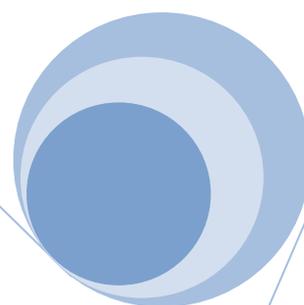
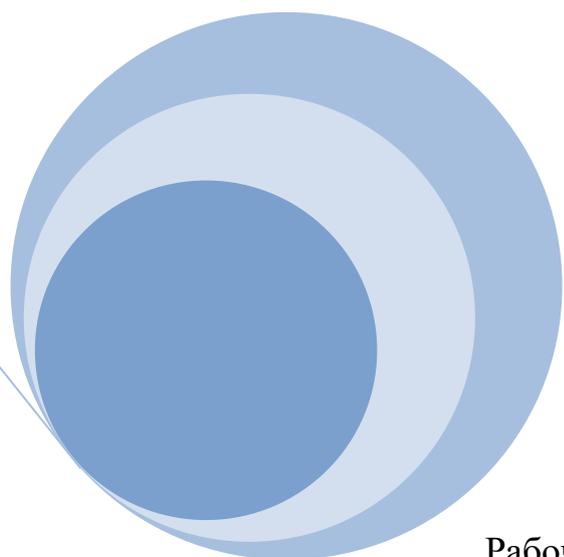


Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города  
Когалыма «Колокольчик»

ПРИНЯТО  
педагогическим советом  
протокол от «30» 08 2020 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО  
приказом МАДОУ «Колокольчик»  
от «30» 08 2020 г. №133/2

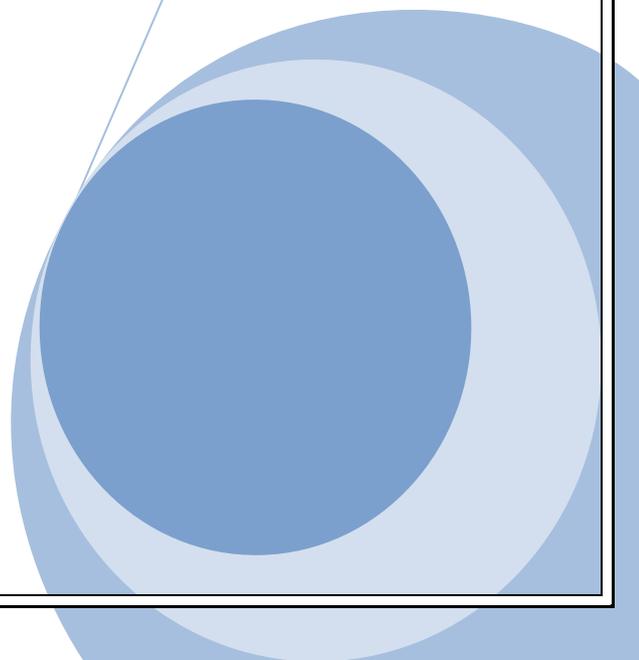


Рабочая Программа  
повышения профессиональной компетенции педагогов ДОУ  
«Шаг за шагом»

Срок реализации 2020-2022 гг.

Автор программы:  
Черненко Марина Александровна,  
старший воспитатель,  
высшая квалификационная категория

г. Когалым, 2020 г



## СОДЕРЖАНИЕ

<b>I</b>	<b>ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ</b>	
1.1.	Пояснительная записка	3
1.2.	Характеристика основных проблем	4
1.3.	Цель и задачи программы	5
1.4.	Принципы сотрудничества	6
1.5.	Пути реализации Программы	7
1.6.	Профессиональные компетенции педагога дошкольного образования (воспитателя), отражающие специфику работы на дошкольном уровне образования	8
1.7.	Ожидаемый результаты	9
<b>II</b>	<b>СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ</b>	
2.1.	Содержание педагогической работы	10
2.2.	Мониторинг реализации программы	13
2.3.	Организация профессионального развития педагогов	16
2.4.	Формы работы по профессиональному развитию педагогов с учетом группы профессионального взаимодействия	17
2.5.	Карта развития профессионального роста педагога	19
2.6.	Организация наставничества	20
<b>III</b>	<b>ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ</b>	
3.1.	Материально-техническое обеспечение	24
3.2.	Кадровое обеспечение программы	24
Литература		
Приложение		

**«Давай наставления только тому, кто ищет знаний. Оказывай помощь только тому, кто не умеет внятно высказывать свои заветные думы. Обучай только того, кто способен, узнав про один угол квадрата, представить себе остальные три»**  
**Конфуций**

## **1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ**

### ***1.1. Пояснительная записка.***

Современное дошкольное образование является одной из самых развивающихся ступеней образовательной системы Российской Федерации. Новые нормативные требования к определению структуры, условий реализации общеобразовательной программы дошкольного образования оказывают непосредственное влияние на работу с педагогическими кадрами, призванными реализовывать воспитательно-образовательный процесс в изменяющихся условиях.

Рабочая программа «Шаг за шагом» является дополнительной частью основной образовательной Программы воспитания и развития дошкольников МАДОУ «Колокольчик», усиливает и конкретизирует раздел «Организация работы с кадрами (педагогами)», в соответствии с основными нормативно-правовыми документами:

- Федеральный закон от 29.12.2012г № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утвержденный Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013г № 1155.;

- Комментарии Минобрнауки России к ФГОС дошкольного образования от 28.02.2014 г. №08-249;

- Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденным Приказом Минобрнауки РФ от 30.08.2013 № 1014;

- Профессиональный стандарт «Педагог», утвержденный приказом Министерства труда Российской Федерации от 18 октября 2013 г. N 544н;

- Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации региона работы дошкольных образовательных организаций (Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 15 мая 2013г №26 «Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049 -13») (с изм. и доп. №41от 27.08.2015г.);

- Устав МАДОУ «Колокольчик», утвержденным 17.12.2014г. №837

Любое образовательное учреждение – это, прежде всего педагоги, работающие в нем. Качество педагогических кадров – самый важный компонент образовательной системы потому, что реализация всех остальных компонентов напрямую зависит от тех человеческих ресурсов, которыми обеспечена та или иная образовательная система

В настоящее время в системе дошкольного образования в основном работают люди, получившие образование в советской школе, где приоритетным было формирование знаний, умений и навыков. Без фундаментальных знаний обойтись

нельзя. Модернизацию педагогических технологий может реализовывать педагог, обладающий инновационным стилем мышления. Поэтому, наряду с обновлением структуры образовательного стандарта, организации работ по содержательному наполнению требований к образовательным программам, условиям их предоставления и результатам освоения для обеспечения перехода на новый стандарт необходимо изменение системы повышения квалификации и переподготовки педагогов, в основе которой лежит развитие творческого педагогического мышления.

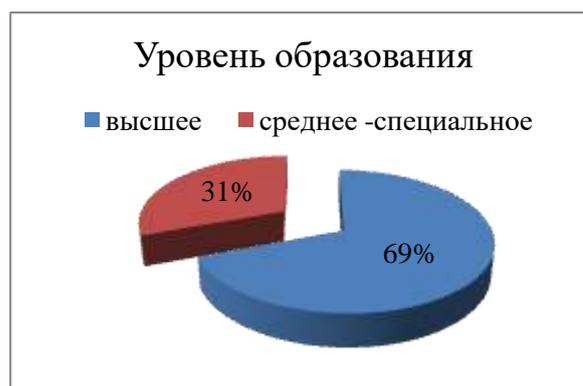
## 1.2. Характеристика основных проблем

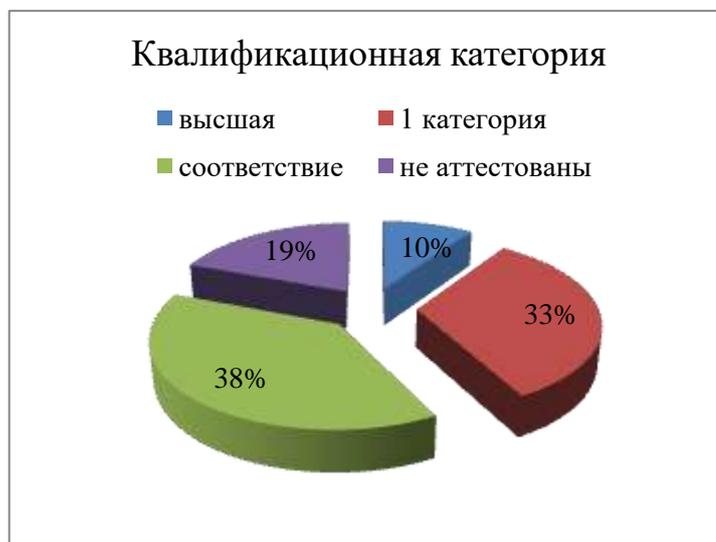
Качество дошкольного образования напрямую зависит от качества квалификации воспитателей, их компетентности. Профессионализм работы педагога обеспечивает формирование качественно новой системы образования, является одним из ключевых условий развития детей, их успешной социализации. Поэтому сегодня требования к педагогическим работникам не ограничиваются стажем работы и дипломом об образовании. Спектр проблем, стоящих перед современным педагогом, настолько широк, что от него требуется владение информационными технологиями, умение эффективно сотрудничать с другими людьми, полноценно использовать личностные ресурсы, готовность осуществлять собственную образовательную траекторию, обеспечивая успешность и конкурентоспособность. Поэтому подготовка специалистов в области дошкольного образования приобретает особую значимость. Сегодня востребован не просто воспитатель, а педагог – исследователь, педагог – психолог, педагог – технолог.

Акцент делается на практико-ориентированный характер подготовки педагога, который **должен**:

- использовать в своей работе разные способы коммуникации с детьми и взрослыми;
- владеть современными педагогическими технологиями, гибко реагировать на изменяющиеся факторы;
- уметь находить подход к каждому ребенку;
- стремиться к постоянному совершенствованию своих профессиональных знаний и умений.

**Мониторинг педагогических кадров** в МАДОУ «Колокольчик» показал следующее: в составе педагогического коллектива -52 педагога:





Таким образом, проведенный анализ кадрового состава учреждения выявляет следующие тенденции:

- для развития кадрового потенциала необходимо создать условия по привлечению молодых кадров в систему дошкольного образования, мотивации и стимулированию педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста;

- внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в детском саду лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации;

- кроме того, к основным направлениям следует отнести распространение эффективного инновационного способа работы лучших педагогов в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Решение большинства указанных направлений требует программного подхода и применение эффективных форм поддержки. Систематическая работа, организованная с педагогами ДООУ в условиях образовательного учреждения по повышению профессиональной компетентности поможет вывести их на более высокий уровень. Особенностью методической деятельности на современном этапе является удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий поиск.

**Актуальность** обусловлена необходимостью в систематической работе, организованной с педагогами ДООУ в условиях образовательного учреждения по повышению профессиональной компетентности, что поможет вывести их на более высокий уровень в соответствии с ФГОС ДО и Профессиональным стандартом «Педагог».

### ***1.3. Цель и задачи программы***

**Программа направлена на достижение следующей цели:** Создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня профессиональных компетенций и развития личностных качеств педагогов, через внутрикорпоративную систему повышения квалификации и систему методической работы.

### **Задачи:**

- формировать конкурентоспособный кадровый потенциал, обеспечивающий необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития и инноваций;
- повысить профессиональную компетентность педагогов с помощью эффективных форм методической работы, а также умению проектировать и прогнозировать педагогический процесс в условиях ФГОС ДО;
- предупреждать типичные ошибки и в организации образовательной деятельности и совместной деятельности воспитателей с детьми;
- оказать методическую помощь молодым педагогам в повышении уровня организации воспитательно-образовательного процесса и совершенствование форм и методов организации совместной деятельности воспитанников с воспитателем, через организацию наставничества;
- обеспечить теоретическую, методическую и психологическую поддержку педагогов;
- Способствовать раскрытию творческого потенциала педагогов.

**Новизна** данной программы заключается в разработке нового формата как внутрикорпоративной системы повышения квалификации и системы методической работы, так и в обеспечении ресурсами и создании условий для профессионального роста педагогов в условиях ФГОС дошкольного образования.

**Практическая значимость:** выражается в том, что в ходе анкетирования педагогов, при планировании программы «Шаг за шагом» были выявлены следующие проблемы: молодой специалист на старте педагогической деятельности знает достаточно, но мало умеет, так как у него не сформированы профессионально – значимые качества, неуверенность в своих силах и возможностях. Как следствие, происходит не всегда оправданный отток молодых воспитателей, не нашедших себя в выбранной профессии.

А педагог со стажем предпочитает традиционные методы и формы работы, так как недостаточно ориентируются в современных технологиях, приемах организации своей деятельности, они готовы делиться накопленным опытом, однако не стремятся выйти за пределы коллектива своей группы.

Поэтому основная задача руководителя, заместителя заведующего, старшего воспитателя работать слаженно, предъявлять единые требования к членам педагогического коллектива, поддержать опытных педагогов и дать правильное направление в работе, а так же, помочь в адаптации к непростым условиям труда молодым специалистам.

Рабочая программа «Шаг за шагом» адресована старшим воспитателям детских садов, осуществляющим организацию профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования и основной образовательной программой МАДОУ «Колокольчик»

#### ***1.4. Принципы сотрудничества***

Деятельность педагогов строится на следующих принципах:

**Принцип сотрудничества и диалога** - позволяет создать в ходе образовательной деятельности атмосферу доброжелательности, эмоционально раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов;

**Принцип системности** - непрерывности образования, накопления опыта;

**Принцип многоуровневой дифференциации** - организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

#### ***1.5. Пути реализации Программы.***

***Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ:***

➤ применение таких интерактивных методов как: деловые игры, технология открытого пространства, метод SWOT – анализа, мозговой штурм, презентация.

➤ создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.).

***Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.***

➤ диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.

➤ разработка системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов профессионального мастерства, на лучшую постановку воспитательно-образовательной работы, на обогащение предметно-развивающей среды, различные выставки и др.

➤ совершенствование системы научно-методической работы, её организация.

➤ активное участие педагогов в методической службе на уровне ДОУ, муниципальном уровне: работа в составе творческих групп, участие в работе научно-практических конференций;

➤ развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе.

***Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.***

***Формирование образа успешного педагога через ведение портфолио:***

➤ разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров;

➤ обобщение опыта своей работы в виде публикаций;

➤ ведение собственных сайтов;

➤ наставничество у молодого специалиста.

***Создание системы регулирования трудоустройства и закрепления молодых специалистов в ДОУ.***

Для реализации данной задачи планируется использовать следующие мероприятия:

➤ анализ кадровой ситуации в системе ДОУ прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.

- привлечение в систему образования молодых кадров путем материальной поддержки и обеспечения методического сопровождения.
- подготовка резерва управленческих кадров, обобщение и трансляция передового педагогического опыта, профессиональные смотры- конкурсы.
- разработка плана организации повышения квалификации индивидуально с каждым педагогом.
- обучение педагогов современным технологиям взаимодействия со взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии и т.д.).
- создание информационного банка данных, обеспечивающих эффективность использования инноваций в системе дошкольного образования.

### ***1.6. Профессиональные компетенции педагога дошкольного образования (воспитателя), отражающие специфику работы на дошкольном уровне образования***

#### ***Педагог дошкольного образования должен:***

- Знать специфику дошкольного образования и особенности организации образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.
- Знать общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном детстве; особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте.
- Уметь организовывать ведущие в дошкольном возрасте виды деятельности: предметно-манипулятивную и игровую, обеспечивая развитие детей. Организовывать совместную и самостоятельную деятельность дошкольников.
- Владеть теорией и педагогическими методиками физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста.
- Уметь планировать, реализовывать и анализировать образовательную работу с детьми раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС дошкольного образования
- Уметь планировать и корректировать образовательные задачи (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга, с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста.
- Реализовывать педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, или детьми с особыми образовательными потребностями.
- Участвовать в создании психологически комфортной и безопасной образовательной среды, обеспечивая безопасность жизни детей, сохранение и укрепление их здоровья, поддерживая эмоциональное благополучие ребенка в период пребывания в образовательной организации.
- Владеть методами и средствами анализа психолого- педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них необходимых интегративных качеств детей дошкольного возраста, необходимых для дальнейшего обучения и развития в начальной школе.

➤ Владеть методами и средствами психолого-педагогического просвещения родителей (законных представителей) детей раннего и дошкольного возраста, уметь выстраивать партнерское взаимодействие с ними для решения образовательных задач.

➤ Владеть ИКТ-компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

### ***1.7. Ожидаемый результаты***

- Сформированность и конкурентноспособность кадрового потенциала и создание условий для притока молодых педагогических кадров;
- Повышение профессиональной компетентности педагогов с помощью эффективных форм методической работы;
- Готовность педагогических работников к использованию ИКТ технологий в педагогическом процессе и повышении квалификации;
- Повышение уровня знаний начинающих воспитателей в вопросах развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ;
- Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

## II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

### 2.1. Содержание педагогической работы

Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
<p>1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Изучение имеющихся нормативно – правовых актов;</li><li>- Создание нормативно – правовой базы программы;</li><li>- Изучение передового опыта по созданию ШМП.</li><li>- Разработка плана работы по программе;</li><li>- Утверждение программы на педагогическом совете.</li></ul>	Статистические данные мониторинга	ежегодно	Заведующий ДОУ
2. Разработка и внедрение в практику положения о стимулирующей части оплаты труда работников бюджетной сферы, определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательного процесса.	Внесение изменений в положение о системе оплаты труда и стимулирующей части оплаты труда	2017	Заведующий ДОУ Рабочая группа
<p>3. Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОУ молодых специалистов (рекламные акции, система материального стимулирования молодых</li></ul>	100% укомплектованность кадрами	2017-2019гг.	Заместитель заведующего, старший воспитатель

<p>специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение института наставничества);</p> <p>- комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы проф. мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, возможности повышения квалификации, аттестации на более высокую кв. категорию, материальное стимулирование);</p> <p>- комплекс социально-ориентированных мероприятий (материальное стимулирование, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, создание безопасных условий труда);</p> <p>- комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение института наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, обучение новым технологиям образования).</p>			
<p>4. Организация работы по повышению профессиональной</p>	<p>Высококвалифицированный, ежегодно стабильно работающий коллектив</p>	<p>ежегодно</p>	<p>Заместитель заведующего</p>

<p>компетентности сотрудников ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка программы повышения уровня профессионального мастерства;</li> <li>- систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения;</li> <li>- повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория;</li> <li>- организация работы дифференцированных мобильных объединений разного уровня; <ul style="list-style-type: none"> <li>- мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ.</li> </ul> </li> </ul>			<p>Старший воспитатель</p>
<p>5. Мероприятия по аттестации педагогического персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДОУ;</li> <li>- портфолизация педагогического персонала;</li> <li>- систематизация банка передового педагогического</li> </ul>	<p>Повышение квалификационной категории 100% педагогического персонала учреждения.</p>	<p>2020-2022 гг.</p>	<p>Заместитель заведующего</p> <p>Старший воспитатель</p> <p>Педагоги ДОУ</p>

опыта разного уровня			
6. Обобщение и анализ итогов работы по программе «Шаг за шагом»: -Мониторинг реализации программы; - Рекомендации по использованию позитивных результатов в педагогической практике.		2022 г.	Заведующий ДОУ,  Заместитель заведующего, старший воспитатель

## 2.2. 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*

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.

### *Критерии и показатели профессионального роста педагогов.*

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.*

Задачи	Критерии	Методы	Формы предоставления результатов	Сроки	Ответственные
<p>Дать основы психолого – педагогических знаний, обучить навыкам самообразования молодых педагогов ДОУ.</p>	<p>-Психолого – педагогическая адаптация молодых педагогов.</p> <p>-Работа по теме самообразования.</p>	<p>-Анкетирование, тестирование, наблюдение пед. процесса.</p> <p>-Консультация по ведению документации по теме.</p>	<p>-Аналитическая справка по работе ШМП.</p> <p>-Психолого – педагогические консультации, рекомендации</p> <p>-Тетрадь по самообразованию</p>	<p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p>	<p>Старший воспитатель, молодые воспитатели, воспитатели– наставники, специалисты</p>
<p>Предупреждать типичные ошибки и затруднения в организации занятий и совместной деятельности воспитателей с детьми</p>	<p>-Знакомство молодых педагогов с методикой проведения занятий.</p> <p>- С методами и приёмами организации совместной деятельности воспитателя и детей.</p>	<p>-Рекомендации, анализ занятий, наблюдение педагогического процесса</p> <p>- Посещение совместной деятельности у педагогов – стажистов</p>	<p>-Конспекты занятий, практические отчёты, методические рекомендации, карты анализа занятий.</p> <p>- Сетка совместной деятельности</p>	<p>В течение года</p> <p>Начало года</p>	<p>Старший воспитатель, педагоги</p> <p>Наставники и педагоги</p>

	- Овладение коммуникативной культурой.	- Педагогические ситуации, тренинги, показ презентаций.	-Тетрадь наблюдения за педагогическим процессом.	В течение года	
Обеспечить реализацию потребностей педагогов в повышении своей профессиональной квалификации, развитие индивидуального стиля творческой деятельности.	Умелая организация учебно – воспитательного процесса.  Оформление документации,  Постоянный творческий поиск, повышать свою компетентность на курсах повышения квалификации.	Деловые игры, презентации, изготовление игр и пособий для занятий с детьми.  Проведение занятий, собраний.  Участие в работе ГМО, ШМП семинаров, изучение опыта педагогов.	Экран педагогической активности воспитателей.  Отчёт о работе детского сада	2 раза в год  Конец учебного года	Старший воспитатель, педагоги ДОУ

### 2.3. Организация профессионального развития педагогов

Развитие профессиональных компетенций педагогов успешно осуществляется при соблюдении требования адресности, дифференцированности методической работы. Высокую эффективность показывает деление коллектива на группы профессионального взаимодействия.

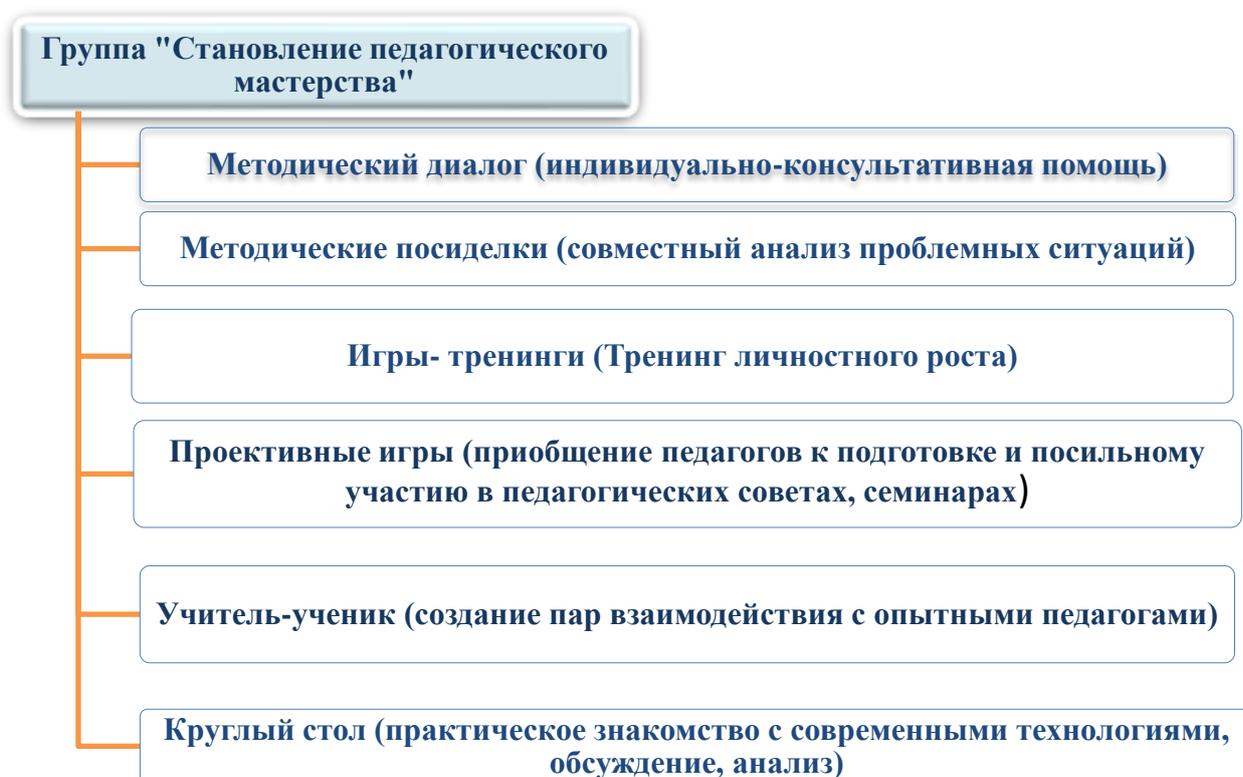
#### Группы профессионального взаимодействия

Профессиональные характеристики	Задачи методической работы
1	2
<b>Группа «Становление педагогического мастерства»</b>	
У педагогов этой группы отмечается недостаточно профессиональных знаний для работы по новым программам и педагогическим технологиям, заниженная самооценка ресурсов, необходимых для профессиональной деятельности, но они проявляют большой интерес к детям и стойкое желание работать с детьми дошкольного возраста	-Эмоциональная поддержка, укрепление веры в себя; -Помощь в осознании своих профессиональных ресурсов; -Обеспечении информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями; -Дидактическая подготовка к проведению занятий и самостоятельной деятельности с детьми
<b>Группа «Совершенствование педагогического мастерства»</b>	
Педагоги этой группы знают, понимают и умеют использовать на практике основные методы и приемы дидактики, современные способы передачи информации, имеют желание и способность понять ребенка, почувствовать, когда ему трудно, когда он нуждается в помощи. Им свойственно противоречие между устойчивой мотивацией к обновлению знаний по различным методикам дошкольного воспитания и неумением анализировать, критически оценивать учебный материал, пособия, средства обучения и творчески их использовать	-Формирование локально-моделирующего уровня педагогической деятельности; -Стабилизация профессиональной деятельности и формирование педагогической позиции; -Совершенствование методов и приемов обучения, воспитания и коррекции; -Творческое освоение передового педагогического опыта в различных областях дошкольного образования.
<b>Группа «Мастера педагогического труда»</b>	
Это педагоги с высоким уровнем знаний дидактики, современных способов передачи информации. Они обладают умением устанавливать и развивать педагогически целесообразные отношения с участниками педагогического процесса. Стремятся к постоянному обновлению знаний в областях отдельных методик и	-Формирование системно-моделирующего уровня педагогической деятельности через совершенствование психолого-педагогической компетенции; - Реализация творческих резервов: создание авторских разработок и технологий; -Включение в активный педагогический

педагогических технологий через самообразование, чтение научно-методической литературы и периодики. Им свойственны устойчивая мотивация к активному участию в процессе профессионального общения, активная творческая позиция.	поиск по решению проблем образовательного процесса в детском саду; -Вовлечение педагогов в экспериментальную работу и психолого-педагогический мониторинг
--	--

#### **2.4. Формы работы по профессиональному развитию педагогов с учетом группы профессионального взаимодействия.**

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются разные формы работы:



### **Группа "Мастера педагогического труда"**

**Круглый стол (обсуждение проблемных ситуаций, выработка общего мнения)**

**Проектные деловые игры (разработка, создание проектов)**

**Игры- тренинги (отработка профессиональных навыков педагогических технологий)**

**Мозговая атака (выработка правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики)**

**Наставничество**

**Симпозиум**

**(Обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы аудитории)**

### **Группа "Совершенствование педагогического мастерства"**

**Дискуссии (обновление и пополнение знаний в области дошкольного образования)**

**Исследовательские деловые игры (самоанализ проблемных педагогических ситуаций и проектирование своей педагогической деятельности)**

**Игры- тренинги (Тренинг профессионально-педагогического общения)**

**Мастер-классы(приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в педагогических советах, семинарах)**

**Каучинг-сессия (Интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия (вопрос - ответ)**

**Методические посиделки (совместный анализ проблемных педагогических ситуаций)**

## **2.5. Карта развития профессионального роста педагога ДОУ**

В рамках методической работы ведется Карта личностно - профессионального роста педагога ДОУ, в которую заносятся сведения о повышении профессионального развития, работа по самообразованию, творческая активность педагога и воспитанников в конкурсах различного уровня, формы результативности и способы распространения педагогического опыта.

**Карта развития педагога ДО** — не обязательный отчетный документ. Она может иметь разную форму: копилка достижений, дневник и пр.

### **➤ Данные о педагоге:**

Занимаемая должность

Стаж педагогической работы

Квалификационная категория (год аттестации)

Год следующей аттестации

### **➤ Личностно-профессиональные достижения педагога:**

Звания и награды

### **➤ Пути повышения уровня профессионального развития:**

- самообразование
- работа в творческих проблемных группах
- участие в сетевых платформах

### **➤ Творческая активность педагога:**

- участие педагога в профессиональных конкурсах, олимпиадах:
- муниципальный уровень
- региональный уровень
- всероссийский уровень
- международный уровень
- использование педагогом ИКТ в учебно-воспитательном процессе

### **➤ Сроки и этапы повышения уровня профессионального развития:**

- Разработка программ (авторские, адаптированные)
- прогнозируемые и промежуточные результаты
- аттестация на первую или высшую квалификационную категорию

### **➤ Повышение квалификации педагогов**

- Время и место прохождения курсов переподготовки и повышения квалификации
- Тема курсов и номер удостоверения
- Год прохождения следующих курсов
- Изменения в деятельности после курсового обучения:
- имеются позитивные изменения (указать какие)
- отсутствует
- работа и отчет педагога в межкурсовый период (Сетевые платформы, ГМО, педсовет, мастер-класс, открытые уроки, семинар и т.д.)

- **Форма предоставления результативности педагогического опыта**
  - Наличие публикаций в сборниках, методических журналах, сайтах
  - наличие личного мини-сайта на страницах Интернет
  
- **Способы распространения педагогического опыта**
  - выступление на семинарах, конференциях, ГМО педагогов
  - Региональный уровень
  - всероссийский уровень
  - международный уровень

## **2.6. Организация наставничества.**

В современных условиях молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость молодому педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Свою работу с начинающими педагогами мы строим с учетом трех аспектов их деятельности.

Старший воспитатель-начинающий педагог	Ребенок и его родитель (законный представитель) начинающий педагог	Коллега- начинающий педагог
<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;</li> <li>- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;</li> <li>- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическим материалами, знакомство с методическим кабинетом</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у педагогического коллектива, детей и их родителей</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-оказание поддержки со стороны коллег, принятие начинающего воспитателя</li> </ul>

**ПЛАН**  
**мероприятий с молодыми специалистами и педагогами-наставниками**  
**МАДОУ «Колокольчик» на 2020-2022 учебный год**

№	Мероприятия	воспитатели	Сроки	Ответствен- ные
<b>Работа с молодыми специалистами</b>				
1.	Планирование воспитательно – образовательного процесса в соответствии с учебным планом (консультация)	Болдишор А.Б., Ахтямова А.А., Дадаева Ю.М., Романова Л.Ю., Белогаловая А.С.	сентябрь	Ст. воспитатель
2.	Самообразование педагогов. составление планов самообразования			
3.	Консультирование педагогов по теме «Изучаем ФГОС ДО»	Болдишор А.Б., Дадаева Ю.М., Белогаловая А.С.	октябрь	
4.	Консультации по запросам			
5.	«Организация утренней гимнастики в младшей группе»			
6.	Организация деятельности детей на прогулке. Картотечное планирование прогулок детей с 2-х до 7-ми лет (ФГОС)	Болдишор А.Б., Ахтямова А.А., Дадаева Ю.М., Романова Л.Ю., Белогаловая А.С.	ноябрь	Педагог-наставник Слесаренко Н.А. Илашко Р.Г.
8.	«Особенности заучивания стихотворений с детьми дошкольного возраста»			Зам. заведующего Учитель-логопед.
9.	«Развиваем творческие способности у дошкольников» - Развитие творчества дошкольников на занятиях по изобразительной деятельности. - Сотрудничество воспитателя и музыкального руководителя в развитии музыкальности дошкольников. - Составление плана развлечений на	Болдишор А.Б., Ахтямова А.А.,  Дадаева Ю.М., Романова Л.Ю.,  Белогаловая А.С.	декабрь	Зам. заведующего Инструктор по труду Музыкальные руководители Педагог-наставник

	каникулярное время			
10.	Организация развивающих игр в ДОО как эффективная форма реализации ФГОС ДО			Зам. заведующего
11.	Создание условий в соответствии с ФГОС для интеграции различных видов детской творческой деятельности		январь	Зам. заведующего Педагог-наставник
12.	Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми в вечерние часы». Мастер-классы наставников	Болдишор А.Б., Ахтямова А.А., Дадаева Ю.М., Романова Л.Ю., Белогаловая А.С.	февраль	Зам. заведующего. Педагоги-наставники
13.	Консультации по запросам		март	Зам. заведующего Педагог-наставник
14.	Консультации по запросам	Болдишор А.Б., Ахтямова А.А., Романова Л.Ю.,	апрель	Зам. заведующего Старший воспитатель
15.	Итоговые занятия с детьми (просмотр)			
16.	Консультация «Планирование воспитательно-образовательной работы в летний оздоровительный период»	Болдишор А.Б., Ахтямова А.А., Дадаева Ю.М., Романова Л.Ю., Белогаловая А.С.	май	Зам. заведующего Старший воспитатель
17.	Написание отчетов по самообразованию			
<b>Работа с педагогами-наставниками</b>				
18.	Составление индивидуального плана деятельности с молодыми педагогами.	Свидерская Т.В., Слесаренко Н.А., Илашко Р.Г., Нуцалова Д.Р., Марфутенко Т.Н.	октябрь	Зам. заведующего
19.	Реализация плана работы с молодыми педагогами		сентябрь-май	
20.	Промежуточный отчет о выполнении плана работы с молодыми педагогами.		январь	
21.	Анализ деятельности педагога – наставника по работе с молодыми педагогами.		май	

**Методическое сопровождение деятельности молодых воспитателей.**

<b>№</b>	<b>Вопросы педагогической деятельности молодого специалиста</b>	<b>Сроки изучения</b>	<b>Форма изучения и анализа</b>	<b>Ответственный</b>
1	Планирование воспитательно-образовательного процесса	1 раз в квартал	Рекомендации по планированию	Старший воспитатель наставники,
2	Посещение НОД	В течение года	Карта изучения деятельности педагога	Старший воспитатель
3	Наставничество: взаимопосещения, индивидуальное консультирование	В течение года	Беседа с наставником	Старший воспитатель
4	Работа с родителями	1 раз в год	Анализ документации по взаимодействию с родителями, анализ родительского уголка, посещение родительского собрания	Старший воспитатель
5	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Старший воспитатель, наставники
6	Профессиональная активность	В течение года	Посещение ГМО, ШМП, участие педагога в конкурсах, выставках.	Старший воспитатель

## **III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ**

### ***3.1. Материально-техническое обеспечение***

#### ***Оснащение методического кабинета:***

1. Образовательная программа ДОУ.
2. Инструктивно-директивные документы, литература, пособия и др.
3. План методических мероприятий на год (годовой план работы ДОУ).
4. Конспекты открытых занятий и режимных моментов.
5. Перспективные планы, конспекты, разработки в помощь воспитателям по всем разделам программы воспитания и обучения дошкольников.
6. Передовой педагогический опыт работы.
7. Информация о мероприятиях города Когалыма.

#### ***Информационное обеспечения включает следующие материалы:***

1. Система методической работы с воспитателями.
2. Практические материалы в помощь воспитателям.
3. Папки-передвижки для родителей («Готовимся к школе», «Растим будущего школьника», «Советы врачей» и т.д.).

#### ***Взаимодействие с семьей и общественностью***

1. План работы с родителями.
2. План работы с социальными партнерами
3. Материалы по организации родительских собраний, лекций, бесед с родителями, других форм работы.

### ***3.2. Кадровое обеспечение программы***

- Педагогические кадры: старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре.

-Повышение мотивации и компетенций педагогов (оказание методической помощи педагогам)

#### **Работа с кадрами (приложение 1)**

1. Сведения о кадрах (табл. № 1)
2. Сведения о награждениях, поощрениях и материальном стимулировании сотрудников (табл. № 2)
3. Аттестация педагогических кадров (табл. № 3)
4. Сведения о самообразовании педагогов (табл. № 4)
5. Информация об участии педагогов в методической работе (табл. №5)

6. Сведения о повышении квалификации сотрудников, (табл. № 6)

7. Общественная работа сотрудников (табл. № 7)

### **Заключение**

Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от кадров. Важно отметить, что в современных условиях реформирования образования радикально меняется статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетентности, к уровню его профессионализма. В настоящий момент мы отмечаем, что сегодня востребован педагог творческий, компетентный, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника.

Педагог 21 века - это:

1. Гармонично развитая, внутренне богатая личность, стремящаяся к духовному, профессиональному, общекультурному и физическому совершенству;

2. Умеющий отбирать наиболее эффективные приемы, средства и технологии обучения и воспитания для реализации поставленных задач;

3. Способный организовать рефлексивную деятельность;

4. Обладаящий высокой степенью профессиональной компетентности, педагог должен постоянно совершенствовать свои знания и умения, заниматься самообразованием, обладать многогранностью интересов.

Подводя итоги, можно сказать, что грамотно построенная система интерактивных форм работы с педагогическими кадрами, - приведет к повышению уровня воспитательно-образовательной работы ДООУ и сплотит коллектив педагогов.

Главное подобрать золотой ключик к каждому педагогу

## Литература

1. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утвержденный Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1155 от 17 октября 2013г
2. Закон РФ «Об Образовании» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.
3. Атемаскина Ю.В., Богославец Л.Г. Современные педагогические технологии в ДОУ. С-Пб: ДЕТСТВО-ПРЕСС, 2011г. – 112с.
4. *Белая К.Ю.* Ежедневник старшего воспитателя ДОУ. М.: АСТ, 2002.
5. Белая К.Ю. Организация методической работы с педагогами на этапе введения ФГОС ДО //К.Ю. Белая// Справочник старшего воспитателя, 2014. – № 3.– С.4-13.
6. ВолобуеваЛ.М.Активные методы обучения в методической работе ДОУ.// Управление ДОУ, 2012. – №6. – С.70-78.
7. *Волобуева Л.М.* Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. М.: Творческий центр «Сфера», 2003.
8. *Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И.* Старший воспитатель детского сада. М.: Просвещение, 1990.
9. Давыдова О.И., Майер А.А., Богославец Л.Г. Интерактивные методы в организации педагогических советов в ДОУ. С-Пб: ДЕТСТВО-ПРЕСС, 2008г.– 176с.
10. МикляеваН.В.Инновации в детском саду. – М.: Перспектива, 2011.– 289с.
11. *Сенина А.И.* Методический кабинет
- 12.Хабарова Т.В. Педагогические технологии в дошкольном образовании. С-Пб: ДЕТСТВО-ПРЕСС, 2011г.– 80с.
13. Яковлева Г.В. Концепция развития инновационной методической деятельности в дошкольном образовании. Челябинск: Цицеро, 2014– 339с.
14. Социальная сеть работников образования «Наша сеть» <http://nsportal.ru/>
15. Фестиваль педагогических идей «Открытый урок» <http://festival.1september.ru/> издательского дома «Первое сентября» <http://1september.ru/>
16. Образовательный портал «Мой университет» <http://moi-universitet.ru/>

# Приложения

Приложение 1

табл. №1

Сведения о кадрах

№ п/п	Ф.И.О	Должность	Год рождения	Домашний адрес	Паспортные данные	Образование				Стаж работы			Тарификация
						Высшее	Неполное высшее	Ср. спец.	Среднее	Общий	В данном учреждении	Педагогический	

табл. № 2

Сведения о награждениях, поощрениях и материальном стимулировании

№	Ф.И.О.	Должность	Виды награждения, поощрения

## Аттестация педагогических кадров

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	План аттестации по учебным годам				Итоги аттестации	В какой форме представлены

## Сведения о самообразовании педагогов ДОУ

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Тема самообразования	Форма и срок отчета

Информация  
об участии педагогов в методической работе

№ п/п	Ф.И.О.	Выступления на педсовете	Подготовка и проведение МО	Работа в творческой группе	Обобщение педагогического опыта		Участие в			
					Показ работы с детьми	Представление опыта в печати, видеозапись и др.	Конференции	Семинары	Смотры-конкурсы	выставки

Табл №6

Сведения о повышении квалификации педагогов

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Формы повышения квалификации			План повышения квалификации		
			Курсы (год, № удостоверения)	Семинары (год, № удостоверения)	МО	уч. год		

Общественная работа педагогов

№	Ф.И.О.	Должность	Характер работы

**Анкета молодого специалиста**

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?

8. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- Новизна деятельности
- Условия работы
- Возможность экспериментирования
- Пример и влияние коллег и руководителя
- Организация труда
- Доверие

Отметить галочкой выбранный вариант

## Диагностика проблем педагога

### 1. При проведении каких видов занятий вы испытываете трудности?

- Познавательное развитие
- Занятия эстетического цикла
- Речевое развитие
- Социально-коммуникативное развитие
- Физическое развитие

### 2. Какие причины, по вашему мнению, этих трудностей?

- Материальные условия
- Большое количество детей в группе
- Недостаточная методическая помощь со стороны руководства
- Недостаток педагогического опыта
- Нехватка методической литературы

### 3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?

- Да
- Нет
- Не знаю

### 4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?

- На занятиях
- В игровой деятельности
- В труде
- В художественной деятельности

### 5. Оцените, пожалуйста, по 10 – бальной системе, в какой степени у вас сформированы гностические умения:

- Умения изучать и развивать способности своих воспитанников
- Умение диагностировать волевое развитие ребенка
- Умение проанализировать и оценить свою деятельность и поведение
- Умение видеть и понимать мотивы поведения ребенка
- Знание особенностей эмоционального развития дошкольника и умение его изучать

### 6. Какие задачи вы ставите перед собой на ближайшее время? \_\_\_\_\_

### 7. В какой методической помощи вы нуждаетесь?

- В прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
- В методических консультациях по отдельным разделам
- Просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
- В знакомстве с передовым педагогическим опытом

**Памятка для молодых специалистов  
"Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ"**

**Старайтесь:**

- Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
- Растить профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.
- Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.
- Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.
- Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.
- Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.
- Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие — основа вашего здоровья.
- Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты — в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.
- Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

**Помните:**

"Терпение — дар Неба".

Обладающий терпением не унижится до раздражения.

Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.

Великая миссия женщины — нести в мир любовь, красоту и гармонию.

Коллектив — это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми и мыслями, добрыми словами, добрыми делами.

Ваши объяснения должны быть простыми понятным детям.

Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.

Не скупитесь на похвалу.

Не создавайте конфликтных ситуаций.

Следите за внешностью и поведением.

Ваше отношение к работе, людям, предметам — образец для подражания

**Воспитывая детей, стремитесь:**

Любить ребенка таким, каков он есть.

Уважать в каждом ребенке личность.

Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную, эмоциональную атмосферу.

Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.

Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.

Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.

Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

**В детском саду запрещается:**

- Кричать и наказывать детей.
- Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение.
- Приходить к детям с плохим настроением.
- Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.
- Оставлять детей одних.
- Унижать ребенка

Приложение 5

**Памятка "Как подготовиться к докладу, выступлению"**

*I. Этап – подготовка доклада.*

1. Формулировка темы, выделение стержневой проблемы и целевой установки с учетом интересов и запросов слушателей
2. Формулировка основных вопросов доклада
3. Составление развернутого плана выступления
4. Просмотр и чтение специальной литературы
5. Определение порядка использования подобранных материалов в процессе изложения
6. Распределение материала по вопросам

*II. Этап – работа с подготовленными материалами*

1. Выделение в тексте основных смысловых частей, на которые при выступлении нужно сделать акцент
2. Распределение времени на изложение каждого вопроса и определение темпа выступления (пробное чтение)
3. "Свертывание" полного текста доклада в краткую форму (тезисы, план, цитаты на карточках)

*III. Этап – подготовка к выступлению.*



### Наставники молодых специалистов

№	Ф.И.О. молодого специалиста	Наставник
1.	Гарифуллина Л. К., учитель-логопед	Сливко Л. А., учитель-логопед, высшей квалификационной категории
2.	Ахтямова А. А., воспитатель	Илашко Р.Г., воспитатель, первая квалификационная категория
3.	Дадаева Ю. М., воспитатель	Свидерская Т.В., воспитатель
4.	Болдишор А.Б., воспитатель	Слесаренко Н.А., воспитатель
5	Романова Л. Ю., воспитатель	Нуцалова Джавахиль Расуловн