

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД №7»**

«СОГЛАСОВАНО»

Протокол педагогического
совета № 4
от 13 августа 2022 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 7»

 Ткаченко А.Н.

13 августа 2022 г.



**Программа повышения
профессионального мастерства
педагогов**

г. Троицк, 2022 год

Структура программы

I. Введение

II. Цели и задачи

III. План мероприятий повышения квалификации педагогов ДОУ

IV. Содержание и реализация программы

V. Организационно - методическое сопровождение программы

VI. План – карта реализации основного периода программы ДОУ на учебный год

VII. Формы методической работы ДОУ по повышению профессионального мастерства педагогов

VIII Прогнозируемый результат обновленной программы

I. Введение

Успешное воспитание дошкольников напрямую связано с индивидуально-личностными и профессиональными качествами воспитателя, среди которых организованность, повышение самооценки и профессиональной компетенции, нацеленность на результат. От профессионализма педагогов напрямую зависит уровень развития творчества детей, их готовность к обучению в школе и к жизни.

Наиболее ценным сотрудником для любого дошкольного учреждения является педагог, находящийся на стадии профессионализации, который умеет решать простые и сложные задачи, имеет свой индивидуальный, неповторимый стиль деятельности.

Эта программа направлена на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого педагога, ориентирована, прежде всего, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а, в конечном счете, — на повышение качества и эффективности образовательного процесса.

II. Цели и задачи

Цели и задачи можно различать по отношению к конкретному педагогу детского сада, по отношению к педагогическому коллективу в целом с учетом новых стандартов: дошкольного образования и профессионального стандарта педагога.

По отношению к конкретному педагогу целью программы является формирование индивидуальной, авторской высокоэффективной системы педагогической деятельности.

Реализация этой цели предполагает следующие задачи:

- обогащение знаний педагогов;
- развитие ценностных ориентиров, убеждений, мотивов к творческой деятельности;
- развитие профессиональной мобильности педагогов, раскрывающей новые возможности самореализации, повышающей ценность и конкурентоспособность педагогического труда.

По отношению к педагогическому коллективу целью является формирование положительного отношения коллектива к изменениям в профессиональной сфере деятельности.

Цель достигается путем решения задач:

- выработка единой педагогической позиции, ценностей, традиций;
- организация анализа и самоанализа;
- выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- приобщение коллектива к научно-исследовательской деятельности.

Программа выполняет также посреднические функции между дошкольным образовательным учреждением и более широкой системой непрерывного образования. Это осуществляется путем:

- распространения опыта работы своего дошкольного учреждения (посредством организации семинаров-практикумов, методических объединений, дней открытых дверей и т.п.);
- изучения опыта работы других педагогических коллективов.

Участники: заведующий, старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, воспитатели, родители, детский коллектив.

III. План мероприятий повышения квалификации педагогов ДОУ

Цель: создание эффективной системы повышения квалификации педагогических кадров, ориентированных на формирование успешной, здоровой, социально адаптированной личности, ориентированной на общечеловеческие ценности, владеющей необходимыми знаниями для дальнейшего обучения с учетом индивидуальных способностей

Задачи первого этапа:

1.Создание эффективной системы повышения квалификации кадров в ДОУ на нормативно-правовой основе.

2.Повышение уровня квалификации кадров через прохождение квалификационных курсов.

Задачи второго этапа:

1.Повышение уровня результативности усвоения программ путем внедрения новых информационных технологий в учебный процесс.

2.Формирование системы мотивации и стимулирования индивидуальной исследовательской деятельности педагогов средствами маркетинга.

Задачи третьего этапа:

1.Выявление проблем, связанных с организацией системы повышения квалификации.

IV Содержание и реализация программы

Программа рассчитана на три года, включает в себя три этапа.

| Первый этап Подготовительный | Второй этап Основной | Третий этап Заключительный Аналитический |
|--|---|--|
| <p>Цель: активное стимулирование мотивации педагогов, развитие у них адекватного представления о собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии.</p> <p>Включает следующие мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ и обобщение имеющегося в учреждении опыта работы по повышению мастерства педагогов; - психолого-педагогический мониторинг способностей педагогов; - формирование мотивационной готовности | <p>Работа по раскрытию перед педагогами новых возможностей самореализации, повышающих их ценность как профессионалов.</p> <p>-оформление позитивного педагогического опыта, подлежащего распространению;</p> <p>-участие педагогов, детского коллектива и родителей в конкурсах образовательной системы разного уровня;</p> <p>-мастер-класс по представлению профессионального опыта педагогов на мероприятиях разного уровня;</p> | <p>Цель: закрепление конкурентоспособности сотрудников ДОУ в широких педагогических кругах.</p> <p>Проводится оценка результатов работы всех участников программы (на основании самоанализа), обрабатываются и оформляются все материалы, создается методическое пособие для внедрения данной модели в практику работы дошкольного учреждения.</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>родителей к участию в конкурсах, проектах;</p> <p>- включение в процесс планирования педагогов дошкольного образовательного учреждения, что способствует:</p> <p>-повышению у педагогов личной заинтересованности в реализации конкурсной деятельности;</p> <p>-развитию активности и организаторских способностей педагогов ДОУ и созданию положительного микроклимата.</p> <p>- проведение тестирования, обучающих занятий, семинаров для педагогов с целью повышения их профессиональной мотивации, творческой инициативности и формирования умения социального позиционирования себя в профессии;</p> <p>-разработка тематики и определение направлений проектов на основе содержания конкурсной деятельности.</p> | <p>-подготовка фотоотчётов и видеоматериалов для достижения личностных целей и целей учреждения в целом;</p> <p>-помощь в подготовке презентаций созданной методической продукции и творческих отчетов о результатах работы;</p> <p>-представление материалов творческого труда на заседаниях педагогического совета ДОУ;</p> <p>-проведение открытых мероприятий для педагогов районных методических объединений</p> | |
|---|---|--|

V. Организационно - методическое сопровождение программы

Для выявления способностей педагогов к развитию проводим анкетирование, по результатам составляем итоговую таблицу, где продумываем систему работы с педагогами. Все это помогает нам спланировать предварительную работу, подготовить коллектив к реализации программы.

Подобранные практические занятия помогают организовать самообразование педагогов и повысить его эффективность. Участвуя в занятиях, педагоги могут самостоятельно выстроить свою деятельность по приобретению новых знаний.

Основным компонентом в данной программе являются конкурсы. Необходимость конкурса «вызревает» в самой практике работы, подсказывается современностью. Конкурс проходит в несколько этапов. Этапы проведения конкурса могут быть едины для всех планируемых конкурсов.

Оказание технической поддержки на всех этапах конкурса. Провести тренинги для участников конкурса, во время которых они как бы проживают все его этапы (мастер-класс, конкурсное занятие, публичная консультация, самоанализ), получают ответы на интересующие их вопросы. На занятия по подготовке к участию в испытаниях отрабатываются навыки публичного выступления, способы эффективного воздействия на аудиторию, такие как имидж - это визитная карточка конкурсанта. Такие занятия помогают участникам быстрее адаптироваться к условиям проведения конкурса.

Педагоги на таких встречах получают рекомендации по следующим темам:

- Защита проекта.
- Требования к написанию эссе.
- Проведение учебного занятия и самоанализа.
- Использование информационных технологий.

Основной этап программы состоит из конкурсов, которые ориентированы на возможности всего учреждения, уровень работы, индивидуальные особенности педагогов. Темы конкурсов помогают педагогам расширить и углубить их знания, совершенствуют их профессиональный уровень.

Содержание и тематика конкурсов, прежде всего, зависят:

- от годовых задач, стоящих перед детским садом;
- приоритетного направления ДОУ;
- интересов педагогов;
- реализация ФГОС;

- повышение квалификации педагогов.

VI. План – карта реализации основного периода программы ДОУ на учебный год

| Виды деятельности | Цель | Сроки |
|---|--|--------------------------------------|
| Методическое сопровождение педагогов | Оказание помощи педагогам | В течение года |
| Расстановка кадров по группам | Закрепление педагога с определенной возрастной группой | Август-сентябрь |
| Конкурс – «Подготовка к новому учебному году» | Создание предметно-развивающей среды в связи с требованиями ФГОС | Начало учебного года август-сентябрь |
| Конкурс методическое пособие» «Лучшее педагогическое пособие» | Создание предметно-развивающей | декабрь |
| Конкурс педагогическая идея» «Моя лучшая педагогическая идея» | Распространение положительного педагогического опыта | февраль |
| Конкурс портфолио «Педагогическая копилка» | Формирование позитивного имиджа современного педагога | март |
| Аттестация педагогических работников | Повышение квалификации педагогов | В течение года |
| Участие в конкурсах, в том числе и профессиональных, методических объединениях, научно-практических конференциях | Повышение профессионального мастерства педагогов, презентация опыта работы, обмен опытом с другими участниками образовательных событий | В течение года |
| Работа кружков: «Славяночка», «Знатоки родного края», «Маленький патриот»; «Театральная азбука»; «Речевичок», «Бумка» МКОУ ЦДОД | Реализация вариативной части ООП Развитие разносторонней личности посредством кружковой деятельности. | В течение года |

| | | |
|---|---|---|
| Организация досуга и праздника | Реализация вариативной части ООП Раскрытие творческого потенциала педагогов, привлечение детей в творческую и познавательную деятельность, привлечение родителей в образовательный процесс | В течение года, тематические праздники, досуги, |
| Реализация проектов | Реализация вариативной части ООП | В течение года |
| Педсоветы, консилиумы, семинары, семинары-практикумы, мастер-классы, смотры-конкурсы и выставки, изучение оложительного педагогического опыта | Создание условий для демонстрации педагогического опыта работы, что способствует повышению профессиональной компетентности педагогов | В течение года |

На всех этапах проводится систематическая работа по реализации стандарта дошкольного образования, происходит знакомство и обучение педагогов с нормативными документами, регламентирующими образовательную деятельность.

В особую структуру модели методической службы выделено две педагогические мастерские:

- «Школа молодого педагога»,
- «Школа положительного опыта»,

Особенности педагогических мастерских, функционирующих в ДОУ.

| «Школа молодого педагога» | «Школа положительного опыта» |
|---|---|
| Помогает адаптироваться начинающим воспитателям, выработать собственную систему воспитания. В современной ситуации к | Значимость заключается в ее открытости для всех коллег. Каждый преподаватель имеет возможность непосредственного вхождения в творческую лабораторию «Мастер-класс». |

| | |
|---|--|
| <p>числу приоритетных ценностей относятся независимость, свобода выбора, возможность творческого поиска.</p> <p>Большинство молодых педагогов нуждаются не столько в наставничестве, сколько в возможности получить методическую, психолого-педагогическую, управленческую и другую информацию.</p> <p>Поэтому основными задачами «Школы молодого педагога» являются: формирование и воспитание потребности у молодых педагогов непрерывного самообразования; помощь педагогу с опорой на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта; стимулирование развития индивидуального стиля творческой деятельности педагога.</p> | <p>Внутри данного объединения проходят беседы, изучаются современные методы и приемы работы, осуществляется взаимное посещение занятий и тщательный анализ.</p> <p>Такое творческое содружество совершенствует работу всех педагогов.</p> <p>Общение «на равных» опытных и начинающих педагогов, глубокая заинтересованность каждого каждым способствуют созданию в коллективе творческой атмосферы, стимулируют педагогический поиск, что, в конечном счете, обогащает образовательный процесс.</p> |
|---|--|

Материал методического кабинета можно рассортировать на несколько разделов:

- нормативные и инструктивные материалы;
- методические материалы;
- методическая и справочная литература;
- дидактический и наглядный материал.

Помимо педагогических мастерских, являющихся одним из вариантов методической работы, также можно выделить следующие формы:

VII. Формы методической работы ДОУ по повышению профессионального мастерства педагогов

| Перечень методической работы, используемых в системе повышения квалификации педагогов ДОУ | Категория педагогов | период |
|---|---|---|
| <p>1.«Годичные команды педагогов» Представляет собой управляемое объединение педагогов, основанное на принципе психологической совместимости. Решает вопросы подобные вопросам педагогического консилиума</p> | <p>Новаторы, мастера, педагоги опытные, активные, узкие специалисты</p> | <p>Ежемесячно</p> |
| <p>2.«Школа профессионального мастерства»</p> <p>Имеет целью реализацию принципа дифференцированного подхода к уровню развития педагогического мастерства, в результате чего имеет 4 ступени:</p> | <p>1 ступень:</p> <p>Группа повышенного внимания администрации включает в свой состав педагогов как малоопытных, так и практиков, не желающих по каким - либо причинам заниматься самообразованием и ростом профессионального личного мастерства, а также отказывающихся от участия в инновационной работе</p> <p>Целью создания этой группы является стимулирование педагогов, работающих ниже своих возможностей.</p> <p>2 ступень:</p> | <p>Опытные, но малоактивные молодые специалисты, «консерваторы» - 1 раз в месяц.</p> <p>Молодые специалисты – по мере необходимости. Опытные, активные по мере необходимости. Новаторы – постоянно.</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>Школа становления молодого педагога. Ее задачей является оказание помощи в становлении педагога</p> <p>3 ступень:</p> <p>Школа совершенствования профессионального мастерства предполагает работу с педагогами 1 квалификационной категории с целью доведения их практических знаний и умений до уровня мастера.</p> <p>4 ступень:</p> <p>Школа высшего педагогического мастерства повышает знания и практические умения педагогов в области научно-исследовательской деятельности, обучает их методам ведения экспериментальной работы, помогает осваивать новые педагогические технологии.</p> | |
| <p>3. «Школа положительного опыта»</p> <p>Варианты школы передового опыта:</p> | <p>Имеет своей целью распространение опыта работы лучших педагогов ДОУ среди молодых специалистов, малоопытных педагогов, педагогов, не имеющих квалификационной</p> | <p>Режим работы не чаще 1 раза в месяц - новаторы, мастера, опытные-активные, опытные-малоактивные.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>Индивидуальное наставничество.</p> <p>Педагогическая студия.</p> <p>Руководителем студии назначается наиболее яркий педагог ДООУ, способный забыть о своих заслугах, регалиях и разговаривать с молодыми (малоопытными) педагогами на равных.</p> <p>Ведущей формой проведения занятий в студии является совместное обсуждение проблемы, наблюдение и анализ деятельности лучших педагогов ДООУ, совместная разработка конспектов занятий и мероприятий.</p> | <p>категории. Ведущей организационной формой работы занятий в школе являются лекции, семинарские занятия, просмотр открытых занятий, даваемых руководителем школы.</p> | <p>1 раз в месяц - все категории.</p> |
| <p>4.«Педагогическая мастерская»</p> <p>Имеет целью передачу педагогом - мастером остальным основным идей своей образовательной системы, практических способов ее реализации. Ведущие формы учебных занятий в педагогическом ателье: совместное обсуждение концептуальной идеи педагога - мастера, выполнение индивидуально практических заданий и возможность их использования педагогом в своей работе с детьми. Основная задача педагогической мастерской - познакомить воспитателей ДООУ с методами нестандартной педагогики, с новыми технологиями, нетрадиционными формами работы.</p> | <p>Все категории педагогов</p> | <p>Частота занятий и длительность - по потребностям педагогов.</p> |

| | | |
|--|---|---|
| <p>5. «Мастер - класс» Является разовой и формой работы педагогов, с целью распространения своего опыта среди других дошкольных учреждений района, города. Основной метод - прямой и комментированный показ приемов своей работы.</p> | <p>Все категории педагогов</p> | <p>Частота занятий и длительность - по потребностям педагогов.</p> |
| <p>6. «Творческие микрогруппы» Это стихийное объединение 2-3 педагогов, с целью профессионального общения и обогащения опыта друг друга. Основное условие работы микрогруппы – равенство возможностей педагогов. Группы создаются для нахождения способа решения проблемы, разработки методики, модернизации плана работы, модификации учебного пособия, дидактического материала и прочее.</p> | <p>Для данной формы работы характерно объединение только опытных педагогов: педагоги новаторы, мастера, опытные - активные.</p> | <p>Длительность их работы от нескольких часов до нескольких дней, т.е. до момента разрешения проблемы. По мере необходимости.</p> |
| <p>7. «Кружки качества» Организуются по инициативе администрации для поиска решения той или иной проблемы. Ведущий метод, используемый в работе: «мозговая атака» или «мозговой штурм» Обязательным условием при организации работы кружка является: наличие хотя бы одного педагога способного обучать коллег без участия администрации. О результатах работы кружка администрация ставится в известность руководителем кружка. Главной задачей работы кружка является нахождения</p> | <p>Педагоги - новаторы, мастера</p> | <p>Длительность работы кружка по потребностям педагога во времени для нахождения способа решения проблемы.</p> |

| | | |
|---|---|---|
| способа повышения качества воспитательно-образовательной работы с детьми. | | |
| 8.ВТК (временные творческие коллективы) Создаются по инициативе администрации или опытного педагога для срочного решения, какой-либо проблемы. Их главным методом является «мозговой штурм», например, разработка сценария праздника, конспекты занятия и др. Отличительной особенностью ВТК является невозможность перерыва ее деятельности до полного решения проблемы. | Новаторы, мастера, опытные – активные. | Длительность работы от нескольких часов до 2-3 дней. |
| 9. «Проектные команды» Метод проектов можно представить, как способ организации педагогического процесса, основанный на взаимодействии участников, направленных на поэтапное достижение цели. | Все категории педагогов по мере необходимости | Частота занятий и длительность - по потребностям педагогов. |

Эти формы разработаны с учетом дифференцированного подхода к профессиональному мастерству педагогов. Среди них есть формы только для молодых и малоопытных педагогов, и есть формы, которые рекомендуются для педагогов мастерства еще не достигших, но способных его достичь.

Таким образом, из предложенных форм работы, мы остановимся подробнее на одном. **«Проектные команды»** сравнительно новая форма работы в ДОУ, но уже зарекомендовала себя, как весьма эффективная. Работа над проектами вообще вызывала много вопросов и сложностей, например, целеполагание, формы проведения, этапы разработки, а также техническое оформление. Для успешного освоения проектирования, мы предложили педагогам схему, по которой они выстраивали свою деятельность.

| Этапы реализации проекта | Содержание работы | Участники |
|--|--|---|
| Подготовительный этап | Обдумывание идеи проекта, сбор информации, материала для реализации идеи. | Педагоги ДОУ, специалисты, родители, воспитанники ДОУ. |
| Организационный этап Формирующий этап | Составление плана проекта, определение сроков реализации и ответственных за отдельные этапы проекта. Проведение круглых столов с родителями и педагогами, консультаций по теме проекта и реализации задач. Разработка положений смотров, конкурсов, конспектов занятий, сценария итогового мероприятия. Педагоги, специалисты ДОУ. Проведение занятий с детьми специалистами и педагогами ДОУ (комплексные, тематические), посещение выставок в музее и т.д. Проведение конкурсов и смотров в рамках проекта. Совместная работа детей, родителей и педагогов по созданию и оформлению выставок совместных работ, фото выставок и фотоколлажей по теме проекта. | Педагоги, специалисты ДОУ, родители. Педагоги, специалисты ДОУ, родители, воспитанники ДОУ. |
| Итоговый этап | Проведение итогового мероприятия (праздника, развлечения). Награждение победителей конкурсов и родителей благодарственными письмами. Анализ результатов проектной деятельности. Обобщение опыта. | Педагоги и специалисты ДОУ, родители. |

«Проектные команды» подразделяются на три группы:

1. Педагоги
2. Педагоги + родители
3. Дети + родители

Таким образом, работая в «проектных командах» педагогов ДОУ в частности над проектом, педагоги не просто осваивают новые формы и методы работы, они делятся своим опытом, узнают новое, тем самым повышая свое профессиональное мастерство.

Структура участия в «проектных командах»

Цель: обеспечение практической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

Содержание деятельности:

1. Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.

2. Совершенствование системы научно-методической работы, её организация.

Качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ зависит не только от целей и задач, которые поставлены перед педагогическим коллективом ДОУ, но и в значительной мере от профессиональной компетентности кадров, реализующих эти цели на практике.

Поэтому уровень методической работы, её эффективность во многом определяют профессиональную готовность кадров к реализации образовательной программы ДОУ.

В нашем учреждении активно применяем метод Мозговой штурм, презентация, а также командный метод.

Командный позволяет «заставить» людей действовать в одной команде для разработки в кратчайшие сроки конкретных реализуемых предложений, нацеленных на решение проблемы.

При использовании этого метода каждый педагог может:

- сосредоточиться на содержании;
- действовать целенаправленно;
- сохранить возможность для импровизации;
- проявить самостоятельность каждому участнику обсуждения;
- проводить обсуждение в свободной и коллегиальной обстановке.

Метод произвольно создает коллегияльную обстановку, не опрос или выступление по очереди, а решение в процессе работы.

Метод «Мозговой штурм» – процедура группового креативного мышления, точнее – это средство получения от группы лиц большого количества идей за короткий промежуток времени.

В нашем детском саду этот метод активно применяется на заседаниях творческой группы для обсуждения плана или проведения различных мероприятий: соревнований, педагогических конкурсов, методических объединений и др.

Все перечисленные методы достаточно эффективны. После их применения выявляются позитивные изменения общего уровня профессиональной компетенции педагогов.

Применение интерактивных методов обучения позволило создать условия для самостоятельной и творческой работы педагогов, познакомиться с предлагаемым опытом работы, развить умение работать коллективно, плодотворно сотрудничая друг с другом, повысить их педагогическую компетентность, активизировать деятельность педагогов на педсоветах и семинарах, заинтересовать их в участии в профессиональных конкурсах не только муниципального, но и регионального уровня.

Следующий пункт плана на практическом этапе:

Создание внутри учреждения системы повышения педагогического мастерства (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.). Для того чтобы работа носила системный характер необходимо уделять большое внимание изучению профессионального потенциала педагогов ДОУ.

Здесь мы используем методический паспорт воспитателя ДОУ. Методический паспорт воспитателя – это своеобразный паспорт методического мастерства педагога ДОУ, который даёт целостное представление о каждом педагоге (рассчитан он на 5 лет). А также помогает сократить бумажный поток документации.

Методический паспорт педагога позволяет адекватно оценить результаты профессионального роста и позитивных изменений в деятельности каждого члена педагогического коллектива.

Далее на практическом этапе реализации программы следует:

Совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений.

Активизации профессионального потенциала педагогов придаём огромное значение. Создание стимулирующих мероприятий преследует разные цели: от признания и самовыражения до получения вознаграждения разного уровня. В МКДОУ существует система мер поощрения творческих педагогов, проводятся смотры - конкурсы профессионального мастерства, на лучшую постановку воспитательно-образовательной работы, на обогащение предметно-развивающей среды, различные выставки и др.

В своей деятельности администрацией используются все виды контроля, применяются различные методы диагностики: наблюдения, анализ документации, анкетирование, изучение продуктов детской деятельности, экспресс-анализ достижений и продвижения детей.

Используем следующие методы управления коллективом:

Методы экономического стимулирования:

- доплата за активное участие, высокие показатели,
- рациональная расстановка кадров,
- указы, распоряжения в рамках деятельности ДОУ.

Психолого-педагогические методы воздействия:

- совет, просьба, пожелания,
- стимуляция творческой активности, инициативности сотрудников,
- воспитание чувства коллективной ответственности и самосознания.

Методы общественного воздействия:

- вовлечение сотрудников и родителей в управление ДОУ,
- развитие демократического стиля в процессе работы и выстраивании стратегии развития ДОУ,
- обеспечение свободы личности каждого педагога.

Разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров.

Активное участие педагогов в методической работе на уровне города:

- работа в составе проблемно-творческих групп;
- участие в работе научно-практических конференций;
- обобщение опыта своей работы в виде публикаций;
- участие в выставках материалов передового педагогического опыта.

Контрольно-оценочный этап реализации «проектных команд»

Цель: выявление рассогласования между желаемым и реальным уровнями инновационного потенциала педагогического коллектива.

Содержание деятельности:

1. Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.

Оценка в системе показателей:

- восприимчивость педагогов к новому;
- подготовленность к освоению новшеств;
- степень новаторства педагогического коллектива;
- степень творческой активности;
- развитость коммуникативных связей.

2. Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов.

3. Составление программы деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию инновационного потенциала.

Эффективность деятельности педагогического коллектива ДОУ по развитию инновационного потенциала будет достигнута, если конструировать ее, как динамический процесс, характеризующийся преемственностью его этапов в соответствии с содержанием, формами и методами работы, нацеленными на развитие инновационного потенциала педагогического коллектива ДОУ:

- последовательно развивать восприимчивость педагогов к новшествам;
- обеспечивать их подготовленность к освоению новшеств;
- повышать уровень новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;

- обеспечивать психолого-педагогические и организационно-педагогические условия развития педагогов ДОУ.

VIII. Прогнозируемый результат программы

В результате внедрения программы в практику работы учреждения мы предполагаем, что:

- уровень инициативности, творческой активности педагогов преобразуется в процесс активизации их саморазвития и профессионального роста;
- изменится социальное позиционирование педагогов вследствие интеграции в профессиональное сообщество через повышение умения презентовать свой опыт работы;
- повысится уровень воспитательно-образовательной работы в ДОУ;
- возрастет имидж ДОУ;
- реализуются требования к профессиональным компетенциям педагога;
- закрепление и успешная деятельность молодых педагогов;
- повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала.