



УТВЕРЖДЕНО

Заведующим МБДОУ

ЦРР – д/с № 15 «Светлячок»

Т.П.Петренко

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ МБДОУ ЦРР – Д/С № 15 «СВЕТЛЯЧОК»**

2023 год

Содержание

Раздел I

1.1.	Паспорт программы	3
1.2.	Пояснительная записка	4
	Актуальность	5
1.2.1.		
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	5
1.3.	Риски	6
1.4.	Оценка уровня квалификации	7-17

Раздел II

2.1.	Цель программы	18
2.2.	Задачи программы	18
2.3.	Принципы программы	18
2.4.	Механизмы реализации программы	18
2.5.	Сроки реализации	18
2.6.	Общий объем финансирования	18
2.7.	Ожидаемые результаты	18

Раздел III

3.1	Система мероприятий	19
-----	---------------------	----

Раздел IV

4.1.	Мониторинг реализации программы	22
4.2.	Заключение	23

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МБДОУ ЦРР – д/с № 15 «Светлячок»

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МБДОУ ЦРР – д/с № 15 (далее – ДОО) «Светлячок» на 2022-2025 годы
Разработчик программы	Рабочая группа: Старший воспитатель: Кулябина Е.А.
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества через профессиональное развитие педагогов ДОО Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов
Задачи программы	Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития; Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации; Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров; Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей; Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.
Сроки реализации	2022-2025 годы
Ожидаемые результаты	Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения; Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; Мотивация к качественному педагогическому труду; Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах; Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности); Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий; Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке ИППР, Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности); Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий, старший воспитатель.

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов ДОО (далее - Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384).

3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".

4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

1.2.1. Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДОО. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования.

В период перехода к продуктивному личностно-ориентированному образованию, одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива. Дошкольному учреждению необходим педагог:

- владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,
- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
- ориентированный на личность ребенка
- мотивированный на профессиональное совершенствование.

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы со

взрослыми и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации. Поэтому **основной управленческой задачей стало:** разработка требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

Возникла необходимость в разработке механизма оценки уровня квалификации педагогов, требований к уровню квалификации педагогов, модели аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности для:

- Ø оценки уровня профессиональной квалификации педагогов;
- Ø повышения качества методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
- Ø стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального роста;
- Ø предоставление возможности распространения накопленного опыта на основе выявленных ресурсов педагогов;
- Ø обеспечение разработки индивидуальных программ профессионального развития педагогов;
- Ø разработки программы профессионального развития педагогов ДОО
- Ø формирования заказа на повышение квалификации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОО

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОО осуществляют 17 педагогов, 3 учителя-логопеда, педагог-психолог, 2 музыкальных руководителя, инструктор по физкультуре, старший воспитатель. Педагогический коллектив последние годы обновляется, в том числе за счет ротации кадров.

В ДОО преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы,

Общий состав коллектива ДОО: 50 человека.

Педагогический коллектив состоит из 24 педагогов.

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- учебу в высших учебных заведениях;
- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе РМО;
- конкурсное движение.

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;

- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов на основе оценки уровня квалификации. Инновационная направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации и пр.)

1.3. Риски

- Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.
- Недостаточная эффективность положения о стимулировании.
- «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

Оценка уровня квалификации педагогов

МБДОУ ЦРР – д/с № 15 «Светлячок»

В функционирует 10 групп (3 группы комбинированной направленности, 7 групп общеразвивающей направленности).

На фоне обновления содержания дошкольного образования, принципов построения образовательного процесса, углубляется противоречие между требуемым и реальным уровнем профессиональной компетентности воспитателей. На практике это выражается в преобладании в работе воспитателя учебной модели построения образовательного процесса, в затруднениях связанных с подбором форм и методов воспитания, обучения, развития дошкольников с разными образовательными потребностями в соответствии с принятыми целями образовательной программы.

Важным шагом на пути к устранению **данной проблемы** стало определение требований к квалификации воспитателя.

Была поставлена **Управленческая задача**: разработка требований к уровню квалификации воспитателей в соответствии с профстандартом, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы дошкольного образования. Это позволило с одной стороны выявить фактическое владение педагогическим коллективом в целом и каждым педагогом в отдельности трудовыми действиями и умениями, образовательные дефициты педагогов для последующего составления индивидуальных программ профессионального развития, а с другой стороны устанавливать дифференцированные стимулирующие выплаты педагогам.

На основании приказа руководителя была создана рабочая группа, для разработки Регламента на соответствие занимаемой должности и содержания оценки (критериев, показателей оценивания, инструмента, процедур). Эта группа была ориентирована и на разработку механизма оценки квалификации педагога, разработку требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

Разработанный Регламент, критерии, показатели оценивания, процедуры рассматривались и согласовывались на Педагогическом совете, были утверждены руководителем.

Для определения **уровня владения трудовым действием** рабочей группой применена дескриптивная шкала оценивания:

1. репродуктивный уровень (делает по образцу);
2. продуктивный уровень (способен делать в определенных ситуациях);
3. творческий уровень (импровизирует).

Оценка квалификации педагогов проводилась в ДОО с определенной периодичностью в рамках следующих процедур:

- Ø в рамках контрольно-оценочной деятельности: тематический контроль (2 раза в год), фронтальный контроль (1 раз в год);
- Ø просмотр ОД (2 раза в год).

Разработанный рабочей группой формат листа оценки уровня квалификации педагога позволяет определить уровень квалификации педагога, а также помогает выстроить индивидуальную траекторию профессионального роста (от репродуктивного к творческому уровню). Кроме того этот документ применяется для: аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности, проведения внутренней оценки качества образования (ВСОКО), что обеспечивает **единство в оценке уровня профессиональных компетенций педагогов.**

Проблемы, возникающие при проведении оценки:

- Не все педагоги, готовы к изменениям, «проявляют» протест или занимают пассивную позицию;
- Неумение педагогов объективно определить уровень профессиональных компетенций.

С данными проблемами справились, благодаря включению педагогов в творческие группы по разработке содержания оценки уровня квалификации,

экспертные группы, проведение собеседования с педагогами по результатам самооценки.

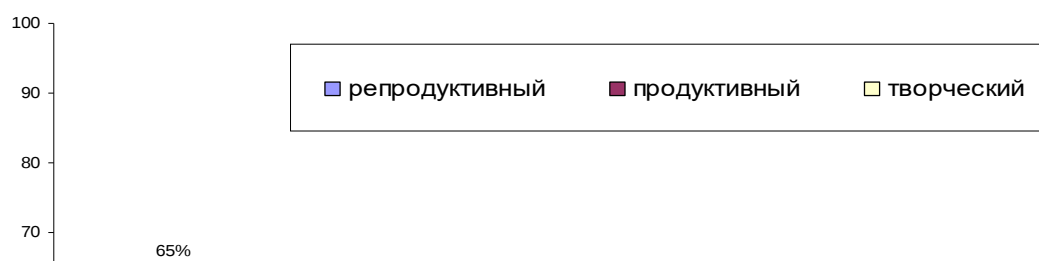
По каждому трудовому действию и уровням были приняты управленческие решения (фрагмент: **трудовое действие** - «Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.)»):

Трудовое действие	Уровень	Количество педагогов %	Управленческие решения
Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.).	I уровень	45 % (11 человек)	Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, на основании которых: - определены внешние ресурсы: был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 11 педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательно-исследовательской, проектной деятельности, использования в образовательной работе новых технологий; - определены внутренние ресурсы (за счет педагогов выявленного 3 и 2 уровня): консультации, семинар-практикум, мастер-класс по темам «Звуковая культура речи», «Использование схем в заучивании стихотворений», круглый стол, многоэтапный педсовет - «Использование в образовательной работе новых технологий» По организации центров детской активности запланирован конкурс.
	II уровень	43% (10 человек)	Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, в которых отражено: - определены возможности внешней среды (для 4 педагогов участие в семинаре по звуковой культуре речи; для 8 педагогов

			прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»; для 1 педагога участие в семинаре-практикуме «Проектирование центров детской активности»; был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 10 педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательно-исследовательской, проектной деятельности, использование в образовательной работе новых технологий; - Представление опыта работы на уровне ДОО и муниципалитета
	III уровень	12% (3 человека)	- в рамках индивидуальных программ профессионального развития педагоги представляют свой опыт на уровне учреждения и на муниципальном уровне. - осуществляют наставничество над молодыми педагогами (они имеют в основном 1 уровень репродуктивный). - являются членами экспертных групп.

Таким образом, для повышения уровня квалификации педагогов мы используем как внутренние, так и внешние ресурсы. Например, чтобы педагог демонстрировал большой процент творческого уровня при **выстраивании партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач**, достаточно использовать внутренние ресурсы нашей организации, а для качественного планирования и реализации образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС внутренних ресурсов не достаточно. В этом случае эффективнее формировать корпоративный заказ.

По результатам анализа оценки уровня квалификации педагогов выявлено, что педагоги испытывают трудности в проектировании РППС, в организации разных видов деятельности (исследовательской, проектной) в работе с родителями.



Лист оценки квалификации педагога
Приложение № 1

Ф.И.О
 педагога _____

Группа _____

Период _____

Шкала оценивания показателей (+/-)

Трудовое действие	Критерии оценивания	Показатели (уровни проявления)	Процедуры					
			Тематический контроль	Фронтальный контроль	Просмотр НОД	Анализ показателей оценки качества взаимодействия в системе «взр.-дети»		
			дата	дата	дата	дата	дата	дата
Планирование образовательной работы в группе дошкольного	Формулирует цели и задачи при планировании образовательной	1. формулирует без учета индивидуальных и возрастных особенностей детей						
		2. формулирует с учетом мониторинга и возрастных						

возраста в соответствии с федеральными государственными и образовательными стандартами и ООП	работы	особенностей группы.						
		3. формулирует с учетом индивидуальных особенностей детей, мониторинга						
	Подбирает методы и приёмы при планировании образовательной работы	1. подбирает без учета индивидуальных особенностей детей						
		2. подбирает с учетом мониторинга и индивидуальных особенностей детей						
		3. подбирает для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники.						
	Подбирает формы организации деятельности детей при планировании образовательной работы	1. подбирает традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.).						
		2. подбирает разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные) с учётом индивидуальных особенностей и рекомендаций узких специалистов.						
		3. подбирает инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей.						
Реализация образовательной работы в группе детей дошкольного	Реализует поставленные цели и задачи в образовательной	1. реализует без учета индивидуальных и возрастных особенностей группы.						
		2. реализует с учетом и возрастных особенностей группы.						

возраста в соответствии с федеральными государственными и образовательными стандартами .	работе	3. реализует с учетом индивидуальных и возрастных особенностей группы						
Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными и потребностями.	Реализует педагогические рекомендации специалистов в совместной деятельности.	1. не использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.						
		2. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.						
		3. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями, применяя оптимальное сочетание репродуктивных и проблемных заданий для коррекции индивидуальных нарушений.						
	Реализует педагогические рекомендации специалистов в самостоятельной деятельности.	1. не использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.)						
		2. использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.).						

		3. применяет рекомендации специалистов для коррекции индивидуальных нарушений детей с ОВЗ, используя разнообразные виды самостоятельной деятельности.						
Выстраивает партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач	Создает условия для вовлечения родителей в образовательный процесс	1 .Не вовлекает родителей в образовательный процесс						
		2 . Привлекает родителей к созданию атрибутов, изготовлению поделок для конкурсов.						
		3. привлекает родителей в качестве партнеров к участию в событийных мероприятиях (реализация совместных проектов, малые олимпийские игры и.т.д)						

Основанием для принятия решения о соответствии занимаемой должности является: проявления 50% действий на продуктивном и творческом

уровнях от общего количества проявлений в соответствии с Регламентом.

Для оценки уровня квалификации:

60% - репродуктивный уровень

30% - продуктивный уровень репродуктивный уровень

10% - творческий уровень

20% - репродуктивный уровень

60% - продуктивный уровень продуктивный уровень

20% - творческий уровень

10% - репродуктивный уровень

30% - продуктивный уровень творческий уровень

60% - творческий уровень

Раздел II

2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества профессионального развития педагогов ДОО.

Конкретная цель:

Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.

2.2. Задачами программы являются

1. Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;
2. Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров
4. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
5. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.

2.3. Принципы

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС);
- Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, 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).

2.4. Механизмы реализации Программы

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

2.5. Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2022 по 2025 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов ДОО

- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
- Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;

- Мотивация к качественному педагогическому труду;
- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;
- Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);
- Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке ИППР, Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности);
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей Повышение квалификации на менее 1 раза в 3 года Формирование корпоративного заказа на КПК	Ежегодно сентябрь	Старший воспитатель
Представление и награждение лучших работников ДОО государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОО и старший воспитатель
Разработка, внесение изменений в Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда.	По мере необходимости	Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Старший воспитатель
Анализ кадровой ситуации в системе ДОО с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.	Май ежегодно	Заведующий, ДОО, старший воспитатель
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОО в образовательное пространство: РМО, образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течении всего периода	Заведующий, старший воспитатель ДОО
Организация обучения всех педагогов основам		Заведующий и

компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в «Клубе компьютерных образовательных презентаций» Достижение 90% ИКТ- компетенций педагогов		старший воспитатель
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОО)	Май	Старший воспитатель
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течении всего периода	Старший воспитатель
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	2022	Заведующий и старший воспитатель
Трудовое действие: планирование образовательной работы - формирование корпоративного заказа - организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации -оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации, КОД) Трудовые действия: реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности Внутренние ресурсы: - организация КОД - проведение ВСОКО -повторная оценка уровня квалификации - Организация методического сопровождения: · заседания педсоветов: многоэтапный педсовет «Проектирование центров детской активности», «Разработка ИППР на основе оценки уровня квалификации»; «Час игры в ДОО» «Проектная и исследовательская деятельность в ДОО» «Территория ДОО - территория детства» · профильные и индивидуальные консультации · временные творческие объединения по направлениям работы · семинары - практикумы · Наставничество Внешние ресурсы: · включение педагогов в образовательное пространство: РМО, клубы молодого педагога, интернет - сообщества · взаимодействие с соцпартнерами	2023г. 2024г.г. 2025 По плану КОД Апрель Ежегодно В течении всего периода	Заведующий и старший воспитатель

· конкурсное движение Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов Внутренние ресурсы: -организация КОД - консультации учителей - логопедов по реализации АОП - семинары-практикумы: «РППС в группе комбинированной направленности», «Взаимодействие воспитателя комбинированной группы со специалистами при реализации АОП», «Звуковая культура речи» Внешние ресурсы: -прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»; - ГМО Трудовое действие: Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями -Серия презентационных докладов: «Гость группы», «Мастер-класс- эффективная форма вовлечения родителей в образовательный процесс», «Ромашковое поле» - вовлечение родителей в проектную деятельность -поддержка традиций: экскурсии, театральный фестиваль, веселые старты с родителями, квест - игра с родителями, проведение акций, организация выставок.		
Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров		
Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), Формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития (ИППР)	В течении всего периода	Старший воспитатель ДОО
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2022-2025	Старший воспитатель ДОО
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»	2024	Старший воспитатель, педагог-психолог,
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОО -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы «Воспитатель года»	2022-2025	Старший воспитатель ДОО
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных		

образовательных потребностей		
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	Весь период	Старший воспитатель
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий старший воспитатель
Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения		
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Старший воспитатель Председатель ПК
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектов, проектах ДОО	Весь период	Заведующий Старший воспитатель
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	2023-2025	Заведующий Старший воспитатель

РАЗДЕЛ 4.

4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МБДОУ ЦРР – д/с № 15 «Светлячок»

Мониторинг уровня квалификации педагогических работников осуществляется на основе оценки уровня квалификации. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДОО.

Способы оценки изменений:

- наблюдение;
- собеседование;
- контрольно-оценочная деятельность
- повторная оценка – сравнение результатов экспертизы 1 и экспертизы 2.
- оценка динамики индивидуального развития ребенка.
- ВСОКО

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОО, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, ИППР, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями на 20% Рост числа педагогов, участников

	профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер- классах, через публикации
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-90%
Закрепление кадров в ДОО и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОО педагогическими кадрами на 100%

4.2. Заключение

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса ДОО.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

15 (пятнадцать)

листов

Заведующий МБДОУ ЦРР – д/с
№ 15 «Светлячок»

Т.П. Петренко

