**Нефтеюганское районное муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение «Детский сад «Ручеек»**

|  |  |
| --- | --- |
| **ПРИНЯТО:** Педагогическим советом НРМДОБУ «Д/с «Ручеек» Протокол №1 от 30.08.2019г  | **УТВЕРЖДАЮ:** **Заведующий** НРМДОБУ «Д/с «Ручеек\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.Ю. МишинаПриказ от 30.08.2019 №119-о |

**ПРОГРАММА**

**«УСПЕШНЫЙ ПЕДАГОГ»**

**Срок реализации 2019-2023гг**

п. Сингапай

|  |  |
| --- | --- |
| Содержание  | Страница  |
| Паспорт программы  | 3 |
| Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа | 4 |
| Анализ кадровых условий | 5 |
| Цель Программы | 7 |
| Принципы | 8 |
| Основные направления программы | 8 |
| Ресурсное обеспечение Программы | 9 |
| Механизм реализации программы | 9 |
| План реализации Программы.... | 10 |
| Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала | 14 |
| Мониторинг реализации программы  | 15 |
| Литература  | 18 |
| *Приложение 1* | 19 |
| *Приложение 2* | 20 |
| *Приложение 3* | 21 |
| *Приложение 4* | 22 |

1. **Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы | Программа «Успешный педагог» на 2019-2023гг |
| Нормативно-правовая база Программы | * Федеральный Закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. №273 «Об образовании в Российской Федерации»
* Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»
* Национальный проект «Образование»
* Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
* Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»
 |
| Разработчики Программы | Заведующий Мишина Галина ЮрьевнаСтарший воспитатель Ахтямова Физия Асхатовна |
| Назначение Программы | Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование |
| Цель Программы | Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива |
| Направление Программы | * Психологическая и методическая поддержка
* Непрерывность профессионального развития
 |
| Сроки реализации Программы | 2019-2023гг |
| Ожидаемые результаты | 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.
1. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в ДОУ.
2. Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров.
3. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога.
4. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации.
5. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.
6. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.
 |
| Механизм реализации Программы  | * Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования.
* Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога.
 |

1. **Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа**

***«Учитель и ученик растут вместе»***

***Конфуций***

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

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

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

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

1. обеспечение эмоционального благополучия через:
* непосредственное общение с каждым ребенком;
* уважительное отношение к каждому ребенку, к его чувствам и потребностям;
1. поддержку индивидуальности и инициативы детей через:
* создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности;
* создание условий для принятия детьми решений, выражения своих чувств и мыслей;
* недирективную помощь детям, поддержку детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности (игровой, исследовательской, проектной, познавательной и т.д.);
1. установление правил взаимодействия в разных ситуациях:
* создание условий для позитивных, доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также имеющими различные (в том числе ограниченные) возможности здоровья;
* развитие коммуникативных способностей детей, позволяющих разрешать конфликтные ситуации со сверстниками; развитие умения детей работать в группе сверстников;

4) построение вариативного развивающего образования, ориентированного на уровень развития, проявляющийся у ребенка в совместной деятельности со взрослым и более опытными сверстниками, но не актуализирующийся в его индивидуальной деятельности (далее - зона ближайшего развития каждого ребенка), через:

* создание условий для овладения культурными средствами деятельности;
* организацию видов деятельности, способствующих развитию мышления, речи, общения, воображения и детского творчества, личностного, физического и художественно-эстетического развития детей;
* поддержку спонтанной игры детей, ее обогащение, обеспечение игрового времени и пространства;
* оценку индивидуального развития детей;

5) взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.

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

* неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности; - недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.
* неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами.
1. **Анализ кадровых условий**

**Образовательный уровень педагогов**

**Педагогический стаж работников Учреждения**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Год | Всего | до 5 лет | 5-10 лет | 10-15 лет | 15-20 лет | свыше 20 лет |
| 2016-2017 | 14 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 |
| 2017-2018 | 13 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 |
| 2018-2019 | 13 | 0 | 3 | 2 | 2 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |

**По возрасту**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Год | Всего | до 30 лет | от 30-40 лет | от 40-45 лет | от 45-50 лет | от 50-60 лет |
| 2016-2017 | 14 |  | 5 | 3 | 1 | 4 |
| 2017-2018 | 13 | 2 | 3 | 3 | 0 | 5 |
| 2018-2019 | 13 | 0 | 4 | 4 | 0 | 5 |

**Уровень квалификации педагогов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
| всего | **высш** | **I-я** | **аттес. на соответствие** | **всего** | **высш** | **I-я** | **аттес. на соответствие** | **всего** | **высш** | **I-я** | аттес. на соответствие |
| 14 | **2** | **6** | **0** | **13** | **2** | **5** | **2** | **13** | **2** | **5** | 2 |
| Итого: 57,14 | Итого: 53,9% | Итого: 53,9% |

**Повышение квалификации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Название программы | Количество часов | Количество прошедших курсовую подготовку |
| «Документационное портфолио специалиста дошкольного профиля в соответствии с требованиями ФГОС ДО», | 72 | 1 |
| «Современные инновационные технологии в дошкольном образовательном пространстве в условиях введения ФГОС ДО», | 72 | 2 |
| «Логопедический массаж при работе с детьми с ОВЗ» | 72 | 1 |
| «Основы преподавания финансовойграмотности в дошкольных образовательных учреждениях» | 72 | 5 |

Исходя из проведенного анализа деятельности методической службы за текущий период, в ДОУ определены проблемы:

|  |  |
| --- | --- |
| Проблемы | Пути решения |
| Низкая активность педагогов в участии в инновационной деятельности  | Оказание методической помощи при подготовке материалов для участия в различных профессиональных конкурсах в рамках инновационной деятельности; Мотивация педагогов к участию в инновационной деятельности |
|  |  |

Данная программа направлена на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

1. **Цель Программы**

Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива.

Программа рассчитана на 3 года и решает поставленные **задачи:**

|  |  |
| --- | --- |
| Задача | Способы реализации |
| Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров. | * 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.
 |
|  Повышать мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении. | * Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.
* Разработка системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов разного уровня.
 |
| Совершенствовать систему научно- методической работы, её организация.  | * 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.
 |
| Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения | * Активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОУ.
* 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.
* Ведение портфолио.
* Наставничество у молодого специалиста.
 |

1. **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).
1. **Основные направления программы**
* Психологическая и методическая поддержка
* Непрерывность профессионального развития

**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.
* Составление индивидуальной программы обучения педагога. Программа представляет собой индивидуальные консультации, взаимопосещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов.
* Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития технологической компетентности педагога.
* Коррекция общей программы повышения квалификации с учетом включения индивидуальных программ.
* 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.
1. **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.

**Обеспечение Программы:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Материально-техническое обеспечение | Методическое обеспечение | Информационное обеспечение |
| Технические средстваобучения: мультимедийнаясистема в каждой группе и музыкальном зале, ноутбук у каждого педагога, акустическая система в каждой группе, принтеры цветные и черно- белые, фотоаппарат,видеокамера. | Медиатека; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методическихизданий. | Подключена сеть Интернет с доступом к Wi-fi.Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации ДОУ.Педагоги МАДОУ- 100%владеют ИКТ. |

1. **Механизм реализации программы**
2. ***Диагностический этап*** Основное содержание. Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования (по средствам google – форм), 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.
3. ***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.
4. ***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.
5. **План реализации Программы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Мероприятия  | Планируемый результат | Срок | Ответственный |
| Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ. | Статистические данные мониторинга | Ежегодно | Старший воспитатель |
| Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров:* комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОУ молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение наставничества);
* 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 квалификационную категорию, материальное стимулирование);
* комплекс социально-ориентированных мероприятий (материальное стимулирование, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, создание безопасных условий труда);
* комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.).
 | Укомплектован-ность кадрами | 2019-2023 | Заведующий, старший воспитатель |
| Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:* разработка программы повышения уровня профессионального мастерства;
* систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения;
* повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория;
* обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью;
* мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ.
 | Высококвалифи-цированный, стабильноработающий коллектив | Ежегодно | Старший воспитатель |
| Мероприятия по аттестации педагогического персонала: * изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДОУ;
* портфолизация педагогического персонала;
* систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня
 | Повышениеквалификационнойкатегории педагогическогоперсоналаучреждения. | 2019- 2023 | Заведующий, старший воспитатель |

**Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов (первая, вторая группа)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мероприятия  | Планируемые результаты | Ответственный |
| 1. Стимулирование
 |
| Система материального стимулирования и поддержки | Стимулирование педагогических работников к получению максимальногоколичества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога | Заведующий, комиссия по стимулирующимвыплатам |
| 1. Самообразование
 |
| Помощь педагогу в выборе темы самообразования  | Формулировка темысамообразования | Старший воспитатель |
| Сопровождение педагогов по теме самообразования | Рекомендации по теме самообразования | Старший воспитатель |
| Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического совета ДОУ. | Выступление на заседании методическогообъединения | Старший воспитатель |
| 1. Подготовка и прохождение аттестации
 |
| Информационное сопровождение подготовки к и прохождения процедуры аттестации | Повышение удельноговеса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности | Заведующий, старший воспитатель |
| 1. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования
 |
| Ведение станицы на официальном сайте ДОУ«Для педагогов» с разделами:* Аттестация педагогов;
* Педагогический кейс
 | Информированность педагогов о процедуре аттестации, опедагогическом опыте коллег | Старший воспитатель |
| 1. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов
 |
| Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т. д.) | Включенность педагогов в работу на различных уровнях, участие в их подготовке.Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания. | Старший воспитатель |
| Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различногоуровня | Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодическихизданиях, сети Интернет | Старший воспитатель |

**Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов (третья группа)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мероприятия  | Планируемые результаты | Ответственный |
| 1. Стимулирование  |
| Система материального стимулирования поддержки молодых специалистов  | Выплатастимулирующегохарактера | Заведующий |
| 2. Самообразование |
| Помощь педагогу в выборе темы самообразования  | Формулировка темысамообразования | Старший воспитатель |
| Сопровождение педагогов по теме самообразования | Рекомендации по теме самообразования | Старший воспитатель |
| Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического совета ДОУ. | Выступление на заседании методическогообъединения | Старший воспитатель |
| 3. Наставничество |
| План работы с молодыми педагогами | Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессиональногороста молодого педагога.* Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду.
* Совершенствование личностных и профессиональных качеств
 | Старший воспитатель |
| 4. Подготовка и прохождение аттестации |
| Информационное сопровождение подготовки к и прохождения процедуры аттестации | Повышение удельноговеса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности | Заведующий, старший воспитатель |
| Повышение квалификации в процессе получениявысшего образования | УкомплектованностьДОУ педагогическимикадрами, имеющими высшее профессиональное образование. | Заведующий, старший воспитатель |
| Предоставление педагогу возможности выбора образовательных учреждений для повышения квалификации | Повышение удельного веса численности педагогическихработников ДОУ,повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации, педагогических университетах. | Старший воспитатель |
| 5. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета |
| Подписка ДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ. Функционирование медиатеки | Повышение удельноговеса численности педагогических работников ДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ. | Заведующий, старший воспитатель |

1. **Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала**
2. 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.
1. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в ДОУ.
2. Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров.
3. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога.
4. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации.
5. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.
6. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.
7. **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**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Индикатор | Формы и методы | Объект | Периодичность | Ответственный |
| Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования |
| Использование современных образовательных программ и технологий | Наблюдение за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль | Педагоги | 1 раз в год (май) | Старший воспитатель |
| Использование информационных технологий  | Беседа, анализ, наблюдения | Педагоги  | 1 раз в год (май) | Старший воспитатель |
| Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности |
| Участие в работе творческих групп попроблемам ДО | Карта наблюдений | Педагоги | В течении учебного года | Старший воспитатель |
| Осуществление самообразования | Анкетирование,тестирование,самооценка, бесед | Педагоги | В течении учебного года | Старший воспитатель |
| Результативность образовательного процесса |
| Реализация образовательных программ ДО в полном объеме | Мониторинг освоения образовательной программы | Дети | 1 раз в год | Старший воспитатель |
| Обобщение и презентация педагогического опыта | Карта наблюдений | Педагоги | 1 раз в год | Старший воспитатель |
| Обобщение и презентацияпедагогическогоопытаКарта наблюдений | Анкетирование,беседа, самооценка | Педагоги | 1 раз в год (май) | Старший 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.

**Критерии и показатели профессионального роста педагогов**

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии | Индикаторы |
| Оптимизация деятельности педагогических кадров | Повышение качества ДО |
| Количество педагогов, принимавших активное участие в различных конкурсах педагогического мастерства |
| Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы |
| Обеспечение непрерывного профессионального образования | Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в ДОУ |
| Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов |
| Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов |
| Поддержка позитивной рабочей атмосферы в хоте реализации проектов |
| Совершенствование материально-технических условий деятельности педагогов |
| Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников | Создание условий для профессионального роста педагогов  |
| Обновление содержания образования и его технологий |
| Представление педагогам пространства для педагогической инициативы |
| Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства |

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 детей, имеющих отклонения в эмоционально-волевой сфере.
* Доля выпускников, успешно адаптированных в социуме.
* Количество детей в «группе риска».
* Доля воспитанников, ставших призерами и победителями конкурсов различного уровня.

**Литература**

* 1. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
	2. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www>. resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymi-pedagogamivdou?ustp=W&ustp=W.
	3. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://fb.ru/article/254159/ nastavnichestvo-kak-metodobucheniyap ersonala - pomosch - molodyim - spetsialistam-na-novoyrabote.
	4. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://io.nios.ru/articles2/74/10/ o-rolinastavnichestva-v-doshkolnomobrazovatelnom-uchrezhden

Приложение 1

**Перспективный план аттестации педагогических работников**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Ф.И.О.** | **Должность** | **Квалификационная****категория** | **2019-2020** | **2020-2021** | **2021-2022** | **2022-2023** | **2023-2024** |
| 1. | Ахтямова ФизияАсхатовна | старший воспитатель | высшая  |  |  | **+** |  |  |
| 2. | Ахмадуллина Эльвина Тимерьяновна  | воспитатель | первая |  | **+** |  |  |  |
| 3. | Вайнбергер Оксана Александровна | учитель-логопед | первая | **+** |  |  |  |  |
| 4. | Владимирова ЗояВладимировна | воспитатель | первая |  |  |  | **+** |  |
| 5. | Галимова Расима Мухаметовна  | воспитатель | первая |  |  |  |  | **+** |
| 6. | Ковальчук Алена Николаевна | воспитатель | первая |  |  | **+** | **+** |  |
| 7. | Мурзагулова Рита Магафуровна  | инструктор ФИЗО | сзд |  |  | **+** |  |  |
| 8. | Моисеенко Ирина Петровна  | воспитатель | первая |  | **+** |  |  |  |
| 9. | Махнева Наталья Александровна  | воспитатель | нет  |  |  | **+** |  |  |
| 10. | Старикова НинаАлександровна | воспитатель | первая |  |  |  | **+** |  |
| 11. | Солдатова Наталья Александровна | воспитатель |  | **+** |  |  |  |  |
| 12. | Рудикова Анастасия Сергеевна  | воспитатель |  |  |  | **+** |  |  |
| 13. | Хоменко ВероникаВикторовна | музыкальный руководитель | высшая |  |  | **+** |  |  |

Приложение 2

**Перспективный план повышения квалификации**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Ф.И.О.** | **Должность** | **2019-2020** | **2020-2021** | **2021-2022** | **2022-2023** | **2023-2024** |
| 1. | Ахтямова ФизияАсхатовна | старший воспитатель |  | **+** |  |  | **+** |
| 2. | Ахмадуллина Эльвина Тимерьяновна  | воспитатель | **+** |  |  | **+** |  |
| 3. | Вайнбергер Оксана Александровна | учитель-логопед | **+** |  |  | **+** |  |
| 4. | Владимирова ЗояВладимировна | воспитатель | **+** |  |  | **+** |  |
| 5. | Галимова Расима Мухаметовна  | воспитатель |  | **+** |  |  | **+** |
| 6. | Ковальчук Алена Николаевна | воспитатель |  |  |  |  |  |
| 7. | Мурзагулова Рита Магафуровна  | инструктор ФИЗО |  | **+** |  |  | **+** |
| 8. | Моисеенко Ирина Петровна  | воспитатель |  | **+** |  |  | **+** |
| 9. | Махнева Наталья Александровна  | воспитатель |  | **+** |  |  | **+** |
| 10. | Старикова НинаАлександровна | воспитатель | **+** |  |  | **+** |  |
| 11. | Солдатова Наталья Александровна | воспитатель | **+** |  |  | **+** |  |
| 12. | Рудикова Анастасия Сергеевна  | воспитатель |  | **+** |  |  | **+** |
| 13. | Хоменко ВероникаВикторовна | музыкальный руководитель |  | **+** |  |  | **+** |

Приложение 3

**Темы самообразования педагогов**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Ф.И.О.** | **Должность** | **Тема самообразования** |
| 1. | Ахтямова ФизияАсхатовна | старший воспитатель |  |
| 2. | Ахмадуллина Эльвина Тимерьяновна  | воспитатель |  |
| 3. | Вайнбергер Оксана Александровна | учитель-логопед |  |
| 4. | Владимирова ЗояВладимировна | воспитатель |  |
| 5. | Галимова Расима Мухаметовна  | воспитатель |  |
| 6. | Ковальчук Алена Николаевна | воспитатель |  |
| 7. | Мурзагулова Рита Магафуровна  | инструктор ФИЗО |  |
| 8. | Моисеенко Ирина Петровна  | воспитатель |  |
| 9. | Махнева Наталья Александровна  | воспитатель |  |
| 10. | Старикова НинаАлександровна | воспитатель |  |
| 11. | Солдатова Наталья Александровна | воспитатель |  |
| 12. | Рудикова Анастасия Сергеевна  | воспитатель |  |
| 13. | Хоменко ВероникаВикторовна | музыкальный руководитель |  |

Приложение 4

**План проведения консультаций и семинаров – тренингов для молодых педагогов**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  | Вид деятельности  | Тема | Сроки проведения |
| 1. | Семинар – практикум  | Психологические особенности детейдошкольного возраста |  |
| 2. | Консультация  | Характеристики возраста детей дошкольников |  |
| 3. | Консультация  | Общение с ребенком – тренинг взаимодействия |  |
| 4. | Тренинг (занятие 1)  | Общение с ребенком – «Обратная связь» |  |
| 5. | Тренинг (занятие 2)  | Общение с ребенком – «Обратная связь (продолжение)» |  |
| 6. | Тренинг (занятие 3)  | Общение с ребенком – «Активное слушание» |  |
| 7. | Тренинг (занятие 4)  | Общение с ребенком – «Правила поведения |  |
| 8. | Семинар – практикум  | Секреты хорошей дисциплины |  |
| 9. | Тематический тренинг  | Наказывая, подумай зачем |  |
| 10. | Семинар с элементами тренинга  | Как предупредить и преодолеть нарушения в эмоциональном развитии детей |  |
| 11. | Консультация  | Особенные дети |  |
| 12. | Семинар – практикум с элементами тренинга  | Непопулярные дети. Возможности педагогической коррекции |  |
| 13. | Семинар – практикум  | Создание психологического комфорта в группах детского сада |  |
| 14. | Семинар – практикум  | Место игры в обучении ребенка дошкольника |  |
| 15. | Семинар – практикум с элементами тренинга  | Самопрезентация педагога |  |
| 16. | Консультация  | Инновационный подход к взаимодействиюс родителями детей раннего возраста |  |
| 17. | Семинар – практикум сэлементами тренинга | Установление позитивных отношений с родителями и детьми  |  |
| 18. | Консультация и | Формирование позиции сотрудничества педагогов с детьми и их родителям |  |
| 19. | Семинар – практикум  | Стрессоустойчивость или методы сохранения психосоматического здоровья |  |
| 20. | Семинар – практикум с элементами тренинга  | Профилактика психоэмоциональных перегрузок и эмоционального выгорания педагогов |  |