

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад комбинированного вида № 511**

Принято
на Педагогическом совете
МБДОУ – детский сад
комбинированного вида № 511
Протокол № 2
«10» января 2022 г.

Утверждаю
Заведующий
МБДОУ – детский сад
комбинированного вида № 511
Е.Г. Ефимьева
Приказ № 6-00
от «10» января 2022 г.



**Программа
профессионального развития
педагогов
в МБДОУ – детский сад
комбинированного вида № 511
на 2021 – 2023 годы
(с изменениями на 2022 г.)**

**Екатеринбург,
2022.**

Содержание

Раздел I

1.1. Паспорт программы.....	3 - 4
1.2. Пояснительная.....	4
1.2.1. Актуальность.....	4 - 5
1.2.2. Анализ кадровых ресурсов.....	5 - 6
1.3. Риски.....	6 - 7
1.4. Оценка уровня квалификации.....	8 - 17

Раздел II

2.1. Цель программы.....	17
2.2. Задачи программы.....	17
2.3. Принципы программы.....	17
2.4. Механизмы реализации программы.....	17
2.5. Сроки реализации.....	17
2.6. Общий объем финансирования.....	17
2.7. Ожидаемые результаты.....	18

Раздел III

3.1 Система мероприятий.....	18 – 23
-------------------------------------	----------------

Раздел IV

4.1. Мониторинг реализации программы.....	23 - 24
4.2. Заключение.....	24

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МБДОУ – детского сада комбинированного вида № 511

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов в МБДОУ – детский сад комбинированного вида № 511 на 2021 – 2023 годы
Разработчик программы	Рабочая группа МБДОУ № 511, заместитель заведующего по ВМР Госькова Марина Петровна
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ № 511 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: 1. Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации. 2. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров. 3. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей. 4. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.
Сроки реализации	2021 – 2023
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. *Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).

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, заместитель заведующего по ВМР

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 511 (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 ДОУ. 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.

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, уровень квалификации педагогов не позволяет качественно реализовать ООП ДО. Это выражается в том, что по результатам контрольно - оценочной деятельности, выявлено, что педагоги при выборе методов и приемов не учитывают индивидуальные возможности детей, особенности группы.

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:

- *оценки уровня профессиональной квалификации педагогов;
- *повышения качества методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
- *стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального роста;
- *предоставление возможности распространения накопленного опыта на основе выявленных ресурсов педагогов;
- *обеспечение разработки индивидуальных программ профессионального развития педагогов;
- *разработки программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 511,
- *формирования заказа на повышение квалификации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 9 воспитателей, 2 учителя-логопеда, 1 музыкальный руководитель, 1 инструктор по ФК.

Педагогический коллектив последние годы обновляется, в том числе за счет ротации кадров. В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы.

Общий состав коллектива ДОУ: 31 человек.

Педагогический коллектив состоит из 13 педагогов.

Анализ данных показывает:

Распределение педагогического персонала

По стажу педагогической работы

Стаж педагогической работы	До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет
Количество педагогов	3	2	4	4

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее профессиональное
Количество педагогов	8	5

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
Количество педагогов	3	7	1	2

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- *учебу в высших учебных заведениях;
- *прохождение курсов повышения квалификации;
- *самообразование;
- *участие в работе ГМО;
- *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 МДОУ № 511

В МБДОУ № 511 функционирует 8 групп (1 группа компенсирующей направленности, 7 групп общеразвивающей направленности), которые посещают 190 детей.

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 МБДОУ № 511.

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.

При разработке критериев за основу были взяты те трудовые действия из профессионального стандарта воспитателя, которые необходимы для выполнения должностных инструкций педагога, то есть для качественной реализации образовательной программы МБДОУ № 511.

*Планирование образовательной работы в группе дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и ООП.

*Реализация образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и ООП.

*Реализация педагогических рекомендаций специалистов (учителей- логопедов, и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями.

*Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач.

*Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.).

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

: а. репродуктивный уровень (делает по образцу);

б. продуктивный уровень (способен делать в определенных ситуациях);

в. творческий уровень (импровизирует).

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

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

-просмотр НОД (2 раза в год);

-анализ показателей качества взаимодействия в системе «взрослый – дети» (показатели оценки качества взаимодействия в системе «взрослый – дети» оценивается по 14 направлениям, конкретизирующим пять образовательных областей Программы в соответствии с ФГОС ДО, по Н.В. Тарасовой). Результаты оценки уровня квалификации педагога фиксировались в листе оценки. (Приложение №1).

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.

1.4 Результаты оценки уровня квалификации педагогов

В результате проведения оценки уровня квалификации педагогов (по 5-ти трудовым действиям) за 2022 выявлено:

23% педагогов имеют 1 уровень (репродуктивный); 54% - 2 уровень (продуктивный); 23% - 3 уровень (творческий).

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, познавательная-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.):

Трудовое действие	Уровень	Количество педагогов %	Управленческие решения
Организация разных видов деятельности (предметная, познавательная - исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.).	I уровень	23% (3 человека)	Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, на основании которых: - определены внешние ресурсы: был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 10 педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательной-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», открытые просмотры НОД с анализом. По организации центров детской активности запланирован конкурс. В годовом плане, который был разработан с учетом ИППР педагогов, на 2021-2023 гг. кроме указанных форм повышения квалификации запланированы: - тематический контроль по направлениям: человек в истории и культуре, организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования. Для молодых воспитателей (3 человек) в ДОУ организована работа в парах с наставниками.
	II уровень	54% (7 человек)	Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, в которых

			отражено: - определены возможности внешней среды (для 2 педагогов участие в семинаре по звуковой культуре речи; для 5 педагогов прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»; для 3 педагогов участие в семинаре-практикуме «Проектирование центров детской активности»; был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 5 педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательного-исследовательской, проектной деятельности, использование в образовательной работе новых технологий; - определены внутренние ресурсы (за счет педагогов выявленного 3 уровня): консультации, семинары-практикумы, мастер-классы по темам «Звуковая культура речи», круглый стол, многоэтапный педсовет-«Использование в образовательной работе новых технологий», открытые просмотры НОД с анализом. По организации центров детской активности организован конкурс. - Представление опыта работы на уровне ДОУ, муниципалитета, региона.
	III уровень	23% (3 человека)	- в рамках индивидуальных программ профессионального развития педагоги представляют свой опыт на уровне учреждения, на муниципальном уровне, региональном. - 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 и ООП внутренних ресурсов недостаточно. В этом случае эффективнее формировать корпоративный заказ. По результатам анализа оценки уровня квалификации педагогов выявлено, что педагоги испытывают трудности и в конструировании занятия, в

Лист оценки квалификации педагога

Приложение № 1

Ф.И.О воспитателя _____

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		
Планирование образовательной работы в группе дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и ООП	Формулирует цели и задачи при планировании образовательной работы	а. формулирует без учета индивидуальных и возрастных особенностей детей						
		б. формулирует с учетом мониторинга и возрастных особенностей группы.						
		в. формулирует с учетом индивидуальных особенностей детей, мониторинга						
	Подбирает методы и приёмы при планировании образовательной	а. подбирает без учета индивидуальных особенностей детей						
		б. подбирает с учетом мониторинга и индивидуальных особенностей детей						

[illegible]

Раздел II

2.1. Цель программы

Стратегическая цель: Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ № 511.

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 2021 по 2023 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения.

Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Общий объем финансирования

*Бюджет 30 000

2.7. Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 511 на 2021- 2023 годы:

- *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.
- *Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

Мероприятие	Сроки	Ответственные
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 январь	Заместитель заведующего по ВМР
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий Заместитель заведующего по ВМР
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	Заместитель заведующего по ВМР
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.	Май ежегодно	Заведующий Заместитель заведующего по ВМР
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: ГМО; образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п	В течении всего периода	Заведующий Заместитель заведующего по ВМР
Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом. Достижение 90% ИКТ-компетенций педагогов	В течении года	Заведующий Заместитель заведующего по ВМР
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Заместитель заведующего по ВМР
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течении всего периода	Заместитель заведующего по ВМР
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	2021	Заведующий Заместитель заведующего по ВМР
Трудовое действие: планирование образовательной работы - формирование корпоративного заказа - организация курсов ПК на основе оценки уровня	2021	

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 ДОУ» «Проектная и исследовательская деятельность в ДОУ» «Территория ДОУ - территория детства» *профильные и индивидуальные консультации *временные творческие объединения по направлениям работы *конкурсы: «Проектирование центров детской активности», «Территория ДОУ - территория детства» *семинары-практикумы, «Звуковая культура речи», «Использование схем в заучивании стихотворений» *открытые показы ООД *Наставничество Внешние ресурсы: *включение педагогов в образовательное пространство: ГМО, клубы молодого педагога, интернет-сообщества *взаимодействие с социальными партнерами	В течение всего периода ежегодно	
--	--	--

*конкурсное движение Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов Внутренние ресурсы: -организация КОД -консультации учителей - логопедов по реализации АОП -семинары-практикумы: «РППС в группе компенсирующей 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». Трудовое действие: Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями -вовлечение родителей в проектную деятельность -поддержка традиций: экскурсии, театральные фестивали, 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	В течении всего периода	Заместитель заведующего по ВМР

профессионального развития (ИППР)		
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2021 – 2023	Заместитель заведующего по ВМР
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»	2021 – 2023	Заместитель заведующего по ВМР
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы «Воспитатель года». -номинации педагогов по результатам работы за год	2021 – 2023	Заместитель заведующего по ВМР
Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий	По срокам организации	Заместитель заведующего по ВМР
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей		
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	Весь период	Заместитель заведующего по ВМР
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий Заместитель заведующего по ВМР
Организация методического сопровождения на основе ИППР педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.	Весь период	Заместитель заведующего по ВМР
Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения		
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Заведующий Заместитель заведующего по ВМР

Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Заведующий Заместитель заведующего по ВМР
Поддержка традиций ДООУ (1 сентября, День пожилого человека, день дошкольного работника и т.д.)	Весь период	Заведующий Заместитель заведующего по ВМР
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДООУ	Весь период	Заведующий Заместитель заведующего по ВМР
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	2021 – 2023	Заведующий Заместитель заведующего по ВМР

РАЗДЕЛ IV

4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МДОУ № 511 на 2021-2023 годы

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 ДООУ.

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 ДООУ, 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 ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность
Качественная реализация ООП ДО	Результаты ВСОКО

4.2. Заключение

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

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575864

Владелец Гонышева Екатерина Геннадьевна

Действителен с 12.05.2022 по 12.05.2023