

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МАДОУ «Детский сад  
№ 173 «Росинка»

Т.Г. Подтележникова

Приказ № 118/1 от «01» сентября 2023 г.

«ПРИНЯТО»

на заседании педагогического совета  
МАДОУ «Детский сад № 173 «Росинка»  
Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.

**ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА  
ПЕДАГОГОВ МАДОУ «Детский сад № 173 «Росинка»  
НА 2023-2026г.**

г. Улан-Удэ

## Содержание

Раздел первый. Целевой		
1.1.	Пояснительная записка	2
1.2.	Цель и задачи Программы	3
1.3.	Принципы реализации Программы	3
1.4.	Пути реализации Программы	3
1.5.	Планируемые результаты	4
Раздел второй. Содержательный		
2.1.	Этапы реализации Программы	5
2.2.	План работы по реализации Программы	5
2.3.	Методические формы повышения квалификации педагогов	8
2.4.	Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников	8
Раздел 3. Организационный		
3.1.	Материально-техническое обеспечение Программы	9
Раздел 4. Дополнительный		
4.1.	Приложение	10

## РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛЕВОЙ

### 1.1. Пояснительная записка

Концепция модернизации Российского образования, направленная на повышение качества образования в целом и качества подготовки специалистов, в частности, требует обновления содержания и методов образовательной деятельности, повышения квалификации педагогов. 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 педагогический коллектив. Возросла потребность в педагоге, способном реализовывать педагогическую деятельность посредством творческого освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. Однако педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в детском саду. А значит, его надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения (далее ДОУ), так и со стороны самих воспитанников и их родителей. В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов нашего дошкольного учреждения (далее ДОУ) 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;
- недостаточность знаний в области дошкольной педагогики у молодых педагогов;
- не умение проводить анализ собственной деятельности и выстраивать линию саморазвития.

Выстроить систему работы по повышению профессионального мастерства педагогов можно только на основе анализа результатов образовательного процесса, уровня педагогического мастерства и квалификации педагогов, зрелости и сплоченности педагогического коллектива, конкретных интересов, потребностей и запросов воспитателей.

Мониторинг педагогических кадров показал следующее: данные об образовании и квалификации педагогических работников представлены в приложении 1. (приложения к Программе обновляются ежегодно).

На сегодняшний день сильными сторонами нашего кадрового обеспечения являются: - 50 % педагогов активно транслируют опыт на разных уровнях; - имеется опыт «вращения» своих педагогических кадров: прошли переподготовку. Педагоги участвуют в инновационной деятельности в рамках муниципальной инновационной площадки – 11 человек.

Но также наблюдается профессиональная инертность молодых педагогов, недостаточность знаний в области дошкольной педагогики, не умение проводить анализ собственной деятельности и выстраивать линию саморазвития. Таким образом, проведенный анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции. Данная программа направлена на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

## **1.2. Цель и задачи Программы**

Цель: Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, повышения профессиональных компетенций педагогов имеющие профессиональные затруднения по вопросам дошкольного образования и внедрению инноваций.

Задачи:

- формирование конкурентоспособного кадрового потенциала, обеспечивающего необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития и инноваций;
- повышение мотивации педагогов в росте профессионального мастерства;
- активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространению;
- сопровождение молодых педагогов, а также педагогов с профессиональными дефицитами педагогами-наставниками;
- повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении;
- организация сетевого взаимодействия с потенциальными партнерами.

## **1.3. Принципы реализации Программы**

- Принцип участия - совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения.
- Принцип рефлексивности - проведение анализа и коррекции деятельности педагогов.
- Принцип доброжелательности - опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога.
- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников
- Принцип партнерства - предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада (творческие группы), микрорайона (сетевое взаимодействие), консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия.
- Принцип саморазвития - определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации.

## **1.4. Пути реализации Программы**

1. Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров:

- применение интерактивных методов и тьюторских технологий: технология модерации, вопросно-ответные технологии, личностно-ресурсная карта, технология рефлексии, деловые игры, мозговой штурм, презентация и др.;
- организация методической деятельности на уровне дошкольного учреждения: теоретические семинары, деловые игры, практикумы (см. раздел годового плана работы «Методическая деятельность»), «Школа педагога» (см. план работы), наставничество (индивидуальные планы работы наставников), работа творческих групп и т. д.;

2. Повышение мотивации педагогов в росте профессионального мастерства:

- проведение цикла мотивирующих тренингов,
- применение тьюторских технологий в выстраивании индивидуального маршрута педагога;
- организация сетевого взаимодействия с потенциальными партнерами в образовательном пространстве детского сада (творческие группы), микрорайона (сетевое взаимодействие).

3. Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространению:

- организация различных презентационных площадок (фестиваль педагогических находок, методические выставки, творческие недели, см. подробно годовой план работы).

4. Сопровождение молодых педагогов, а также педагогов с профессиональными дефицитами педагогами-наставниками:

- организация работы «Школы педагога»;
- обучающие методические мероприятия;
- разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов;
- рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения);
- передача педагогического опыта педагогами-наставниками, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-наставника. Наставник с наставляемым разрабатывают индивидуальный план развития в профессии, учитывающий особенности личности наставляемого и его образовательные дефициты.

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

- развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;
- формирование у педагогов умений проектировать и прогнозировать педагогический процесс в условиях внедрения инновационной программы «Вдохновение»;
- формирование образа успешного педагога через своевременное ведение портфолио;
- совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений;
- активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОО, муниципальном уровне: работа в составе творческих групп, участие в работе городских методических объединений;
- разработка педагогами авторских программ, проектов;
- обобщение опыта своей работы в виде публикаций.

### **1.5. Планируемые результаты**

- профессиональный рост кадрового потенциала;
- увеличение доли педагогов, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях разного уровня;
- увеличение доли педагогов имеющих обобщенный опыт работы в виде авторских педагогических разработок, авторских проектов и программ;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров в ДОО;
- успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.

## РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

### 2.1. Этапы реализации программы

#### 1. Диагностический этап

Основное содержание: Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям педагог хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности. Практический результат: разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога.

#### 2. 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 профессионального образования, профессиональные педагогические сообщества предоставляют 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 и других педагогических разработок.

#### 3. 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 педагогов.

### 2.2. Дорожная карта по реализации Программы

Мероприятия	Планируемый результат	сроки	ответственный
1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ. Изучение образовательных потребностей педагогов.	Статистические данные мониторинга	ежегодно	Заведующий МАДОУ Зам. зав. по ВМП Старший воспитатель
2. Разработка комплекса 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); - комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.)	Укомплектованность кадрами	2023- 2026г.	Заведующий МАДОУ Зам. зав. по ВМП Старший воспитатель
3. Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ: - систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения; - повышение правовой культуры	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	Ежегодно о 2023- 2026г.	Заведующий МАДОУ Зам. зав. по ВМП Старший воспитатель

<p>сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью;</li> <li>- мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ;</li> <li>- составление индивидуальных образовательных маршрутов педагогов</li> </ul>			
<p>4. Мероприятия по аттестации педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДОУ;</li> <li>- портфолизация педагогического персонала;</li> <li>- изучение состояния документации педагогов;</li> <li>- обмен педагогическим опытом в форме взаимопосещения образовательной деятельности;</li> <li>- консультация «Как оформить портфолио педагога»;</li> <li>- методическая помощь педагогам в анализе результатов педагогической деятельности и качества организации воспитательно-образовательного процесса;</li> <li>- систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня.</li> </ul>	Повышение квалификационной категории	2023-2026г.	Заведующий МАДОУ Зам. зав. по ВМР Старший воспитатель
<p>5. Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения).</p>	Нормативные документы.	2023-2026г.	Заведующий МАДОУ
<b>Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов</b>			
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	Выплата стимулирующего характера	Ежемесячно 2023-2026г.	Заведующий МАДОУ
<p>Самообразование:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Помощь педагогу в выборе темы самообразования;</li> <li>- Сопровождение педагогов по теме самообразования;</li> <li>- Консультация в представлении результатов работы по теме самообразования на заседании педагогического совета, «Школы педагога».</li> </ul>	Реализованный план по теме самообразования, педагогические разработки по теме.	Ежегодно о 2023-2026г.	Зам. зав. по ВМР Старший воспитатель
<p>Наставничество:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Закрепление пар (наставник-</li> </ul>	Обеспечение стартовых	Ежегодно о	Зам. зав. по ВМР Старший

наставляемый) приказом руководителя; - разработка и реализация индивидуального плана работы наставника и наставляемого.	возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога. Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду. Совершенствование личностных и профессиональных качеств	2023-2026г.	воспитатель, наставник в соответствии с приказом
- Совместное составление ИОМ (наставник - наставляемый)	Определение маршрута сопровождения, выявление интересов и затруднений педагога, составление плана действий	Ежегодн о 2023-2026г.	Старший воспитатель, наставник в соответствии с приказом
- создание презентационных площадок	Обмен опытом, представление результатов работы	Ежегодн о 2023-2026г.	Зам. зав. по ВМР Старший воспитатель, наставник в соответствии с приказом
Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов			
Разработка диагностических карт профессионального мастерства с целью изучения запросов и профессиональных дефицитов педагогов	Диагностические карты, анкеты		Старший воспитатель
Применение интерактивных методов и тьюторских технологий в работе с педагогами.	Повышение мотивации, активной позиции		Зам. зав. по ВМР Старший воспитатель
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		Зам. зав. по ВМР Старший воспитатель
Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня.	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет		Зам. зав. по ВМР Старший воспитатель
Организация различных презентационных площадок (фестиваль педагогических находок, методические выставки, творческие недели и др.) см. подробно годовой план, раздел методическая деятельность.	Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространению		Зам. зав. по ВМР Старший воспитатель
Сопровождение молодых педагогов, а также педагогов с профессиональными	Передача педагогического опыта педагогами, восполнение		Зам. зав. по ВМР



дефицитами педагогами-наставниками: - организация работы «Школы педагога», см. план работы; - обучающие методические мероприятия; - разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов; - рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения).	профессиональных дефицитов.	Старший воспитатель, наставники, педагоги
Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития педагогов.	Составлен рейтинг	Заведующий МАДОУ Зам. зав. по ВМР Старший воспитатель

### 2.3. Методические формы повышения квалификации педагогов

Коллективные	Групповые	Индивидуальные
Научно-методический семинар Открытое занятие Конференция Педагогический совет Выставка методической литературы Деловая игра и др.	Дискуссия Круглый стол Творческая группа Педагогический консилиум Школа педагога Мастер-класс Участие в проектных группах Различные коллобарации	Собеседование Самоанализ Консультация Самообразование Курсовая переподготовка Авторская работа Наставничество Тьюторское сопровождение

Критериями эффективности методической работы являются результативные показатели:

- наличие практических результатов: педагогическая разработка, изменения в РППС;
- активность педагогов в транслировании опыта на разных уровнях;
- повышение квалификации.

### 2.4. Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников

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.

Критерии мониторинга Программы

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено 2 критерия:

- деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности;
- результативность образовательного процесса.

Критерии мониторинга «Профессиональное мастерство педагогических работников»

Индикатор	Наименование методики	Объект	Периодичность	Ответственные
1. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности				

Участие в работе творческих групп	Протоколы заседаний	Педагоги	В течение учебного года	Зам. зав. по ВМР Старший воспитатель
Осуществление самообразования	Анкетирование /тестирование,/ Собеседование/анализ ИОМ/самооценка	Педагоги	В течение учебного года	Зам. зав. по ВМР Старший воспитатель
<i>2. Результативность образовательного процесса</i>				
Создание условий в РППС для реализации ОП ДО	Карта-анализ	Педагоги	Май	Зам. зав. по ВМР Старший воспитатель, комиссия в соответствии с приказом
Обобщение и презентация педагогического опыта	Сводная таблица	Педагоги	Май	Зам. зав. по ВМР Старший воспитатель, комиссия в соответствии с приказом

На основе полученных данных каждый педагог вносит коррективы в индивидуальный образовательный маршрут (действия и мероприятия).

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

### **РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ**

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

Технические средства обучения:

- ноутбуки - 4 шт.;
- компьютер – 3 шт.;
- телевизор – 1 шт.;
- музыкальный центр - 2 шт.;
- лазерный принтер - 4 шт.;
- мультимедийное оборудование – 2 шт.

Методическое обеспечение:

- библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий;

- копилка педагогического опыта коллектива;
- медиатека;
- дидактический материал;
- библиотека учебно-методической литературы.

Информационное обеспечение:

- подключена сеть Интернет;
- ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации ДОО.

Приложение 1.

Данные об образовании и квалификации педагогических работников (01.09.2023):

Педагогические работники	17
Из них внешние совместители	1
Данные об образовании педагогических кадров	Высшее - 10 Высшее педагогическое - 8 Среднее профессиональное – 6 Среднее педагогическое - 4 Без спец. образования – 1, проходит обучение в педагогическом колледже - 1
Переподготовка	3
Данные о квалификационных категориях педагогических кадров	Высшая категория - 4 I категория - 2 Соответствие - 6 без категории - 5
Актуальная курсовая подготовка	5 педагогов Требуется в 2023-2024 году - 12 ФОП ДО - 17

Педагогический состав (01.09.2023):

Старший воспитатель	1
Воспитатели	10
Учитель логопед	2
Педагог-психолог	1
Музыкальный руководитель	2
Инструктор по физической культуре	1

Педагогический стаж (01.09.2023):

До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет
5	4	5	3