

Согласовано
на педагогическом совете
от _____ г.

УТВЕРЖДАЮ
заведующий МБДОУ
Д/с №31
Аркатова Н.М.

«__» _____ 2021г

**ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГОВ
2021-2023 г.г.**

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I		
1.1.	Паспорт программы	2
1.2.	Пояснительная записка	4
1.2.1.	Актуальность	4
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	5
1.3.	Риски	6
1.4.	Оценка уровня квалификации	6
Раздел II		
2.1.	Цель программы	13
2.2.	Задачи программы	13
2.3.	Принципы программы	13
2.4.	Механизмы реализации программы	13
2.5.	Сроки реализации	13
2.6.	Общий объем финансирования	13
2.7.	Ожидаемые результаты	13
Ожидаемые результаты III		
3.1.	Система мероприятий	14
Раздел IV		
4.1.	Мониторинг реализации программы	17
4.2.	Заключение	19

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МБДОУ «Д/С № 31»

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МБДОУ «Д/С № 31» на 2021-2023 годы
Разработчик программы	Рабочая группа МБДОУ «Д/С № 31» Заместитель заведующего по ВОР Самородова Нина Васильевна
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ «Д/С № 31» Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов
Задачи программы	Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития; Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации; Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров; Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей; Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.
Сроки реализации	2021-2023 годы
Ожидаемые результаты	Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения; Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; Мотивация к качественному педагогическому труду; Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах; Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности); Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий; Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке ИППР, Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности); Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников. 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 ВОР

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МБДОУ «Д/С № 31» (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)».

1.2.1. 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 «Д/С № 31»
- формирования заказа на повышение квалификации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 19 воспитателей, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре. 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: 60 человек.

Педагогический коллектив состоит из 24 педагога

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
%	4	13	67	16

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
%	40	60

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
%	21	33	38	8

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- курсы повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе ГМО, ТГ;
- 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.
- «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

Оценка уровня квалификации педагогов МБДОУ «Д/С №31»

В МБДОУ «Д/С №31» города Ачинска функционирует 9 групп (8 групп комбинированной направленности, 1 группа общеразвивающей направленности), которые посещают 200 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 «Д/С №31». 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 разработки 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 «Д/С №31».

- 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, дефектолога 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 ДОО 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**.

Результаты оценки уровня квалификации педагогов

В результате проведения оценки уровня квалификации педагогов (по 5-ти трудовым действиям) за 2021 выявлено:

- ✓ 44% педагогов имеют 1 уровень (репродуктивный);
- ✓ 46% - 2 уровень (продуктивный); 10% - 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.)»):

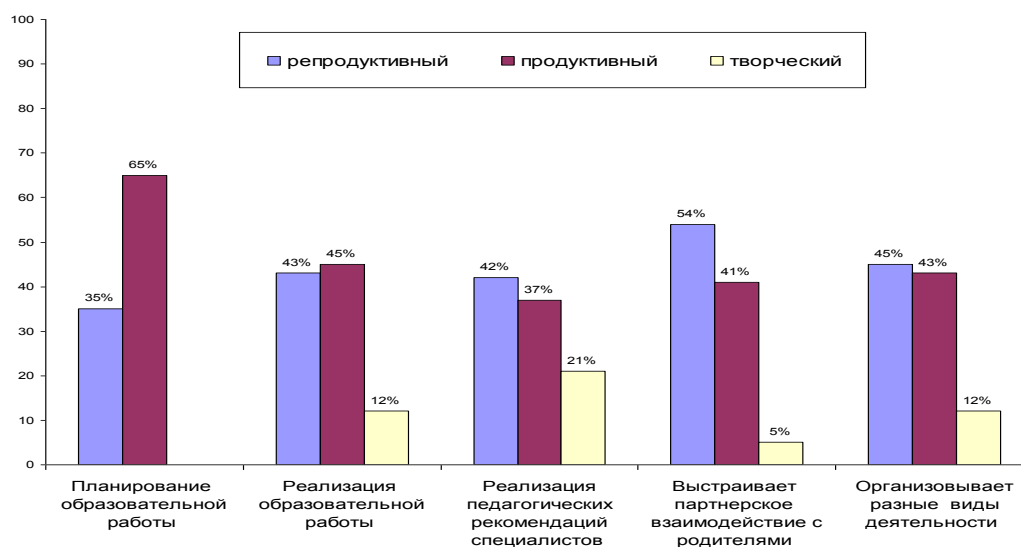
Трудовое действие	Уровень	Количество педагогов %	Управленческие решения
Организация разных видов деятельности (предметная, познавательная-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.).	I уровень	45 % (11 человек)	<p>Разработаны индивидуальные образовательные маршруты педагогов, на основании которых:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, семинары-практикумы, мастер-классы, круглые столы, педсоветы, открытые просмотры НОД с анализом. По организации центров детской активности запланированы и проведены конкурсы. <p>В годовом плане, который был разработан с учетом профицитов и дефицитов педагогов, кроме указанных форм повышения квалификации запланированы: тематический контроль, организация инклюзивного образовательного процесса.</p>
	II уровень	43% (10 человек)	<p>Разработаны индивидуальные образовательные маршруты педагогов, в которых отражено:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определены возможности внешней среды участие в семинаре, прохождение КПК, участие в семинаре-практикуме - определены внутренние ресурсы (за счет педагогов выявленного 3 уровня): консультации, семинары-практикумы, мастер-классы, круглый стол, педсовет,

			открытые просмотры НОД с анализом. По организации центров детской активности организован конкурс. - Представление опыта работы на уровне ДООУ и муниципалитета
	III уровень	12% (3 человека)	- в рамках индивидуальных образовательных маршрутов педагоги представляют свой опыт на уровне учреждения и на муниципальном уровне. - осуществляют наставничество над молодыми педагогами и педагогами, испытывающими затруднения в той или иной деятельности (они имеют в основном I 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 не достаточно. В этом случае эффективнее формировать корпоративный заказ.

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

Эти дефициты влияют на качество реализации ООП ДО.



Для ликвидации профессиональных дефицитов педагогов была разработана программа профессионального развития педагогов на основе оценки уровня квалификации.

государственным и образовательным и стандартами и ООП	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 соответствии с	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						

федеральными государственным и образовательным и стандартами и ООП.	Использует запланированные методы и приёмы при реализации образовательной работы	а.1. применяет без учета индивидуальных особенностей 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	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.						

программы, а также с детьми с особыми образовательными и потребностями.	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 родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач	Создает условия для вовлечения родителей в образовательный процесс	а. Не вовлекает родителей в образовательный процесс						
		б. Привлекает родителей к созданию атрибутов, изготовлению поделок для конкурсов.						
		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						
		в. Используются разнообразные формы взаимодействия на основе запросов и интересов						

		родителей						
Организовывает разные виды деятельности (предметная, познавательно- исследовательска я, продуктивная, конструирование)	Показатели оценки качества взаимодействия в системе « взрослый-дети» (по Тарасовой)	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 Регламентом.

Для оценки уровня квалификации:

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

Раздел II

2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов.

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. Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов на 2021-2022 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;
- 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

<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей Повышение квалификации на менее 1 раза в 3 года Формирование корпоративного заказа на КПК	Ежегодно сентябрь	Заместитель заведующего по ВОР
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными наградами.	Ежегодно	Заведующий ДОУ и Заместитель заведующего по ВОР
Разработка, внесение изменений в Положение о 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 ВОР
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: ГМО, ТГ; образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течение всего периода	Заместитель заведующего по ВОР воспитатели ДОУ
Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом . Достижение 90% ИКТ-компетенций педагогов	В течение всего периода	Заведующий и Заместитель заведующего по ВОР
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Заместитель заведующего по ВОР
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течение всего периода	Заместитель заведующего по ВОР
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	2021-2022	Заведующий Заместитель заведующего по ВОР
Трудовое действие: планирование образовательной работы - формирование корпоративного заказа	в течение всего периода	Заведующий Заместитель

<p>- организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации</p> <p>-оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации)</p> <p>Трудовые действия: реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности</p> <p>Внутренние ресурсы:</p> <p>-организация контрольной деятельности</p> <p>- проведение ВСОКО</p> <p>- Организация методического сопровождения(в соответствии с годовым планом работы)</p> <ul style="list-style-type: none"> • заседания педсоветов: профильные и индивидуальные консультации • творческие группы по направлениям работы • конкурсы • семинары-практикумы • открытые показы ООД • Наставничество <p>Внешние ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • включение педагогов в образовательное пространство: ГМО, интернет-сообщества • взаимодействие с соцпартнерами • конкурсное движение <p>Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов</p> <p>Внутренние ресурсы:</p> <p>-организация контрольной деятельности</p> <p>- консультации учителей - логопедов по реализации АООП</p> <p>- семинары-практикумы: «РППС в группе комбинированной направленности», «Взаимодействие воспитателя комбинированной группы со специалистами при реализации АООП» и т. д.</p> <p>Внешние ресурсы:</p> <p>-прохождение КПК</p> <p>- ГМО</p> <p>Трудовое действие: Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями</p> <p>- вовлечение родителей в проектную деятельность</p> <p>-поддержка традиций: экскурсии, театральные фестивали, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями, проведение акций, организация выставок.</p>	<p>По плану</p> <p>Апрель</p> <p>Ежегодно</p> <p>В течение всего периода</p>	<p>заведующего по ВОР</p>
Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров		
<p>Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного)</p> <p>Формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным образовательным маршрутам.</p>	<p>В течение всего периода</p>	<p>Заместитель заведующего по ВОР</p>

Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов, а так же педагогов испытывающих затруднения.	2021-2023	Заместитель заведующего по ВОР
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»	2022-2023	Заместитель заведующего по ВОР педагог-психолог,
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы «Воспитатель года», «Моя профессия», и т. д.	2021-2023	Заместитель заведующего по ВОР
Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий»	По срокам организации	Заместитель заведующего по ВОР
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 ВОР
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий Заместитель заведующего по ВОР
Организация методического сопровождения на основе ИОМ педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.	Весь период	Заместитель заведующего по ВОР
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	Заместитель заведующего по ВОР 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 проектов, проектах ДОУ	Весь период	Заведующий Заместитель заведующего по ВОР
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	2021-2023	Заведующий Заместитель заведующего по ВОР

РАЗДЕЛ IV

4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов 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 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, ИОМ, 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	Все педагоги переведены на эффективный контракт 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.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 31 С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ФИЗИЧЕСКОМУ НАПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ", Аркатова Надежда Михайловна, заведующий
14.11.2022 07:41 (MSK), Сертификат 54CF8B71CC8875F0C8AB5C4594324372276BCE9B