

**Департамент образования Администрации города Екатеринбурга  
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 488**

---

**620089 г. Екатеринбург, Онежская, 2**  
сайт: <https://488.tvoysadik.ru/>

**Телефон/факс: 8 (343) 266-55-75**  
эл.почта: [dou488@mail.ru](mailto:dou488@mail.ru)

**ПРОЕКТ**  
**«УСПЕШНЫЙ ПЕДАГОГ»**  
**на 2019-2022 гг.**

Екатеринбург  
2019

## СОДЕРЖАНИЕ

ПАСПОРТ ПРОЕКТА	3
АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОЕКТА	7
СОДЕРЖАНИЕ ПРОЕКТА	10
МЕРОПРИЯТИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА	14
КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЕКТА	16
РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТА	17
РИСКИ И ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ ИХ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ	18
ГЛОССАРИЙ ПРОЕКТА	19

## ПАСПОРТ ПРОЕКТА

<b>Наименование проекта</b>	«Успешный педагог»
<b>Нормативно-правовые основы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ;</li> <li>• Приоритетный национальный проект «Образование»;</li> <li>• Федеральный закон «Об образовании» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.</li> <li>• Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, принята Правительством РФ от 11.10.2012г., распоряжение от 22.11.2012 № 2148-р;</li> <li>• Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы, Концепция ФЦПРО на 2016-2020 годы, распоряжение Правительства РФ от 29.12.2014 № 2765-р;</li> <li>• Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н;</li> <li>• Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта. Приказ Минтруда РФ от 26.04.2013 №167н;</li> <li>• Профессиональный стандарт «Педагога (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 № 544н;</li> <li>• Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 №276;</li> <li>• Устав МАДОУ.</li> </ul>
<b>Разработчики</b>	Воробьева Арина Валерьевна, заместитель заведующего
<b>Исполнители</b>	Педагогический коллектив МАДОУ.
<b>Проблемы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• недостаточно высокий уровень аналитико-прогностических и проектировочных умений ряда педагогов не позволяет им достойно представить опыт своей работы;</li> <li>• недостаточной педагогического опыта у воспитателей недавно пришедших в профессию.</li> <li>• инертность педагогов к инновационным процессам современной системы образования;</li> <li>• недостаточная подготовленность педагогов к реализации современных образовательных программ;</li> <li>• низкая мотивация педагогов к самообразованию и</li> </ul>

	<p>повышению качества предоставляемых образовательных услуг;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• необходимость обеспечения качества образования в условиях введения профессиональных стандартов.</li> </ul>
<b>Цель</b>	Развитие профессиональных компетенций педагогов ДООУ в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога.
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сформировать профессиональные компетенции, необходимых для обеспечения реализации требований профессионального стандарта педагога.</li> <li>• Реализация мероприятий дорожной карты и стратегического плана по внедрению профессионального стандарта педагога.</li> <li>• Создавать условия для личностного роста педагогов.</li> </ul>
<b>Новизна проекта</b>	<p>Реализация новых подходов к организации научно-методического сопровождения повышения профессиональной компетентности педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• развитие самомотивации педагогов к деятельности по своему профессиональному росту;</li> <li>• формирование потребности педагогов в создании индивидуальной программы развития;</li> <li>• *обеспечение качественных изменений в состоянии и результатах образовательного процесса, обусловленных реализуемой потребностью педагогов в повышении профессиональной компетентности.</li> </ul>
<b>Сроки и этапы реализации проекта</b>	<p>Проект рассчитан на 3 года.</p> <p>Подготовительный этап (март-декабрь 2019г.):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) разработка документации для успешной реализации мероприятий в соответствии с Программой развития;</li> <li>2) разработка материалов для проведения мониторинга результатов реализации программы;</li> <li>3) проведение входной диагностики по разработанным критериям;</li> <li>4) начало реализации мероприятий в соответствии с программой развития.</li> </ol> <p>Основной этап (2020-22гг):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) создание условий (кадровых, материально-технических и т. д.) для успешной реализации мероприятий в соответствии с программой развития;</li> <li>2) развитие кадрового потенциала МАДОУ;</li> <li>3) рефлексия хода и результатов образовательной деятельности и внесение корректив.</li> </ol>

	<p>Итоговый этап (ноябрь - май 2022 г.):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) анализ степени достижения цели и решения задач, обозначенных в Программе развития;</li> <li>2) реализация мероприятий, направленных на практическое внедрение и распространение полученных результатов через систему круглых столов, семинаров и др. мероприятий;</li> <li>3) определение перспектив дальнейшего развития ДОУ, разработка новой Программы развития.</li> </ol>
<b>Механизм реализации проекта</b>	Проект реализуется через систему методической работы педагогов, педагога-психолога, взаимодействие всех участников образовательных отношений.
<b>Ожидаемые результаты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• реализация модели научно-методического сопровождения педагогов, обеспечивающей повышение профессиональной компетентности педагогов;</li> <li>• удовлетворенность педагога профессиональной деятельностью;</li> <li>• мотивационная готовность и практическая ориентированность педагога на инновационные процессы и использование современных образовательных технологий, ИКТ в образовательной деятельности;</li> <li>• реализация индивидуальной программы профессионально-личностного развития педагога;</li> <li>• повышение качества образования в условиях действия профессиональных стандартов.</li> <li>• 75% педагогических и руководящих работников ДОУ участвующих в профессиональных конкурсах;</li> <li>• 90 % педагогов имеют квалификационную категорию;</li> <li>• 100% педагогов пройдут курсы повышения квалификации;</li> <li>• 80% доля педагогов, представляющих и публикующих профессиональной общественности свой опыт, в разных формах и уровнях</li> </ul>
<b>Организация контроля за исполнением проекта</b>	Координацию работ и контроль за исполнением проекта осуществляет заведующий МАДОУ.

## АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОЕКТА

В программе развития образования остро обозначился вопрос педагогических кадров как главного ресурса достижения качества образования. Чтобы обладать набором ключевых компетентностей, отвечать запросам социума, чувствовать себя социально защищенным в современных условиях каждому педагогу необходимо уточнить представления о собственной профессиональной деятельности, осуществить очередной шаг в освоении способов профессионального саморазвития.

Впервые в российском образовании разработана концепция и содержание профессионального стандарта педагога. Профессиональный стандарт призван повысить мотивацию педагогических работников к труду и качеству образования, предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности, для оценки уровня квалификации педагогов при приеме на работу и при аттестации, планирования карьеры, для формирования должностных инструкций и разработки федеральных государственных образовательных стандартов педагогического образования.

Существующие тенденции в развитии образования во многом связываются с готовностью педагогов к разработке и внедрению педагогических инноваций в образовательный процесс, его стремлением к профессиональному совершенствованию, росту и развитию. В современном обществе востребован педагог, владеющий современными образовательными технологиями, способный на высоком уровне, комплексно и творчески уметь решать сложные профессиональные задачи.

Качественную педагогическую работу осуществляют те педагоги, которые постоянно занимаются своим профессиональным и личным развитием, анализируют свою практическую работу, а также работают в сотрудничестве с другими, моделируя (показывая на собственном примере) удовольствие от процесса обучения на протяжении всей жизни. Речь должна идти не просто о разработке и внедрении в образовательный процесс адекватных организационных форм, технологических ритмов и методов работы в системе повышения квалификации педагогов, а о создании алгоритмов профессиональной деятельности педагогов, которые позволили бы им быть компетентными, творческими, саморазвивающимися личностями.

Профессионально компетентным А.К. Маркова считает такой труд педагога, в котором на достаточно высоком уровне осуществляется педагогическая деятельность, педагогическое общение, реализуется личность педагога. Через активное участие, критическую рефлексию и работу в партнерстве с другими, педагог улучшает качество своей профессиональной работы, поднимает статус своей профессии. Именно компетентный педагог обеспечивает положительные и высокоэффективные результаты в обучении, воспитании и развитии обучающихся. Поэтому важно создание условий для формирования компетентности педагога, проектирование среды его движения в профессии от «стратегии адаптации» к «стратегии развития» (Л.М. Митина).

В МАДОУ № 488 образовательный процесс обеспечен педагогическими кадрами соответствующей квалификации и уровня образования.

Всего педагогов	Образование		Квалификационная категория			Курсы повышения 2016-2019г
	Высшее педагогическое	Среднее педагогическое	Высшая	Первая	Соответ. должности	
19	14	5	3	11	1	100%

3 педагога вновь приступившие к работе в течении двух лет.

#### **Анализ кадрового состава**

Педагогический состав является одним из главных движущих сил для реализации Программы развития. В образовательном учреждении работает 19 педагогов: 12 воспитателей, 2 музыкальных руководителя, 2 учителя - логопеда. Все педагоги имеют педагогическое образование.

Понимая необходимость профессионального роста, потребности в освоении новых технологий обучения и воспитания, педагогические работники систематически проходят курсы повышения квалификации.

#### **Стаж работы педагогических работников**

Период	Всего педагогических работников	Стаж работы лет			% педагогов «стажистов» от общего числа педагогических работников
		До 5 лет	От 5 до 15 лет	От 15 лет и более	
2019-2020	19	4	9	6	12,5
		37,5%	50 %	12,5%	

Проведя анализ по стажу работы, мы видим, что превалирует процент педагогов со стажем от 5 до 15 лет (50%), а также большое количество 37,5% молодых педагогов. В МАДОУ создаются условия для профессионального роста молодых педагогов, повышения уровня педагогической культуры и профессионального мастерства, становление творческого потенциала начинающих воспитателей. Работа с молодыми педагогами заключается в оказании консультативной помощи по вопросам образования и воспитания детей дошкольного возраста, конкретно возникающей проблеме, анализе ситуаций и решении педагогических задач, в работе с инструктивно-директивными документами, анализе детских высказываний, поведения и творчества дошкольников. Педагоги имеют возможность посещать занятия других воспитателей и специалистов, участвовать в конкурсах, смотрах,

выставках, готовить консультации, сообщения для педагогов МАДОУ. При проведении мастер - классов, лекций и практических занятий на помощь молодым педагогам приходят педагоги имеющий большой стаж работы, а также администрация ДОУ.

Отмечается положительная динамика участия педагогов в профессиональных и творческих конкурсах разного уровня, а также в профессиональных конкурсах на интернет - порталах.

Проанализировав кадровый состав образовательного учреждения, следует отметить, что квалификация педагогических работников, их образовательный уровень позволяет утверждать следующее: педагогический коллектив имеет высокий потенциал для обеспечения эффективности развития ДОУ.

Актуальность проекта «Успешный педагог» состоит в том, что он направлен на решение актуальных проблем повышения профессиональной педагогической компетентности воспитателя и качества образования в условиях введения ФГОС ДО и профессионального стандарта посредством инновационных подходов к организации методической работы в ДОУ.

**Девиз: «Только успешный педагог может воспитать успешных и счастливых воспитанников!»**

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОЕКТА

Методическая работа является связывающим звеном между жизнедеятельностью педагогического коллектива, системой образования, педагогической наукой и инновационным педагогическим опытом образовательной организации. Она дает возможность педагогам не только реализовать готовые образовательные программы, но и создавать свои собственные проекты, участвовать в инновациях, постоянно стимулируя развития профессиональной компетентности и творческого потенциала педагога.

Модель научно-методического сопровождения отражает совокупность условий и факторов, необходимых для повышения профессиональной компетентности педагогов. Реализация модели научно-методического сопровождения повышения профессиональной компетентности педагогов базируется на следующих **принципах**:

- приоритет самостоятельного обучения;
- принцип совместной деятельности;
- принцип индивидуализации;
- принцип направленности на проблемные вопросы практики.

### **I модуль: анализ потребностей компетентного педагога и выявление проблем.**

- Составляющие профессиональной компетентности педагога:
  - социально-психологическая компетенция: готовность и умение решать профессиональные задачи;
  - коммуникативная компетенция: практическое владение приёмами эффективного общения;
  - общепедагогическая компетенция: психологическая и педагогическая готовность к деятельности;
  - предметная компетенция: знания в сфере специальности и методика преподавания предмета;
  - управленческая компетенция: планирование и организация деятельности, постановка цели и педагогический анализ;
  - рефлексивная компетенция: самоанализ и оценка собственной педагогической деятельности;
  - информационно-коммуникативная компетенция: освоение ПК и умение работать в сфере ИКТ;
  - компетенция в сфере инновационной деятельности: становление педагога - исследователя.

Данный модуль предполагает выявление дефицита компетенций педагогов, в том числе в соответствии с выделенными уровнями профессионального стандарта, и определение возможности решения за счет внутренних и внешних ресурсов.

**II модуль: организация корпоративного обучения с целью повышения профессиональной компетентности педагогов.**

## Основные формы корпоративного обучения педагогов:

1. Индивидуальное сопровождение педагогов:
  - \* создание и реализация программы индивидуального сопровождения педагога;
    - \* систематического или однократного консультирования педагога по возникающим вопросам с привлечением специалистов по конкретным вопросам (администрации, педагога-психолога, учителя-логопеда, медика и др.);
  - \* организованного посещения и анализа непрерывно-образовательной деятельности;
    - \* содействие педагогам, принимающим участие в конкурсах, фестивалях, акциях разных уровней.
2. Мониторинг образовательных услуг:
  - \* изучение «образовательных предложений» педагогов;
    - \* изучение образовательных возможностей образовательных организаций, а также образовательных возможностей учреждений, напрямую не связанных с системой образования: музеев, библиотек, культурно-образовательных, выставочных и экскурсионных центров, театров, концертных залов и т.д.; заключение договоров о сотрудничестве;
  - \* определение возможностей повышения квалификации в ДОУ и за его пределами.
3. Профессиональные учебные программы педагогов:
  - \* годовая программа «профессиональных учебных» в ДОУ: изучение современных педагогических концепций образования, инновационного опыта, передового педагогического опыта педагогов; способы разрешения актуальных проблем дошкольного образования; формирование информационной культуры педагогов; развитие профессиональной и общей культуры педагога.
    - \* семинары; краткосрочные курсы; краткосрочные разноуровневые курсы компьютерной грамотности; демонстрационно-обучающие семинары, связанные с использованием современной техники и программных продуктов и пр.
4. Активные формы объединения педагогов:
  - \* фестиваль – форма предъявления достижений педагога: продукты совместной деятельности с детьми; интересные педагогические и методические решения, демонстрируемые в различных режимных моментах, на мероприятиях и др.;
  - \* мастер-класс – технология обобщения и распространения педагогического опыта (разработанного оригинального метода, авторской методики и т.п.), основанная на «практических» действиях показа и демонстрации творческого решения определенной познавательной и проблемной педагогической задачи.
  - \* открытые просмотры передового практического опыта с взаимно – и самоанализом предъявление достижений педагогов ДОУ в профессиональной сфере;
    - \* методические команды – объединения педагогов, участвующих

в овладении современными эффективными методами, методическими средствами и организационными формами взаимодействия педагога с воспитанниками, педагога с родителями, педагога с педагогическим коллективом

\* творческие команды – динамические объединения педагогов, обладающих достаточно высоким уровнем профессиональной компетентности, которые создаются для обмена передовым педагогическим опытом как внутри, так и за пределами ДОУ;

\* научно-исследовательские команды – динамические объединения педагогов, которые создаются для решения актуальных проблем научно-методического и научно-исследовательского плана.

5. «Ситуации успеха» для педагогов ДОУ: создание таких ситуаций для каждого педагога, в которых он может наиболее полно реализовать и продемонстрировать свои лучшие профессиональные качества и способности, получить признание коллег, детей, родителей. К «ситуациям успеха» относим:

- \* открытые занятия;
- \* выступления на семинарах, конференциях;
- \* участие в профессиональных конкурсах;
- \* публикацию материалов.

6. Информационная поддержка участия педагогов в различных педагогических мероприятиях (конференции, мастер-классы, конкурсы профессионального мастерства) по представлению, обобщению своего опыта.

7. Психолого-методическая помощь, связанная с внедрением личностно ориентированных технологий обучения в образовательный процесс (как в сфере взаимодействия, так и во взаимоотношениях с воспитанниками).

8. Активное использование механизма поощрений и наград, способствующих повышению престижа педагогической профессии, усилению мотивации педагога к повышению профессионализма и креативности, повышение престижа ДОУ через профессиональный рост ее педагогов.

**III модуль: научно-образовательное партнерство** – оказание научно-методической поддержки для педагогов, ведущих свою научно-исследовательскую деятельность.

Модель научно-методического сопровождения повышения профессиональной компетентности педагогов предполагает **уровневую структуру**: 1 уровень – индивидуальный (педагоги): индивидуальные программы саморазвития и совершенствования профессионального уровня; выбор индивидуальной методической темы; создание «портфолио» достижений педагога; повышение квалификации по индивидуальной теме; посещение и анализ занятий; подготовка открытых мероприятий; содействие при участии в профессиональных конкурсах и другое;

2 уровень – предметных, межпредметных, проблемных объединений/творческих групп педагогов: воспитатель – учитель-логопед – педагог-психолог – музыкальный руководитель, инструктор по физвоспитанию: разработка проектов; проведение интегрированных

занятий; оказание методической помощи при подготовке к педсоветам и другое;

3 уровень – педагогический коллектив: информационное сопровождение педагогов; участие в педагогических советах, научно-практических конференциях; работа над единой методической темой; проведение мониторинговых исследований и другое.

Реализация модели научно-методического сопровождения повышения профессиональной компетентности педагогов по следующим направлениям: \*организация информационной учебно-методической помощи;

\*включение в научно-методическую, инновационную деятельность через систему взаимодействия межпредметных, проблемных объединений/творческих групп педагогов;

\*создание информационно-педагогического банка собственных достижений, популяризация собственного опыта;

\*внедрение в практику работы современных образовательных технологий, включая ИКТ, с целью ориентации на достижение высоких образовательных результатов и обеспечения конкурентоспособности.

#### **Содержание работы.**

Создание условий для непрерывного развития потенциала педагогических кадров, обеспечивающих изменение подходов к организации воспитательно - образовательного процесса; расширение возможностей для корпоративного (командного) обучения педагогов.

Увеличение числа педагогов, имеющих квалификационную категорию

Создание и постоянное пополнение виртуального методического кабинета, поиск новых форм поддержки педагогов.

Обеспечение возможности выбора индивидуальной траектории профессионального развития педагогов за счет формирования открытого информационного образовательного пространства, организации дистанционного обучения, применения Интернет-технологий и технологий компетентностного подхода, участия педагогов в сетевых проектах.

## МЕРОПРИЯТИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

№	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Изучение новых форм и методов обучения и воспитания, позитивного опыта работы других образовательных организаций	ежегодн о	Зам. зав. педагоги
2.	Создание банка данных по вопросам теоретических основ и результатов творческой деятельности педагогов	ежегодн о	Зам. зав.
3.	Организация методического сопровождения молодых педагогов	ежегодн о	Зам. зав.
4.	Реализация совместных социальных проектов, объединяющих воспитанников и их родителей, общественность, педагогов и социальных партнеров, по тематике проекта	ежегодн о	Зам. зав. педагоги
5.	Совершенствование материально-технической базы ДОУ для реализации проекта	ежегодн о	Заведующий
6.	Организация работы методической службы	ежегодн о	Зам. зав.
7.	Организация работы методического объединения воспитателей	ежегодн о	Зам. зав.
8.	Создание и организация работы предметных и межпредметных, проблемных объединений/творческих групп педагогов по направлениям: * использование ИКТ в образовательном процессе; * реализация ФГОС ДО, ОВЗ; * организация взаимодействия с семьями воспитанников; * организация проектной деятельности в ДОУ	ежегодн о	Зам. зав.
9.	Актуализировать содержание профессионального стандарта: * семинар «Профессиональный стандарт педагога»; * изучение содержания профессионального стандарта.	2020	Зам. зав. педагоги

10	Проведение системы тренингов, направленных на профилактику эмоционального выгорания и профессиональной деформации педагогов.	ежегодно	Педагог-психолог
11	Организация корпоративного обучения педагогов по использованию современных образовательных технологий с приглашением специалистов (здравоохранение, образование)	ежегодно	Зам. зав.
12	Консультативно-методическая и психолого-педагогическая работа с педагогами по теме проекта	ежегодно	Зам. зав.
13	Создание условий для участия педагогов в конкурсном движении по теме проекта	ежегодно	Зам. зав.
14	Анализ возможностей образовательных организаций – потенциальных партнеров проекта	ежегодно	Зам. зав.
15	Разработка пакета типовых документов образовательной организации, работающего в условиях профессионального стандарта	2020	Заведующий Зам. зав.
16	Создание информационного и материально-технического обеспечения проекта	ежегодно	Заведующий зам. зав.
17	Анализ результатов реализации проекта	ежегодно	Зам. зав.
18	Обобщение опыта реализации проекта	2022	Зам. зав.
19	Тиражирование материалов и предъявление опыта и результатов работы по проекту	2022	Зам. зав.
20	Распространение опыта педагогов по теме проекта	2022	Зам. зав.
21	Привлечение внимания педагогической общественности, органов государственного управления, средств массовой информации к проблемам повышения профессиональной компетентности педагога	ежегодно	Заведующий Зам. зав.

## **КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Создание творческих групп, групп по профессиональным интересам, прохождение курсов повышения квалификации.

Большая часть педагогов имеет квалификационную категорию. Создан и пополняется методический кабинет. Рост профессиональной компетентности педагогических работников в области использования ИКТ в образовательной деятельности.

Повышение числа участия в профессиональных конкурсах, трансляция профессионального опыта среди педагогической общественности.

### **Формы представления результатов проекта**

Открытые мероприятия, самопрезентация опыта работы педагогов. Ежегодные аналитические отчеты о ходе реализации проекта. Материалы научно-практических/обучающих семинаров, проведенных в ДОУ по теме проекта.

## **МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЕКТА**

Мониторинг мотивационной готовности и практической ориентированности педагога на инновационные процессы и использование современных образовательных технологий.

Диагностика удовлетворённости образовательной подготовкой (воспитанники, родители), профессиональной деятельностью (педагога).

### **Инструментарий проведения мониторинга:**

- мониторинг результативности выполнения проекта;
- анализ статистических показателей и мониторинговых исследований;
- опросы родителей, педагогов;
- общественная оценка качества реализации проекта.

## РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТА

### **Финансово-экономическое обеспечение:**

- \*финансирование программ, проектов и мероприятий в соответствии со сметами расходов;
- \*привлечение спонсорских средств для развития материально-технической базы ДОУ.

### **Материально-техническое обеспечение:**

- \*оснащение интерактивными средствами обучения групповых помещений и кабинетов, для организации воспитательно - образовательного процесса;
- \*оснащение необходимыми материалами организуемых мероприятий по теме проекта.

### **Научно-методическое обеспечение:**

- \*методические разработки мероприятий, занятий с применением современных образовательных технологий;
- \*методические разработки по проведению семинаров и круглых столов по теме проекта.

### **Кадровое обеспечение:**

- \*квалифицированные педагогические кадры;
- \*организация корпоративного обучения педагогов по использованию современных образовательных технологий;
- \*привлечение профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений, специалистов в отдельных областях деятельности к организации методической работы.

### **Информационное обеспечение:**

- \*систематическое обновление материалов по теме проекта на официальном сайте ДОУ;
- \*издание информационных буклетов, программ, проектов, мероприятий по теме проекта;
- \*информационное взаимодействие с сетевыми сообществами педагогов по теме проекта.

## МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Проект реализуется через систему методической работы воспитателей и всех специалистов, взаимодействие всех участников образовательных отношений.

Координацию работ и контроль за исполнением проекта осуществляет заведующий.

## РИСКИ И ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ ИХ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ

№	Факторы риска	Меры по минимизации
1	Недостаток квалифицированных педагогических кадров	Повышение квалификации педагогических работников, переподготовка, целевое обучение в высших учебных заведениях
2	Увеличение нагрузки работников без изменения содержания труда	Соблюдение нормативов педагогической нагрузки
3	Возрастание напряженности внутри коллектива, связанной с введением профессионального стандарта, эффективного контракта	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Снятие напряженности педагогов через информирование.</li> <li>* Повышение открытости механизма стимулирования педагогических кадров.</li> </ul>
4	Профессиональное выгорание педагогов	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Рациональное использование кадровых ресурсов за счет совмещения различных профессионально-ролевых функций.</li> <li>* Моральное и материальное поощрение педагогов.</li> </ul>

## ГЛОССАРИЙ ПРОЕКТА

1. **Компетентность** – обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности. Компетентность предполагает умения:

\* искать (опрашивать окружение, консультироваться, получать информацию);

\* думать (уметь отстаивать свою позицию, вырабатывать собственное мнение);

\* сотрудничать (работать в группе, договариваться, улаживать конфликты);

\* адаптироваться (стойко противостоять трудностям, находить новые решения).

2. **Компетентный человек** – сформированная личность, способная брать на себя ответственность в различных ситуациях.

3. **Компетенция** – совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, необходимых чтобы качественно и продуктивно действовать по отношению к ним.

4. **Научно-методическое сопровождение деятельности повышения профессиональной компетентности педагога** – это комплекс взаимосвязанных целенаправленных действий, мероприятий, направленных на оказание всесторонней помощи педагогу в решении возникающих затруднений, способствующих развитию его профессиональной компетентности и самоопределению на протяжении всей профессиональной деятельности.

5. **Профессиональная компетентность** – интегральная характеристика личности и профессионализма педагога, определяющая его способность результативно решать профессиональные задачи, возникающие в педагогической деятельности в конкретных реальных ситуациях.

## Список литературы

1. Аудит личностных качеств и профессиональных компетенций педагога ДОО. Диагностический журнал. - М.: Учитель, 2014. - 548 с.
2. Бережнова, О. В. Повышение профессиональной компетентности педагога дошкольного образования. Выпуск 1. Учебно-методическое пособие / О.В. Бережнова, Л.Л. Тимофеева. - М.: Педагогическое общество России, 2013. - 228 с.
3. Дубровина, Ольга Психологические основы профессиональной и социальной компетентностей. / Ольга Дубровина. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2011.-204 с.
4. Лютова, С. Н. Основы психологии и коммуникативной компетентности / С.Н. Лютова. - М.: МГИМО-Университет, 2007. - 268 с.
5. Повышение профессиональной компетентности педагога дошкольного образования. Учебно-методическое пособие. Выпуск 3 / О.В. Бережнова и др. - М.: Педагогическое общество России, 2013. - 830 с.
6. Тимофеева, Л. Л. Повышение профессиональной компетентности педагога дошкольного образования. Выпуск 2. Учебно-методическое пособие / Л.Л. Тимофеева, А.А. Майер. - М.: Педагогическое общество России, 2013. - 734 с.
7. Тимофеева, Л. Л. Повышение профессиональной компетентности педагога дошкольного образования. Выпуск 4. Учебно-методическое пособие / Л.Л. Тимофеева, Н.И. Королева, В.А. Деркунская. - М.: Педагогическое общество России, 2013. - 112 с.
8. Топоровский, В. П. Аналитическая компетентность педагога / В.П. Топоровский. - М.: Планета, 2011. - 176 с.
9. Фергюсон, Джеймс Практическое пособие по развитию компетенций / Джеймс Фергюсон. - М.: Карьера Пресс, 2012. - 640 с.
10. Чумакова, М. И. Развитие профессиональной компетентности педагогов. Программы и конспекты занятий с педагогами / М.И. Чумакова, З.В. Смирнова. - М.: Учитель, 2014. - 136 с.