт педагога, профессиональная страница в Instagram, Youtube-канал), использует мультимедийные презентации</p>			
<p>- Владеет программами для создания видеороликов (указать названия)</p>			
<p><b>3. <u>Наличие авторских разработок.</u></b> <b><u>Реализация дополнительных проектов.</u></b></p>			
<p>- Наличие авторских разработок (с рецензией)</p>			
<p>- Реализация авторских проектов, социальных акций (указать какие)</p>			
<p>- Использование инновационных технологий в работе (реализация проекта по самообразованию)</p>			
<p>- Материалы размещены в СМИ, журналах дошкольного образования, в методических изданиях.</p>			
<p><b>4. <u>Индивидуализация деятельности педагога</u></b></p>			
<p>-Осуществление педагогического наблюдения за деятельностью, поведением детей для индивидуализации образовательного процесса (карта развития наблюдений ребёнка)</p>			
<p>- Наличие портфолио индивидуальных достижений ребёнка</p>			

<b><u>5. Обеспечение безопасных условий пребывания детей в ДОУ</u></b>			
<b>- Отсутствие фактов травматизма детей, чрезвычайных происшествий.</b>			
<b>- Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил (соблюдение режима дня, маркировка мебели, безопасная среда)</b>			
<b>- Применение здоровьесберегающих технологий</b>			
<b><u>6. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группового пространства)</u></b>			
<b>- Элементы образовательной среды соответствуют возрастным и индивидуальным особенностям детей</b>			
<b>- Своевременное обновление образовательной инфраструктуры (сезонная, тематическая сменяемость)</b>			
<b>-Участие в создании содержательно-насыщенной, трансформируемой, полифункциональной, вариативной, доступной развивающей предметно-пространственной среды для группы воспитанников («Говорящая среда», «Автодидактичность» и т.п)</b>			
<b><u>7. Профессиональная активность педагога</u></b>			
<b>- Участие в работе творческой, рабочей группы (разработка Программы ДОО, программы доп. образования и др. локальных актов)</b>			

<p>- Диссеминация (транслирование) опыта работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне ДОУ;</li> <li>- на муниципальном уровне;</li> <li>- на региональном уровне.</li> </ul>			
<p>- Участие в профессиональных конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне ДОУ;</li> <li>- на муниципальном уровне;</li> <li>- на региональном уровне.</li> </ul>			
<p><b>8. <u>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся</u></b></p>			
<p>- Наличие плана работы с родителями (законными представителями) на год и его исполнение;</p>			
<p>- Информирование и консультирование родителей (законных представителей) по актуальным вопросам обучения, воспитания и развития ребенка (проведение бесед, консультаций, родительских собраний онлайн и оффлайн режиме, наличие протоколов)</p>			
<p>- Организация мероприятий, конкурсов, выставок, презентаций и мастер-классов с участием родителей;</p>			
<p>- Отсутствие обоснованных обращений родителей, а также работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций</p>			
<p><b><u>9. Участие воспитанников в конкурса и др. мероприятиях.</u></b> (грамоты, дипломы, документы, подтверждающие участие и результат)</p>			