

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
« Детский сад № 34» п Санинского ДОКа

ПРИНЯТО
на заседании
педагогического совета
Протокол от 30.08.2022 №5

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
« Детский сад № 34»
_____ Русакова И.В.
Приказ № 100 от 30.08.2022



ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ МБДОУ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДО

СОДЕРЖАНИЕ

- I Раздел. Целевой
 - 1.1. Пояснительная записка
 - 1.2. Цель и задачи Программы
 - 1.3. Принципы реализации Программы
 - 1.4. Пути реализации Программы
 - 1.5. Планируемые результаты
- II Раздел. Содержательный
 - 2.1. План работы по реализации Программы
 - 2.2. Методические формы повышения квалификации педагогов
 - 2.3. Организация управления Программой.
 - 2.4. Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников
- III Раздел. Организационный
 - 3.1. Материально-техническое обеспечение Программы

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

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 предвдвляет 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.

Качество дошкольного воспитания определяется характером общения взрослого ребенка. Существенные изменения в системе образования требуют изменений в квалификационном уровне педагогов. Современный педагог должен обладать многими качествами: компетентность, творчество, гуманность, нравственность, обладать точными знаниями современных педагогических технологий и умело их применять в своей работе. Требование времени таково, что повышение квалификации педагогов является условием профессионального и личностного роста, залогом их успешной профессиональной деятельности. Помочь воспитателю овладеть новым педагогическим мышлением, готовностью к решению сложных задач в образовании, к повышению своего педагогического мастерства призвана специально организованная методическая работа.

Построение системы работы с педагогическими кадрами мы начали с проблемного анализа, в ходе которого выявлено следующее:

в ДОУ сложился творческий, креативный педагогический коллектив педагогов, имеющих достаточный практический опыт в области воспитания и обучения детей дошкольного возраста и обладающих творческим потенциалом, современными технологиями, гибкие в желаниии улучшить, усовершенствовать процессы деятельности ДОУ, желающие повысить профессиональный уровень. Средний возраст педагогов составляет 51 год, в связи с этим имеется ряд проблем:

- старение кадрового состава;
- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью;
- неготовность работать в условиях, предвдваемых федеральными государственными стандартами дошкольного образования;
- недостаток подготовленных педагогических кадров дают основания прогнозировать возникновение через 5-6 лет кризисной ситуации с обеспечением кадрами нашего учреждения

Результаты мониторинга уровня педагогического мастерства педагогов МБДОУ

Образовательный уровень педагогического состава	2021 – 2022 уч. год
Высшее образование	33,3%
среднее специальное образование	66,6%

– Уровень квалификации	Уровень квалификации	2021 – 2022 уч. год
Высшая категория		100%
Первая категория		0%
Без категории		0%

– Стаж педагогической деятельности	Стаж педагогической деятельности	2021 – 2022 уч. год
до 5 лет		0%
до 10 лет		0%
до 15 лет		0%
до 20 лет		33,3%
свыше 20 лет		66,6%

Проведенный анализ кадрового потенциала помог определить следующие направления управления управленческой и методической работы:

- внедрение системы моральных и материальных стимулов для сохранения в детском саду лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения МБДОУ новым поколением воспитателей;
 - создание условий для непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогических кадров;
 - распространение эффективного инновационного опыта работы лучших педагогов.
- Данная программа направлена на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

1.1. Цель и задачи Программы

Цель:

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

Задачи:

- формирование конкурентоспособного кадрового потенциала, обеспечивающего необходимый уровень квалификации для функционирования МБДОУ в режиме развития;
- формирование у педагогов умений проектировать и прогнозировать педагогический процесс в условиях внедрения ФГОС дошкольного образования;
- повышение мотивации педагогов в вопросах роста профессионального мастерства;

- активизация работы с педагогами по обобщению и трансляции передового педагогического опыта;
- повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении;
- формирование образа успешного педагога через ведение своего педагогического портфолио.

1.2. Принципы реализации Программы

- Принцип согласованности (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения).
- Принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности десятилетия педагогов).
- Принцип доброжелательности (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога)
- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом).
- Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, района, 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).

1.3. Пути реализации Программы

1. *Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров МБДОУ:*
 - применение новейших форм методической работы, направленных на активизацию педагогов, развитие их креативного мышления, умение находить нестандартный выход из проблемной ситуации «Банк идей», «Педагогический портфель», «Эффективный старт», «Коучинг-сессия»;
 - создание внутренней системы повышения квалификации (обучающие семинары, деловые игры, практикумы, работа творческих групп, мастер-классы);
 - сотрудничество с ГАОУ ДПО «Владимирский институт развития образования им. Л.И. Новиковой»
2. *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;
 - совершенствование системы научно-методической работы;
 - совершенствование структуры управления, активное участие педагогов и принятие управленческих решений;
 - активное участие педагогов в методической работе на уровне МБДОУ, муниципальном уровне: работа в составе творческих,

- рабочих групп, участие в работе городских методических объединений, городских рабочих групп;
- развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер – классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;
- совершенствование работы по самообразованию педагогов
- участие педагогов в инновационной деятельности МБДОУ

3. *Активизация работы с педагогами по обобщению и трансляции передового педагогического опыта*

4. *Формирование образа успешного педагога через формирование и своевременное ведение портфолио:*

- разработка педагогами авторских программ, проектов;
- активное участие педагогов в методической работе на уровне МБДОУ, города, региона;
- обобщение опыта своей работы в виде публикаций;
- ведение собственных сайтов;
- своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;

1.4. **Планируемые результаты**

1. Закрепление кадров в ДОУ.
2. Создание благоприятных условий для:
 - профессионального и личностного роста;
 - положительной мотивации к качественному педагогическому труду;
 - увеличения доли педагогов, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разного уровня;
 - повышения социального статуса воспитателя.
3. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров в МБДОУ.
4. Внедрение современных технологий в образовательный процесс: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ.
5. Создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов МБДОУ.
6. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ
2.1. План работы по реализации Программы

№	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственные
1	Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ. Изучение образовательных потребностей педагогов.	Данные мониторинга для дальнейшей работы	сентябрь	Заведующий, воспитатель
2	Разработка и внедрение в практику «Положения об оплате труда сотрудников МБДОУ № 38», определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательного процесса.	Разработано «Положения об оплате труда сотрудников МБДОУ № 38»	сентябрь	Заведующий, воспитатель
3	<p>Разработка стратегии повышения привлекательности МБДОУ для квалифицированных кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы профессионального мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышения квалификации, аттестации на более высокую квалификационную категорию, материальное стимулирование, поощрение педагогических работников (грамоты, отраслевые награды)); - комплекс социально-ориентированных мероприятий (материальное стимулирование, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, создание безопасных условий труда); - комплекс мероприятий по поддержанию кадров с 	Укомплектованность МБДОУ кадрами	Ежегодно	Заведующий, воспитатель

	<p>большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, обучение новым технологиям воспитания и обучения).</p>			
4	<p>Организация работы по повышению профессиональной компетентности педагогов МБДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; – планомерная и систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения; – организация работы дифференцированных мобильных объединений разного уровня; – обеспечение возможности для работы в инновационном режиме; – мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности педагогов МБДОУ. 	<p>Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив</p>	<p>Ежегодно</p>	<p>Заведующий, воспитатель</p>
5	<p>Сопровождение педагогов по теме самообразования:</p> <ul style="list-style-type: none"> – помощь педагогу в выборе темы самообразования и составлении плана работы; – помощь в обобщении опыта работы. 	<p>Обобщение опыта педагогической деятельности на различных уровнях</p>	<p>Ежегодно</p>	<p>воспитатель</p>
6	<p>Мероприятия по аттестации педагогического персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> – помощь в изучении нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников; – помощь в сборе и подаче документов для аттестации; – помощь в составлении педагогического портфолио; 	<p>100% педагогов аттестованы на высшую квалификационную категорию</p>	<p>В соответствии с графиком прохождения аттестации педагогических работников МБДОУ</p>	<p>воспитатель</p>

	— систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня		
--	--	--	--

2.2. Методические формы повышения квалификации педагогов

Повышение профессионализма педагогов – комплексный творческий процесс, предполагающий ознакомление воспитателей с технологиями обучения и воспитания детей дошкольного возраста, работы с родителями, а также с нетрадиционными подходами к разработке и оформлению педагогической документации.

Педагогический коллектив нашего МБДОУ целенаправленно и планомерно работает над повышением качества образования через обновление его содержания; внедрение современных технологий, которые способствуют созданию благоприятных условий для самореализации участников образовательного процесса.

Процесс обновления образования, его проектирование, запуск и поддержка будут тем эффективней, чем больше новых форм работы и технологий с педагогическим коллективом мы будем использовать.

«**Банк идей**» нацелен на формирование накопительного центра педагогических, творческих и научных идей, их обработки и применения в практике педагогов. Банк идей - это рациональный способ коллективного решения проблем, не поддающихся решению традиционными способами на данном этапе ДОО. *Например: «Экология игры: как вернуть игру в жизнь детского сада».*

«**Педагогических портфель**» - направлен на систематизацию достигнутых результатов и распространение педагогического опыта в социуме, а также повышение имиджа ДОО;

«**Эффективный старт**», модель проекта разработана на осуществление модульного принципа воспитательного процесса во взаимодействии всех субъектов педагогического процесса в соответствии со стратегическим планом развития дошкольного образовательного учреждения. Модульный принцип модели «Эффективный старт» имеет конкретный горизонт прогнозирования, который служит повышению эффективности организации качественного образования в детском саду и формирования образа будущего детского сада по ступеням.

В управленческой деятельности ДОО эффективен современный метод «**Коучинг-сессия**». Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг- это развивающее консультирование. В деятельности детского сада данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых воспитателей, консультаций старшего воспитателя. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ). Принцип «Сделаю за меня» практически не действует, здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задаёт консультант, и сам находит и пути для решения проблем. *Например: «Работа с аттестуемым педагогом».*

Существуют ещё различные формы повышения квалификации, каждая из которых имеет свои специфические особенности.

Педагогические советы – это постоянно действующий коллегиальный орган, рассматривающий различные аспекты деятельности детского сада. Педагогический совет может быть традиционным, с использованием отдельных методов активизации, т.е. в ходе педсовета

педагогам предлагается решить кроссворд или ситуативную задачу, а также нетрадиционным в форме деловой игры или круглого стола. Непременным их компонентом должна быть рефлексивная деятельность педагогов.

Обучающие семинары являются, пожалуй, наиболее продуктивной формой повышения квалификации педагогов: на них основное внимание уделяется повышению их теоретической подготовки. Необходимым условием организации обучающих семинаров стало активное участие многих педагогов. Им заранее предлагаются задания, которые позволят каждому развить педагогические способности, педагогическое мышление, коммуникативность.

Консультации (индивидуальные и групповые) обычно планируются заранее и отражаются в годовом плане ДОО.

Значимую роль в образовательном процессе в целом и в системе повышения квалификации педагогов играют **открытые просмотры образовательной деятельности**. Они позволяют всем увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты. Кроме того, педагоги учатся анализировать особенности учебно-воспитательного процесса в целом, а также занятий или досуговой деятельности в группе.

Изучение лучшего опыта педагогов позволяет решить целый ряд задач, таких как: целенаправленное накопление педагогических материалов, анализ результатов деятельности по определенному направлению образовательной работы, описание взаимосвязанной работы всех специалистов ДОО, подготовка образовательного учреждения к аттестации, менеджмент и маркетинг образовательного процесса.

Одним из вариантов повышения профессионального развития педагога могут быть **творческие и проблемные группы педагогов**. «Деловой блокнот воспитателя», который отражает основные направления работы ДОО и педагога на текущий учебный год. Это своеобразный мини-план на год каждого воспитателя. В нем содержится практически вся информация: методическая тема образовательного учреждения; система педсоветов; семинары; выставки; консультации, работа с родителями (собрания, консультации, праздники); индивидуальная работа воспитателя (этапы работы над методической темой и система открытых занятий); нормативная страничка (изучение нормативных документов).

Смотр-конкурс – это способ проверки профессиональных знаний, умений, навыков, педагогической эрудиции, возможность оценивать результаты путём сравнения своих способностей с другими.

Педагогический ринг - ориентирует педагогов на изучение новейших исследований в психологии и педагогике, методической литературе, способствует выявлению различных подходов к решению педагогических проблем, совершенствует навыки логического мышления и аргументации своей позиции, учит лаконичности, четкости, точности высказываний, развивает находчивость, чувство юмора.

Каждый творчески работающий воспитатель знает, как часто его посещают замечательные идеи, внезапные озарения (эврика), которые, будучи своевременно неостребованными, утрачиваются, забываются. Что бы этого не случилось, есть **дискуссия** - это обсуждение-спор, столкновение разных точек зрения, позиций, подходов. Например, **круглый стол техника «аквариума»**. Его основная задача выработать навыки критической оценки разных подходов к решению конкретных вопросов в практике работы, умения аргументировано отстаивать свою точку зрения, формировать культуру ведения дискуссии. Темы для круглых столов могут быть разными, но они обязательно должны содержать в своей формулировке альтернативные элементы.

КВН, Что? Где? Когда? Счастливый случай. Успешно используется для выработки быстрой реакции на изменение педагогической ситуации, умения найти оптимальный вариант решения задачи.

Педагогические ситуации, экспромт - метод активизации педагогического познания в процессе повседневного общения, взаимосвязи с детьми, родителями, коллегами.

Деловая игра может быть использована не только как зачетное занятие по результатам теоретического семинара актуальной для МБДОУ проблемы, но и при разработке решений новой проблемы.

Эффективной формой является проведение **выставки-ярмарки педагогических идей, аукцион**. Грамотно подготовленная и проведенная, она стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию. Поэтому основной результат выставки-ярмарки - заметный профессионально-личностный рост воспитателей. Благодаря этой форме работы с педагогами создаются условия для публичного представления лучших образцов их профессиональной деятельности, появления новых идей, установления и расширения деловых и творческих контактов с коллегами.

Мастер — класс. Его основная цель — знакомство с педагогическим опытом, системной работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

Творческий час «Золотые россыпи» - работа небольшими коллективами, где разрабатываются методические рекомендации, модели анализа литературного или музыкального произведения, план - схемы поиска «клада», внедряются новые нетрадиционные техники рисования.

Педагогическое «ателъе» или педагогическая мастерская. Их цель: педагог-мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными идеями своей воспитательно-образовательной системы и практическими рекомендациями по ее реализации.

Работая в коллективе, важно знать его психологический климат, эмоциональное состояние педагогов, уровень профессионального и личностного развития. Корпорация, объединяющая педагогов общностью интересов — **«Союз единомышленников»**. Это корпорация добрых, общительных, умных, душевных, организованных, удачливых. *Примеры некоторых мероприятий: супер - девичник, мастерская дизайнера, звездный час, мистический Новый год, выход в театр, кино, выезд на природу.*

Тренинг - (от английского train — воспитывать, учить, приучать) — это процесс получения навыков и умений в какой-либо области посредством выполнения последовательных заданий, действий или игр, направленных на достижение наработки и развития требуемого навыка. Мы зачастую используем фрагменты тренингов при проведении практических занятий с педагогами. Это позволяет активизировать всех педагогов и дать возможность развития каждому.

Технология «Кластер». Кластер — (скопление, гроздь, пучок), совокупность, объединение нескольких однородных элементов, предметов. Разбивка на кластеры в условиях реализации ФГОС:

- Является эффективным методом при формировании обобщающих понятий и обучении классификации;
- Развивает вариативность мышления, способность устанавливать связи и отношения изучаемого понятия (явления, события);
- Помогает обучающемуся свободно и открыто думать по поводу какой-либо темы;
- Вызывает свежие ассоциации, дает доступ к имеющимся знаниям, вовлекает в мыслительный процесс новые представления по определенной теме;
- Развивает такое качество личности, как коммуникабельность.

2.3. Организация управления Программой.

1. Использование персонализированных моделей повышения квалификации работников образования, включая дистанционные формы обучения.
Предполагает: Изучение, анализ и использование персонализированных моделей повышения квалификации работников образования. Активное использование дистанционных форм обучения без отрыва от основной деятельности.
2. Использование различных форм работы с педагогами.
Предполагает: консультирование педагогов, методическое сопровождение, использование наставничества, создание постояннодействующих семинаров-практикумов и др.
3. Работа по обобщению передового педагогического опыта педагогов.
Предполагает: формирование банка данных по педагогическому опыту, публикации на сайтах, участие в конкурсах разного уровня, участие в городских сообществах педагогов.
4. Организация взаимодействия МБДОУ с другими учреждениями образования.
Предполагает: мониторинг рынка образовательных услуг других учреждений, заключение договоров по взаимодействию, отслеживание результатов работы.
5. Использование педагогами в работе современных информационных программ и высокотехнологичных продуктов.
Предполагает: совершенствование педагогами ИКТ-компетенций, активное освоение Интернет-ресурсов и применение их в работе.
6. Формирование системы прогнозирования потребности в квалифицированных кадрах и формирование ежегодного заказа на подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров.
Предполагает: анализ кадрового обеспечения, создание планов-графиков по подготовке, переподготовке и повышению квалификации.

2.4. Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников

1	Мониторинговые исследования состояния профессиональной компетенции педагогических кадров (Приложение 1)	Заведующий 2 раза в год (осень, весна).	Получение объективной информации о состоянии профессиональной компетенции педагогов.
---	---	--	--

В соответствии с данными критериями были использованы следующие методики:

- Методика Т. Свагаловой «Диагностическая карта профессиональной компетентности педагога ДОУ».
- Методика Т. Свагаловой «Диагностика способности педагога к саморазвитию».

1. Диагностическая карта профессиональной компетентности педагога ДОУ

Ф.И.О. педагога _____

УВАЖАЕМЫЙ КОЛЛЕГА!

Прошу Вас заполнить диагностическую карту. Оцените Ваш уровень профессиональной компетентности по 4 -балльной шкале:

- 3 балла – показатель присутствует в полной мере;
- 2 балла – показатель присутствует не в полной мере;
- 1 балла – присутствует в меньшей мере;
- 0 баллов – показатель отсутствует.

Показатели	Баллы
1. Профессиональные знания	1. Знание законов развития ребёнка и технологии взаимодействия с ним
	2. Знание современных концепций воспитания и новых педагогических технологий
	3. Знание особенностей содержания ООП ДО
	4. Знание психологических основ обучения и воспитания дошкольников
	5. Знание основ преемственности между детским садом и школой
	6. Знание частных методик развития детей
	7. Знание содержания регионально образовательного компонента
	8. Знание задач, содержания и методов работы с семьёй
2. Педагогические умения	Обучающая функция:
	1. Учитываю индивидуальные различия детей
	2. Использую в практической работе развивающие программы нового поколения
	3. Отбираю формы, методы и приемы обучения и воспитания в соответствии с задачами, содержанием, этапом освоения знаний и умений
4. Строю педагогический процесс на основе диагностики освоения программы	

	5. Самостоятельно проектирую процесс обучения
	6. Создаю условия для самостоятельного познания детьми окружающего мира
	7. Использую современные технологии обучения, направленные на активацию познавательной деятельности (элементы проблемного обучения, моделирование и др.)
	8. Реализую индивидуальный подход в обучении и воспитании детей
	9. Владею способами оценки детской деятельности
	10. Владею методикой поиска информации, умею её интерпретировать
	Воспитывающая и развивающая функция:
	1. Отбираю содержание, формы и методы работы, обеспечивающие развитие личности: самостоятельности, ответственности, активности, самоорганизации и самоуправления
	2. Обеспечиваю социальное взаимодействие между детьми и взрослыми
	3. Строю педагогический процесс в соответствии с уровнем личностного развития, чутко реагирую на особенности развития детей
	Организационно-педагогическая функция:
	1. Владею способами организации педагогического процесса в 3-х основных блоках: организационного обучения, совместной с детьми и самостоятельной деятельности детей
	2. Владею фронтальными, подгрупповыми и индивидуальными формами организации детей
	Планово-прогностическая (планирующая) функция:
	1. Умею соотносить и координировать собственное планирование с общими программами развития и планами ДОУ
	2. Умею точно сформулировать цели и систему задач воспитательно-образовательной работы
	3. Умею отбирать формы, методы и приемы в соответствии с задачами и возрастными возможностями детей
	4. Умею осуществлять внутри - и межпредметные связи в педагогическом процессе
	5. Умею планировать воспитательно-образовательную работу с детьми
	Коммуникативная функция:
	1. Умею находить общий язык с детьми, коллегами, родителями

	2. Умею находить индивидуальный подход к детям и другим людям
	Диагностическая функция:
	1. Владею методами педагогической диагностики
	2. Использую результаты комплексной диагностики (педагогической, психологической, медико-социальной) в определении задач, содержания различных форм работы с детьми
	Исследовательская функция:
	1. Ориентируюсь в научно-педагогической литературе по вопросам воспитания, обучения и развития, оздоровления детей
	2. Выделяю проблему, её актуальность, цели, задачи и гипотезу исследования, методику экспериментальной работы и её результаты
	3. Разрабатываю (или отбираю из существующих) адекватную задачам исследования методику диагностики
	4. Анализирую результаты своей деятельности
	5. Внедряю результаты научных исследований и передовой практики
	Аналитическая функция:
	1. Умею определять степень достижения поставленных целей на основе критериев оценки знаний, умений, навыков, отношения к окружающему миру и поведения детей
	2. Умею устанавливать причины слабости педагогических воздействий, недостатки в своей деятельности
	3. Умею на основе анализа ставить новые цели и задачи собственной деятельности
	Корректирующая функция:
	1. Умею строить педагогический процесс с учетом результатов системной диагностики
	2. Умею разрабатывать индивидуальный образовательный маршрут для каждого ребенка
	3. Умею управлять поведением и активностью детей
	Гностическая функция:
	1. Умею строить программу своего профессионального совершенствования и самообразования
	2. Умею анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность
	3. Умею сопоставлять свой опыт с достижениями других педагогов, науки

	4. Умею предвидеть последствия своих действий
	5. Умею прогнозировать развитие тех или иных качеств ребенка
	Итого баллов
	Уровень:

97-144 балла - уровень педагогической компетентности оптимальный

49-96 балла - достаточный

48-20 балла - критический

менее 19 баллов – недопустимый.

2. Методика «Диагностика способности педагога к саморазвитию»

Цель: выявить способности педагога к саморазвитию.

Инструкция: определите по 5-балльной системе выраженность способности педагога к саморазвитию.

1. Я стремлюсь изучить себя.

5 баллов — утверждение полностью соответствует действительности;

4 балла — скорее соответствует, чем нет;

3 балла — и да, и нет;

2 балла — скорее не соответствует;

1 балл — не соответствует.

2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.

5 баллов — утверждение полностью соответствует действительности;

4 балла — скорее соответствует, чем нет;

3 балла — и да, и нет;

2 балла — скорее не соответствует;

1 балл — не соответствует.

3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.

5 баллов — утверждение полностью соответствует действительности;

4 балла — скорее соответствует, чем нет;

3 балла — и да, и нет;

2 балла — скорее не соответствует;

1 балл — не соответствует.

4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.

5 баллов — утверждение полностью соответствует действительности;

4 балла — скорее соответствует, чем нет;

- 3 балла — и да, и нет;
2 балла — скорее не соответствует;
1 балл — не соответствует.
- 5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.**
5 баллов — утверждение полностью соответствует действительности;
4 балла — скорее соответствует, чем нет;
3 балла — и да, и нет;
2 балла — скорее не соответствует;
1 балл — не соответствует.
- 6. Я анализирую свои чувства и опыт.**
5 баллов — утверждение полностью соответствует действительности;
4 балла — скорее соответствует, чем нет;
3 балла — и да, и нет;
2 балла — скорее не соответствует;
1 балл — не соответствует.
- 7. Я много читаю.**
5 баллов — утверждение полностью соответствует действительности;
4 балла — скорее соответствует, чем нет;
3 балла — и да, и нет;
2 балла — скорее не соответствует;
1 балл — не соответствует.
- 8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.**
5 баллов — утверждение полностью соответствует действительности;
4 балла — скорее соответствует, чем нет;
3 балла — и да, и нет;
2 балла — скорее не соответствует;
1 балл — не соответствует.
- 9. Я верю в свои возможности.**
5 баллов — утверждение полностью соответствует действительности;
4 балла — скорее соответствует, чем нет;
3 балла — и да, и нет;
2 балла — скорее не соответствует;
1 балл — не соответствует.

10. Я стремлюсь быть более открытым.

- 5 баллов — утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 балла — скорее соответствует, чем нет;
- 3 балла — и да, и нет;
- 2 балла — скорее не соответствует;
- 1 балл — не соответствует.

11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.

- 5 баллов — утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 балла — скорее соответствует, чем нет;
- 3 балла — и да, и нет;
- 2 балла — скорее не соответствует;
- 1 балл — не соответствует.

12. Я занимаюсь своим профессиональным развитием и имею положительные результаты.

- 5 баллов — утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 балла — скорее соответствует, чем нет;
- 3 балла — и да, и нет;
- 2 балла — скорее не соответствует;
- 1 балл — не соответствует.

13. Мне доставляет удовольствие, когда я получаю что-то новое.

- 5 баллов — утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 балла — скорее соответствует, чем нет;
- 3 балла — и да, и нет;
- 2 балла — скорее не соответствует;
- 1 балл — не соответствует.

14. Возрастающая ответственность не пугает меня.

- 5 баллов — утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 балла — скорее соответствует, чем нет;
- 3 балла — и да, и нет;
- 2 балла — скорее не соответствует;
- 1 балл — не соответствует.

15. Я положительно бы отнесся к моему продвигению на службе.

- 5 баллов — утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 балла — скорее соответствует, чем нет;

- 3 балла — и да, и нет;
- 2 балла — скорее не соответствует;
- 1 балл — не соответствует.

Обработка результатов

- 75— 55 баллов — активное развитие;
- 54 — 36 баллов — отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;
- 35 — 15 — остановившееся развитие.

РАЗДЕ 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ

3.1. Материально-техническое обеспечение Программы

Технические средства обучения:

- ноутбуки - 3 шт.,
- компьютер - 1 шт.;
- музыкальный центр - 1 шт.;
- лазерный принтер - 1 шт.;
- мультимедийное оборудование - 3 шт.
- телевизор — 1 шт.

Методическое обеспечение:

- библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий;
- копия педагогического опыта коллектива;
- медиатека;
- дидактический материал;
- библиотека учебно-методической литературы.

Информационное обеспечение:

- подключена сеть Интернет;