



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 274 присмотра и оздоровления»

660001, г. Красноярск, ул. Менжинского, 16, [dou274@mail.ru](mailto:dou274@mail.ru), тел. 202-22-72

**ПРИНЯТО**  
на педагогическом совете  
протокол №1 от 31.08.2023

**УТВЕРЖДЕНО:**  
заведующий МБДОУ № 274  
А.Е. Герлиц  
приказ № 01-05-030 от 01.09.2023

**ПРОГРАММА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
РАЗВИТИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ  
МБДОУ № 274**

**на 2023 – 2026 гг.**

## Оглавление

Паспорт программы профессионального развития кадров.....	3
Актуальность.....	5
Цель и задачи программы .....	5
Задачи: .....	5
Условия реализации: .....	6
Принципы: .....	6
Анализ кадровых условий .....	7
Основные направления программы: .....	7
Профессиональные компетенции педагогов.....	7
Формы обучения педагогических кадров.....	8
Обеспечение реализации Программы.....	12
Механизм реализации Программы.....	12
Система мероприятий .....	13
Сопровождение педагогов .....	15
Возможные риски и способы их предотвращения .....	15
Мониторинг деятельности по реализации Программы .....	15
Целевые индикаторы реализации Программы.....	17

## Паспорт программы профессионального развития кадров

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогических кадров(далее Программа)
Разработчик программы	Заведующий Герлиц А.Е. Заместитель зав. по УВР Канищева М.С.
Назначение программы	Удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагогов и обеспечение условий для включения педагогов в творческий процесс
Цель программы	Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов – единомышленников, обеспечивающих престиж образовательного учреждения
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы (сетевое взаимодействие, обучающие семинары, открытые просмотры, повышение квалификации, прохождение процедуры аттестации, участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество).</li> <li>2. Способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных технологий («Утренний круг», «Доска успеха», «Рефлексивный круг», «Проблемная ситуация», «Проектный метод», «Технология исследования», «говорящая среда»).</li> <li>3. Формировать мотивированное инновационное поведение педагогов, через создание комфортной профессиональной среды.</li> <li>4. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребностях и выявленных дефицитах.</li> <li>5. Совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе.</li> <li>6. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом.</li> <li>7. Поддержка и поощрение педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.</li> </ol>
Сроки реализации программы	<b>2023-2026гг.</b>

Участники программы	Педагогический коллектив
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создана система непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ.</li> <li>2. Создана комфортная профессиональная среда, мотивирующая педагогов к инновационной деятельности: функционирует система наставничества, профессиональные объединения педагогов по разным направлениям, расширен спектр использования цифровых технологий педагогами</li> <li>3. Внедрены актуальные педагогические технологии, способствующие индивидуализации образовательного процесса: 80% педагогов освоили и применяют следующие технологии: «Утренний круг», «Доска успеха», «Рефлексивный круг», «Проблемная ситуация», «Проектный метод», «Технология исследования», «говорящая среда»</li> <li>4. Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда.</li> <li>5. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней.</li> <li>6. Применение ИКТ в воспитательно-образовательном процессе; создание личных сайтов, страниц в интернете.</li> <li>7. Накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях.</li> <li>8. Повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.</li> </ol>
Система организации контроля	Текущий контроль: заведующий ДОУ, заместитель по УВР

## **Актуальность**

Главным условием развития системы дошкольного образования является наличие профессионально-подготовленных педагогических кадров. Введение ФГОС ДО, профессионального стандарта педагога предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДОУ. Профессиональная деятельность педагога требует постоянного обновления и совершенствования мастерства, развития имеющегося опыта, повышения уровня своей компетенции. Знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых технологий и собственной педагогической деятельности.

Профессиональная компетентность представляет собой интегральное профессионально – личностное качество, характеризующее способность педагога решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной педагогической деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта, ценностей и наклонностей.

**Проблемы:**

- неготовность педагогов к внедрению новых технологий;
- недостаточная активность в профессиональном развитии.

Необходима систематическая работа с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста.

Программа направлена на удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий процесс.

### **Цель и задачи программы**

**Цель:** создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов – единомышленников, обеспечивающих престиж образовательного учреждения.

**Задачи:**

1. Создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы (сетевое взаимодействие, обучающие семинары, открытые просмотры, повышение квалификации, прохождение процедуры аттестации, участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество).

2. Способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных технологий («Утренний круг», «Доска успеха», «Рефлексивный круг», «Проблемная ситуация», «Проектный метод», «Технология исследования», «говорящая среда»).

3. Формировать мотивированное инновационное поведение педагогов, через создание комфортной профессиональной среды.

4. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребностях и выявленных дефицитах.

5. Совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе.

6. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом.

7. Поддержка и поощрение педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.

**Сроки реализации Программы:** 2023-2026 гг.

**Участники программы:** педагоги ДОУ.

**Условия реализации:**

✓ персональный подход к каждому педагогу. Важно выстроить индивидуальный образовательный маршрут для каждого, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации;

✓ формирование внутренней и внешней мотивации. Каждый педагог должен понимать, зачем ему необходимо учиться и что он за это получит. Мотивом может служить признание, уважение среди коллег и родителей. Финансовые поощрения в виде наградного материала, возможность участия в городских конкурсах;

✓ создание комфортной, творческой, информационной среды;

✓ нахождение педагогов в квалифицированном сообществе опытных педагогов. Создание условий для общения в деловых профессиональных кругах. Изучение нового через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами. Посещение городских методических объединений, педагогических чтений, конференций, профессиональных конкурсов.

**Принципы:**

*принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников;*

*принцип уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей;*

*принцип партнёрства* (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия);

*принцип саморазвития* (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации);

*принцип целостности методического сопровождения* (теоретическая подготовка-практика-самообразование-профессиональное общение);

*принцип поддержки инициативы и творчества.* Инициативность педагогов - необходимый источник саморазвития всей образовательной системы и профессионального роста самого педагога, особенно если он направлен на развитие педагогического творчества;

*принцип системного контроля, самоконтроля и взаимоконтроля* образовательной деятельности педагогов. Организованный системный контроль стимулирует профессиональный рост педагога.

Отбор форм и методов повышения квалификации обусловлен психологическими особенностями познавательной деятельности взрослых. Процесс методического сопровождения педагогов строится с учетом следующих требований:

- овладения способами самостоятельного познания и перехода в режим саморазвития;

- ориентации на удовлетворение потребности в неформальном профессиональном общении;

- ориентации на самоанализ собственной деятельности и осознание необходимости её совершенствования;

- проблемного построения содержания семинаров-практикумов, требующих от педагогов творческого синтеза мышления;

- использование таких форм и методов работы, которые носят исследовательский характер и направлены на осмысление собственного педагогического опыта и творческую его переработку.

### **Анализ кадровых условий**

Качество образовательной работы зависит от профессиональной характеристики педагогов.

Педагогический коллектив отличается стабильностью, постоянным развитием. Коллектив представляет собой сочетание опытных и начинающих педагогов, что позволяет сохранять и передавать традиции, способствует обмену опытом и увеличивать ресурс работоспособности.

Общее количество педагогических работников - 31 и 3 человека административно-управленческого персонала (АУП).

#### **Наличие педагогического образования и квалификационной категории**

<b>Количество сотрудников</b>	<b>АУП</b>	<b>Педагоги</b>
с высшим педагогическим образованием	2	22
со средним педагогическим образованием	-	9
с высшей квалификационной категорией	-	12
с первой квалификационной категорией	-	11

### **Основные направления программы:**

- психологическая и методическая поддержка,
- непрерывность профессионального развития

### **Профессиональные компетенции педагогов.**

К основным составляющим профессиональной компетентности педагога относят:

- методологическую,
- психолого-педагогическую,
- коммуникативную,
- исследовательскую,
- презентационную,
- акмеологическую,
- икт-компетентность

### **Содержание педагогических компетентностей педагогов ДОУ**

<b>Компетентность</b>	<b>Содержание компетентности</b>
Методологическая	Реализация системно – деятельностного подхода. Умение педагога

компетентность	рассматривать воспитательное взаимодействие с личностью ребёнка в дошкольном учреждении с трех позиций (ДО, группа, каждый ребёнок) совместная (партнёрская) деятельность взрослых и детей по достижению совместно выработанных целей и задач
Психолого-педагогическая компетентность	Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и физиологических возможностей дошкольников, умение использовать эти знания в проектировании образовательной деятельности. Умение педагогическими способами определить уровень развития детей. Владение технологиями проектирования образовательной деятельности (педагогический анализ, умение проектировать цели, корректировать и анализировать результаты образовательной деятельности)
Коммуникативная компетентность	Заключается в практическом владении приёмами общения, позволяющими осуществлять позитивное, результативное взаимодействие со всеми участниками образовательных отношений (дети, родители, члены семьи, педагоги).
Исследовательская компетентность	Умение применять в практической деятельности исследовательские и опытно- экспериментальные методы организации образовательной деятельности: создание ситуаций для самостоятельного, непосредственного наблюдения, исследования детьми на основе которых они сами устанавливают причинно-следственные связи предметов, явлений окружающей действительности, учатся делать выводы, познают закономерности. Важной составляющей исследовательской компетентности педагога дошкольного образования в настоящее время является его готовность осуществлять поиск необходимой информации, гибко применять её в условиях
Презентационная компетентность	Умение презентовать положительный своей профессиональной деятельности в написании статей в журналах, на образовательных сайтах, выступления на педагогических конференциях разного уровня, презентации материалов из опыта работы по актуальным проблемам дошкольного образования на сайте дошкольного учреждения и т.д.
Акмеологическая компетентность	Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста.
Информационно-коммуникационная компетентность	Практическое владение компьютером, позволяющее осуществлять подготовку к образовательной деятельности, ведению документации. Умение работать в текстовом редакторе, электронных таблицах, электронных презентациях, специальных программах, Интернете

### Формы обучения педагогических кадров

1. Инновационные
2. Организационно - деятельностные
3. Деловые, Ролевые и другие игры

Модели обучения педагогов

Пассивная - педагог выступает в роли «объекта» обучения (слушает и смотрит).

Активная- педагог выступает «субъектом» обучения (самостоятельная работа, творческие задания).

Интерактивная- означает основывающийся на взаимодействии. Но интерактивность — это не просто взаимодействие субъектов друг с другом, а специально организованная познавательная деятельность, носящая ярко выраженную социальную направленность.

### **Модель методической работы с педагогами (пассивные)**

Теоретический семинар

Психолого-педагогический семинар

Проблемный семинар

Видеотренинг

Психолого-педагогические чтения

Мастер – классы

Методический фестиваль

Фестиваль педагогических идей

**Пассивные модели** работы методической службы сориентированы в большой степени на репродуктивную мысль деятельность и обеспечивают опору на зону актуального развития педагогов.

### **Активные модели организации методической работы**

- Деловая игра
- Тренинг
- Методический мост
- Мозговой штурм
- Методический фестиваль
- Лаборатория «Информационные технологии»
- Ярмарка педагогических идей
- Разработка методического портфеля
- Педагогический КВН.

Активные формы стимулируют поиск, творческую исследовательскую деятельность педагогов и ориентированы на зону ближайшего развития педагогов.

Активизация творческой деятельности педагогов возможна через: нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с педагогами. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения. Интерактивные методы ориентированы на широкое взаимодействие педагогов не только с заместителем заведующего по УВР, но и друг с другом, на доминирование активности педагогов в образовательном процессе.

**Рефлексия** в педагогическом процессе – это процесс и результат фиксирования субъектами (участниками педагогического процесса) состояния саморазвития, установление причин и следствий. Каждый интерактивный метод, игра имеют свою цель, правила, поэтому, учитывая эту особенность, вы можете использовать их на разных этапах проведения мероприятия. Важным условием является расположение участников таким образом, чтобы они могли видеть друг друга сидя, например, в круге, по периметру.

### **Интерактивные модели работы с педагогами**

Интерактивный означает способность взаимодействовать или находится в режиме беседы, диалога с кем-либо (например, компьютером) или кем-либо (например, человеком). Отсюда можно сделать выводы, что интерактивное обучение - это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие заместителя

заведующего по УВР и педагога-участника. Одна из целей «интерактива» состоит в создании комфортных условий обучения, таких, при которых педагог (обучаемый) чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным и эффективным весь процесс обучения.

### **Технология кооперативного обучения**

работа в малых группах.  
мозговые штурмы  
индивидуальная работа  
организация работы в группах  
презентация результатов  
анкетирование  
обсуждение.

### **Технология обучения в дискуссии**

дискуссионный вопрос - убедитесь, что участникам понятна цель, порядок работы и указания по поводу проведения дискуссии, обеспечение полного обсуждения всех аспектов дискуссионного вопроса, предусмотрите в плане проведения заседания время для рассмотрения.

### **Технология ситуационного моделирования**

обучение в игре  
ролевые игры  
технология ситуации  
технология симуляции

### **Формы работы с педагогами**

Тренинг  
Педагогический мост  
Педагогический КВН  
Мозговой штурм  
Круглый стол  
Деловая игра  
Квик - настройки  
Дискуссия  
Педагогический ринг  
Педагогический диалог  
Семинар / семинар-практикум  
Аквариум  
Микрофон  
Аукцион инновационных открытий.  
Педагогическое «ателье» или педагогическая мастерская  
Коуч -сессия

### **Новые формы методической работы, связанные с использованием ИКТ:**

- электронные рассылки материалов
- онлайн конференции, семинары
- вебинары;
- скайп-консультации
- презентации на собственных сайтах педагогов;
- тематические консультации в интерактивном режиме на сайтах ДО
- виртуальные методические выставки образовательных ресурсов

### **В чем состоит суть интерактивного обучения?**

*«Микрофон».* Коллегам предлагается высказать свою точку зрения по поставленному вопросу или проблеме. По залу пускают предмет, имитирующий микрофон. Каждый, получивший такой «микрофон» обязан четко и лаконично изложить свою мысль и сделать вывод.

*«Аквариум»* - форма диалога, когда педагогам предлагают обсудить проблему «перед лицом общественности». Группа педагогов обсуждает проблему. Все остальные выступают в роли зрителей. Отсюда и название – «аквариум». После публичного выполнения задания группа занимает свои рабочие места, а коллеги обговаривают ход дискуссии, аргументы выступающих.

*«Синтез идей»* Данное упражнение предусматривает рассмотрение группами поэтапно всех вопросов заседания: на отдельных листах бумаги первая группа рассматривает первый вопрос, вторая – второй и т.д. После выполнения первая группа отдает свой листок для доработки второй группе, вторая – третьей и т.д.

Когда доработанный листочек возвращается к «хозяевам», каждая группа презентует свои исследования с учетом дополнений своих коллег.

*Метод «ПРЕСС».* Это упражнение развивает умение формулировать высказывание по определенному дискуссионному вопросу в сжатой форме, выразительно, аргументировано, лаконично. «Метод ПРЕСС» состоит из четырех этапов:

Высказывание собственной точки зрения («Я считаю, что...»)

Обоснование своей мысли («... Так как...»)

Примеры и аргументы для поддержания своей точки зрения («...например...»)

Обобщение, выводы («Итак...»).

*Коуч-сессия*

Одна из новейших форм организации работы с педагогическим коллективом: педагогическая коучинг-сессия. Сторонники применения этого метода отзываются о нём, как об увлекательном, эффективном, обучающем и развивающем методе, дающем отличные результаты. Под коучингом понимается особый вид взаимодействия тренера и тренируемых, отличающийся от привычного нам формата. Коучинг в педагогике подразумевает, что один из педагогов берёт на себя роль коучера (наставника) и проводит коучинг-сессию с другими педагогами. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг -сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива. Интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия (вопрос - ответ). Принцип «Сделай за меня» практически не действует, здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему дает консультант, и сам находит и пути для решения проблем. В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности. Например: «Работа с аттестуемым педагогом».

*Квик* – настройка: это настрой педагога на успешную работу.

1. Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь!
2. Вы самые лучшие и красивые, пусть все манекенщицы мира вам завидуют.
3. Есть люди подобно золотой монете: чем дольше работают, тем дороже ценятся.

*Кейс* – метод: неигровой метод анализа и решения ситуаций. Где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из

реальной практики. Суть кейс–метода состоит в том, что усвоение знаний и формирование умений есть результат активной самостоятельной деятельности педагогов по разрешению противоречий, в результате чего и происходит творческое овладение профессиональными знаниями, навыками, умениями и развитие творческих способностей.

*Метод «Квадро»* (форма дискуссии после лекции педагога)

Специалист задает проблемный вопрос, педагог голосует карточкой (4 шт.) :

1 – согласен;

2 – согласен, но;

3 – не согласен;

4 – согласен, если.

Затем специалист объединяет в группу педагогов с одинаковыми карточками и организуется дискуссия. Выводы делаются педагогами.

### **Обеспечение реализации Программы**

Технические средства обучения: ноутбуки, принтер.

Медиатека: необходимый дидактический материал; учебно-методическая литература.

### **Механизм реализации Программы.**

#### *1. Диагностический этап:*

Анализ состояния воспитательно-образовательного процесса, выполнение ОП ДО.

Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.

Практический результат. Разработка индивидуального образовательного маршрута личностного развития педагога.

#### *2. Практический этап.*

В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников; система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности

Практический результат. Рекомендации по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Конспекты мероприятий. Разработка проектов, методических пособий.

#### *3. Аналитический этап.*

Основное содержание объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.

## Система мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1.	Подготовительная работа с педагогическим коллективом: - выявление готовности к инновационной деятельности педагогов (анкетирование).	Определение профессиональных дефицитов, направлений для повышения квалификации и саморазвития	Октябрь-ноябрь 2023	зам. зам. по УВР
2.	Разработка и утверждение плана мероприятий по изучению и внедрению современных технологий, практик и форм работы с детьми	Утвержденный план мероприятий по изучению и внедрению современных технологий, практик и форм работы с детьми с необходимым методическим обеспечением	Октябрь-ноябрь 2023	заведующий ДОУ, зам. зам. по УВР
3.	Организация «говорящей среды» для педагогов (соцопросы, «герой недели» и т.д.)	Организована «говорящая среда»	Ноябрь-декабрь 2023	заведующий ДОУ, зам. зам. по УВР
4.	Организация методического сопровождения педагогов в процессе участия в инновационной деятельности. Организация методического сопровождения педагогов в процессе перехода на ФОП ДО.	Проведены тренинги, мастер-классы, семинары.	2023-2024	зам. зам. по УВР
5.	Формирование профессиональных объединений	Созданы профессиональные объединения по направлениям деятельности учреждения	2023-2026	зам. зам. по УВР
6.	Включение в деятельность Всероссийского физкультурно-спортивного общества «Трудовые резервы» (ВФСО), посещение спортивных секций и клубов, организация совместных мероприятий, участие в мастер-классах, соревнованиях и творческих конкурсов работников образования	Педагоги вовлечены в данную деятельность, образованы творческие группы и спортивные команды	2023-2026	Заведующий Зам. зав по УВР рабочая группа
7.	Обобщение и тиражирование опыта работы педагогов по инновационной деятельности	Участие в городском фестивале успешных образовательных практик, в конкурсе образовательных проектов, педагоги представляют свой опыт работы на районных методических объединениях и городских базовых площадках	2023-2026	Зам. зав по УВР

8.	Серия семинаров с педагогами «Эмоциональный интеллект»	Проведены семинары	2023-2026	Зам. зав по УВР
9.	Серия семинаров-практикумов по использованию ИКТ-технологий в образовательном процессе	Проведены семинары	2023-2026	Зам. зав по УВР
10	Прохождение аттестации на более высокую квалификацию	Положительная аттестация педагогических работников	2023-2026	Зам. зав по УВР
11	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания.	Проведены тренинги	2023-2026	Зам. зав по УВР, педагог-психолог
12	Представление и награждение лучших работников образования	Педагоги отмечены благодарственными письмами, почетными грамотами	2023-2026	Заведующий Зам. зав по УВР
13	Повышение квалификации педагогов	Повышение квалификациине мене 1 раза в 3 года	2023-2026	Заведующий Зам. зав по УВР
14	Организация системы наставничества (сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов, поддержка опытных педагогов)	Организована система наставничества	2023-2026	Заведующий Зам. зав по УВР
15	Развитие конкурсного движения	Рост числа педагогов, участвующих в конкурсном движении(повышение качества участия, деятельность на результат)	2023-2026	Заведующий Зам. зав по УВР
16	Овладение основами научного анализа собственного педагогического опыта	Формирование методической копилки с материалами различной тематики	2023-2026	Заведующий Зам. зав по УВР

## Сопровождение педагогов

В организации методического сопровождения педагогов по внедрению инновационных форм, технологий с дошкольниками создана «Группа консультантов» из числа педагогов, обладающих умением анализировать, обобщать, проектировать. Основная задача группы заключается не в том, чтобы незамедлительно оказать прямую помощь педагогу в преодолении определённых трудностей, а в том, чтобы направить к самостоятельному решению возникшей проблемы.

*Функции «группы консультантов»:*

- оказывает консультативную и методическую помощь педагогам по вопросам организации и внедрения;
- помогает в обработке и редактировании методических разработок;
- формирует в методическом кабинете подборку материалов по итогам проведенных мероприятий;
- подводит итоги, представляя результаты на ежемесячных открытых дискуссиях в ДОУ по реализации технологий;
- участвует в составлении аналитических справок и отчетов, мониторинги результатов деятельности.

### Возможные риски и способы их предотвращения

Возможные риски	Пути предотвращения
1. Отсутствие заинтересованности, недостаточная готовность педагогов к работе в новом направлении, профессиональному развитию, слабая мотивация и формальное отношение педагогических работников к внедрению современных технологий.	Разъяснение цели, задач, ожидаемых результатов для всех субъектов образования; проведение рефлексивно-аналитических семинаров; поощрение педагогов, участвующих в реализации Программы развития.
2. Неэффективность используемых способов реализации Программы	Своевременная корректировка способов реализации Программы
4. Нарушение установленных сроков выполнения работ.	Своевременная координация согласованных действий участников Программы. Корректировка промежуточных сроков выполнения работ.

### Мониторинг деятельности по реализации Программы

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности.

Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации.

Индикатор	Методы сбора и обработки информации	Периодичность	Ответственный
Педагоги используют информационно – коммуникативные	1. Анализ результатов диагностики	Раз в год	Зам. Зав. По УВР

технологии в работе с детьми и родителями	дефицитов компетенции педагогических работников; 2. Диагностика уровня профессионализма педагогов; 3. Оценочные листы 4. Аналитические справки		
Педагоги освоили современные образовательные технологии, способствующие индивидуализации образовательного процесса		Раз в год	Зам. Зав. По УВР
Группы, участвующие в реализации технологии «говорящая среда»		Раз в год	
Реализованные индивидуальные образовательные маршруты педагогов		Раз в год	Зам. Зав. По УВР
Повышение квалификационной категории		Раз в год	Зам. Зав. По УВР
Педагоги участвуют в профессиональных объединениях ДОУ		Раз в год	Зам. зав. по УВР
Педагоги активно участвуют в диссеминации опыта по результатам инновационной деятельности:		Раз в год	Зам. зав. по УВР
Педагоги включены в формирование корпоративной культуры (участие в корпоративных мероприятиях)		Раз в год	Зам. зав. по УВР

## Целевые индикаторы реализации Программы

Задача	Целевой индикатор	Периоды реализации			
		2023	2024	2025	2026
1. Формировать мотивированное инновационное поведение педагогов, через создание комфортной профессиональной среды.	Доля (%) педагогов, активно участвующих в диссеминации опыта по результатам инновационной деятельности:	30%	60%	80%	98%
	Доля (%) педагогов включенных в формирование корпоративной культуры (участие в корпоративных мероприятиях):	53%	66%	80%	95%
	Доля (%) педагогов участвующих в профессиональных объединениях ДОУ:	64%	83%	90%	98%
	Доля (%) педагогов участвующих в своем саморазвитии:	30%	50%	70%	95%
	Доля (%) педагогов используют информационно – коммуникативные технологии в работе с детьми и родителями	30%	40%	50%	70%
2. Внедрить актуальные педагогические технологии, способствующие индивидуализации образовательного процесса.	Доля (%) педагогов, освоивших современные образовательные технологии, способствующие индивидуализации образовательного процесса:	30%	50%	60%	80%