

«Рассмотрено»
на заседании педагогического
совета
протокол №
от « 01 » 09 2021г.

«Утверждено»
Заведующим МАДОУ
детский сад «Огонёк»
И. И. Могилевская

Приказ № 59.
« 01 » 09 2021г.



**Программа профессионального развития педагогов
МАДОУ детский сад «Огонёк»**

**с. Багдарин
2021г.**

Содержание

Раздел I		
1.1.	Паспорт программы	3
1.2.	Пояснительная записка	4
1.3.	Актуальность	4
1.4	Анализ кадровых ресурсов	5
1.5.	Оценка уровня квалификации	6
Раздел II		
2.1.	Цель программы	14
2.2.	Задачи программы	14
2.3.	Принципы программы	14
2.4.	Механизмы реализации программы	14
2.5.	Сроки реализации	14
2.6.	Общий объем финансирования	14
2.7.	Ожидаемые результаты	14
Раздел III		
3.1	Система мероприятий	15
Раздел IV		
4.1.	Мониторинг реализации программы	17

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов

МАДОУ детского сада «Огонёк»

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов ДОУ на 2021-2024годы
Разработчик программы	Рабочая группа Старший воспитатель Соловьева Юлия Александровна
Цель программы	Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов ДОУ. 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; Повышение имиджа детского сада через достижения педагогов и воспитанников.
Сроки реализации	2021-2024 годы
Ожидаемые результаты	1. Создание благоприятных условий для: - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала; - мотивации к качественному педагогическому труду; - увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней; - повышение социального статуса педагога. 2. Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности); 3. Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров. 4. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога. 5. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации. 6. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов. 7. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов
Механизм реализации программы	Основные участники реализации Программы: администрация и педагоги образовательного учреждения, реализующие поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля исполнения	Контроль осуществляет заведующий, старший воспитатель.

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов ДООУ (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 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. 3. Актуальность

В условиях государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, а также внедрения профессионального стандарта педагога изменились требования, предъявляемые как к образовательному процессу, так и профессиональным качествам педагога.

Модернизация российского образования требует повышения качества дошкольного образования, создания условий для личностного развития каждого ребенка.

Современному обществу нужны педагоги, которые не только учат детей, но и готовы сами постоянно учиться и развиваться. Современные условия ставят перед педагогическими и руководящими кадрами новые требования, меняется взгляд на педагогическую деятельность, на образовательный процесс. В этих условиях особое значение приобретает профессиональное развитие педагогических кадров дошкольных учреждений как одного из главных ресурсов обеспечения и развития качества дошкольного образования.

В соответствии со стратегией современного образования в МАДОУ детский сад «Огонек» педагоги учреждения вовлечены в инновационные процессы, касающиеся обновления содержания дошкольного образования, форм его реализации, методов и приемов преподнесения содержания детям. Поэтому основной управленческой задачей стало: разработка требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

Программа профессионального развития педагогов актуальна и значима как для образовательной организации, так и для района, так как направлена на формирование, обучение и развитие высококвалифицированного кадрового потенциала, способного эффективно реализовать образовательные программы общеобразовательного учреждения, вносить свой личный вклад в программу развития всей образовательной системы в целом.

Данная Программа способствует формированию современной системы работы с педагогическими кадрами, что необходимо для:

- успешной адаптации образовательной организации к динамике внешней среды;
- рационального использования всех ресурсов образовательного учреждения;
- роста конкурентного преимущества образовательного учреждения;
- обеспечения стабильного развития образовательной организации.

1.4. Анализ кадрового состава педагогических работников

Мониторинг педагогических кадров в МАДОУ детский сад «Огонек» показал следующее:

Дошкольное учреждение укомплектовано педагогическими кадрами 100% .
Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 12 воспитателей, 1 учитель-логопед, 1 педагог-психолог, 2 музыкальных руководителя, 1 старший воспитатель.

В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют средний и большой стаж педагогической работы,

Общий состав коллектива ДОУ: 43 человека.

Педагогический коллектив -17 человек

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	5	5	4
%	17	29	29	23

по уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	9	8
%	53	47

по уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
Количество педагогов	1	9	5	2
%	6	53	30	11

Повышение квалификации и профессиональная переподготовка
профессиональная переподготовка по профилю педагогической деятельности - 100%

Педагоги детского сада 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:

- недостаточная активность некоторых педагогов в профессиональном развитии;
- снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью;

В целом, коллектив состоит из педагогов, имеющих достаточный практический опыт в области воспитания и обучения детей дошкольного возраста и обладающих творческим потенциалом, современными технологиями, гибкие в желании улучшить, усовершенствовать процессы деятельности ДОУ, желающие повысить профессиональный уровень;

Решение указанных проблем требует программного подхода и применения эффективных механизмов поддержки. Программа должна стать основой для обеспечения образовательной организации высококвалифицированными педагогическими кадрами, способными осуществлять качественное дошкольное образование.

1.5. Оценка уровня квалификации педагогов ДОУ

В ДОУ функционирует 8 групп (1 компенсирующей направленности, 1 санаторной направленности, 6 групп общеразвивающей направленности), которые посещают 196 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 задача: разработка требований к уровню квалификации воспитателей в соответствии с профстандартом, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы ДОУ.

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.

Была созданы рабочая группа, для разработки аттестации 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.

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 ДОУ.

- 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 (психолога, логопеда, 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 ДОУ 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 (1- 2 раза в год);
- ✓ анализ показателей качества взаимодействия в системе «взрослый – дети»

Результаты оценки уровня квалификации педагога фиксируются 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.

Результаты оценки уровня квалификации педагогов

В результате проведения оценки уровня квалификации педагогов (по 5-ти трудовым действиям) за 2021 год выявлено:
36% педагогов имеют 1уровень (репродуктивный); 36% - 2 уровень (продуктивный); 28% - 3 уровень (творческий).

Проблемы, возникающие при проведении оценки:

- Не все педагоги, готовы к изменениям, 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	I уровень	36 % (5 человек)	Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, на

<p>деятельности (предметная, познавательно - исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.).</p>			<p>основании которых:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определены внешние ресурсы: Курсы повышения квалификации для 5 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, открытые просмотры НОД с анализом. По организации центров детской активности запланированы смотры- конкурсы. С молодыми воспитателями (2 человека) работают наставники.
	II уровень	36% (5 человек)	<p>Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, в которых отражено:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определены возможности внешней среды; для 4 педагогов участие в пед советах; прохождение КПК для 5 педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательно-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, открытые просмотры НОД с анализом. По организации центров детской активности организованы смотры-конкурсы. - Представление опыта работы на уровне ДОУ и муниципалитета
	III уровень	28% (4 человека)	<ul style="list-style-type: none"> - 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, в соответствии с ФГОС и ООП внутренних ресурсов не достаточно, нужно использование внешнего ресурса.

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	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 работы	а. подбирает без учета индивидуальных особенностей детей							
		б. подбирает с учетом мониторинга и индивидуальных особенностей детей							
		в. подбирает для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники.							
	Подбирает формы организации деятельности детей при планировании образовательной работы	а. подбирает традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.).							
		б. подбирает разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные) с учётом индивидуальных особенностей и рекомендаций узких специалистов.							
		в. подбирает инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей.							
Реализация образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в	Реализует поставленные цели и задачи в образовательной работе	а. реализует без учета индивидуальных и возрастных особенностей группы.							
		б. реализует с учетом и возрастных особенностей группы.							
		в. реализует с учетом индивидуальных и возрастных особенностей группы							
	Использует	а.1. применяет без учета индивидуальных особенностей							

соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и ООП.	запланированные методы и приёмы при реализации образовательной работы	группы							
		б.1. применяет с учетом индивидуальных особенностей детей.							
		в.1. применяет для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники. Импровизирует в соответствии с ситуацией.							
		а.2. начинает ОД без организации внимания детей или организационный этап носит только дидактический характер							
		б.2.начинает ОД с создания ситуации принятия и мотивирует детей к достижению цели, использует игровые формы и методы, чтобы психологически настроить детей							
		в.2. начинает ОД с создания ситуации принятия и мотивирует детей к достижению цели, использует игровые формы и методы, чтобы психологически настроить детей. обеспечивая при этом включение каждого ребенка							
		а.3. раздаточный и демонстрационный материал не обеспечивает создание проблемной ситуации							
		б.3. раздаточный и демонстрационный материал обеспечивает создание проблемной ситуации, способствует активизации познавательной, исследовательской и творческой деятельности							
		в.3. раздаточный и демонстрационный материал обеспечивает высокий уровень активности детей, создание проблемной ситуации, материал используется детьми для познавательной, исследовательской и творческой деятельности							
		а.4. педагог не формирует у детей умения организации своей деятельности							
		б.4. педагог формирует у детей умение организовать свою деятельность, использует перспективно-побуждающие мотивы, основанные на понимании значимости знаний ("мне это нужно, для того...")							
		в.4. стимулирует деятельность детей, опираясь на результат и ориентируясь на перспективу							
		а.5. педагог отслеживает, но не комментирует ответы детей. Они не влияют на ход образовательного процесса. Самоанализ и рефлексия детьми не предполагаются							
б.5. дает возможность проявить самостоятельность. Ответы									

		принимаются, обсуждаются, резюмируются. Рефлексию проводит сам педагог						
		в. 5 дает возможность проявить самостоятельность. Ответы принимаются, обсуждаются, резюмируются. поиск решения проблемной ситуации осуществляется в диалоге и формирующихся у детей навыков самоанализа и рефлексии						
	Использует разнообразные формы организации деятельности детей при реализации образовательной работы	а. использует традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.);						
б. использует разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные). С учетом индивидуальных особенностей группы и рекомендаций специалистов.								
в. использует инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей. Импровизирует в соответствии с ситуацией.								
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 потребностями.	Реализует педагогические рекомендации специалистов в совместной деятельности.	а. не использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.						
		б. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.						
		в. 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.	а. не использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.)						
		б. использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.).						
		в. применяет рекомендации специалистов для коррекции индивидуальных нарушений детей с ОВЗ, используя разнообразные виды самостоятельной деятельности.						
Выстраивает партнерское взаимодействие с	Создает условия для вовлечения	а. Не вовлекает родителей в образовательный процесс						
		б. Привлекает родителей к созданию атрибутов, изготовлению поделок для конкурсов.						

родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач	родителей в образовательный процесс	в привлекает родителей в качестве партнеров к участию в событийных мероприятиях (реализация совместных проектов, малые олимпийские игры и т.д)						
	При планировании подбирает формы и методы работы с родителями	а .Используются традиционные формы взаимодействия с родителями без учета запросов и интересов родителей						
		б Используются разнообразные формы взаимодействия с родителями						
Организовывает разные виды деятельности (предметная, познавательная-исследовательская, продуктивная, конструирование)	Показатели оценки качества взаимодействия в системе « взрослый-дети»	в .Используются разнообразные формы взаимодействия на основе запросов и интересов родителей						
		а. до 50% проявлений						
		б. от 50% до 70% проявлений						
		в. от 70% проявлений						

Основанием для принятия решения о соответствии занимаемой должности является: проявления 50% действий на продуктивном и творческом уровнях от общего количества проявлений в соответствии с положением.

Для оценки уровня квалификации:

- 60% - репродуктивный уровень
 - 30% - продуктивный уровень
 - 10% - творческий уровень
- } репродуктивный уровень
- 20% - репродуктивный уровень
 - 60% - продуктивный уровень
 - 20% - творческий уровень
- } продуктивный уровень
- 10% - репродуктивный уровень
 - 30% - продуктивный уровень
 - 60% - творческий уровень
- } творческий уровень

Раздел II

2.1. Цель программы

Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов ДОУ.
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 2024 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Ожидаемые результаты реализации Программы

1. Создание благоприятных условий для:
 - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
 - мотивации к качественному педагогическому труду;
 - увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
 - повышение социального статуса педагога.

2. Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);
3. Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров.
4. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога.
5. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации.
6. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.
7. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов

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 год Формирование корпоративного заказа на КПК	Ежегодно сентябрь	Старший воспитатель
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ 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 ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.	Май ежегодно	Заведующий ДОУ Старший воспитатель
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течении всего периода	Заведующий, старший воспитатель ДОУ
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	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	2021	Заведующий и старший воспитатель
Трудовое действие: планирование образовательной работы	2021г.	Заведующий и

<p>- формирование корпоративного заказа - организация КПК на основе оценки уровня квалификации - оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации, КОД)</p> <p>Трудовые действия: реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности Внутренние ресурсы: - Организация методического сопровождения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • заседания педсоветов; • профильные и индивидуальные консультации • временные творческие объединения по направлениям работы • смотры- конкурсы; • семинары-практикумы, «Звуковая культура речи», «Использование схем в заучивании стихотворений» • открытые показы НОД • Наставничество <p>Внешние ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • включение педагогов в образовательное пространство: клубы молодого педагога, интернет- сообщества • взаимодействие с соцпартнерами • конкурсное движение <p>Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов Внутренние ресурсы: - консультации учителя - логопеда по реализации АОП - семинары-практикумы: «Взаимодействие воспитателя группы со специалистами при реализации АОП», «Звуковая культура речи»</p> <p>Внешние ресурсы: -прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»;</p> <p>Трудовое действие: Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями - вовлечение родителей в проектную деятельность -поддержка традиций: экскурсии, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями, проведение акций, организация конкурсов, выставок.</p>	<p>2022г.</p> <p>Ежегодно В течении всего периода</p>	<p>старший воспитатель</p>
Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров		
<p>Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), Формирование корпоративного заказа на КПК по индивидуальным программам профессионального развития</p>	<p>В течении всего периода</p>	<p>Старший воспитатель ДОУ</p>
<p>Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.</p>	<p>2021-2024</p>	<p>Старший воспитатель ДОУ</p>
<p>Проведение тренингов, мастер-классы направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов</p>	<p>2021-2024</p>	<p>Старший воспитатель,</p>

Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии», «Коммуникативные навыки педагога»		педагог-психолог,
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы «Воспитатель года», «Педдебют»,	2021-2024	Старший воспитатель ДОУ
Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий	Весь период	Старший воспитатель ДОУ
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
Организация методического сопровождения педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.	Весь период	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
Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, День пожилого человека, день дошкольного работника и т.д.)	Весь период	Заведующий, председатель ПК
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОУ.	Весь период	Заведующий Старший воспитатель
Разработка положений, проведение конкурсов	2021-2024	Заведующий Старший воспитатель

РАЗДЕЛ IV

4.1. Мониторинг реализации программы

Мониторинг уровня квалификации 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 методической работе ДОУ.

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 ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, 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-80%
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	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность
Качественная реализация ООП ДО	Результаты ВСОКО

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575820

Владелец Тогмидон Элина Валерьевна

Действителен с 03.06.2021 по 03.06.2022