

СОГЛАСОВАНО

На педагогическом совете

Протокол от «11» 01 2021 г. № 3

УТВЕРЖДАЮ

заведующая МБДОУ – детский сад № 10

«Улыбка» г. Моздок РСО-Алания

И.Ю. Кукиева

Приказ от «13» 01 2021 г. № 15



**Программа профессионального развития педагогов
МБДОУ детский сад №10 «Улыбка» на 2021 – 2025 годы**

г. Моздок
2021 г.

Содержание

Раздел 1	3
1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МБДОУ детский сад № 10 «Улыбка»	3
1.2. Пояснительная записка	4
1.2.1. Актуальность	4
1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ	5
1.3. Риски	6
Раздел II	10
2.1. Цель программы	10
2.2. Задачи программы	10
2.3. Принципы программы	10
2.4. Механизмы реализации Программы	10
2.5. Сроки и этапы реализации Программы	10
2.6. Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 10 на 2021-2025 годы	10
Раздел III	11
3.1. Система мероприятий по реализации программы	11
РАЗДЕЛ IV	14
4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 10 на 2021-2025 годы	14
Заключение	15

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МБДОУ детский сад № 10 «Улыбка»

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 10 на 2021-2025 годы
Разработчик программы	Рабочая группа МБДОУ № 10 Заместитель заведующей по ВР Наумова Н.А.
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ № 10 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	2021-2025 годы
Ожидаемые результаты	Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения; Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; Мотивация к качественному педагогическому труду; Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах; Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности); Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий; Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке ИППР, Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности); Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников. Качественная реализация ООП ДО
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 заведующая, заместитель заведующей по воспитательной работе

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МБДОУ детский сад № 10 «Улыбка» (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:

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

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).

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".

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 приёмов не всегда 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 стала 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 № 10 формирования заказа на повышение квалификации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 6 воспитателей, 1 музыкальный руководитель, 1 инструктор по физкультуре, 1 заместитель заведующей по ВР. Педагогический коллектив последние годы обновляется, в том числе за счет ротации кадров.

Ранее в ДОУ преобладали педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы, но за последние несколько лет коллектив омолодился. И теперь 4 молодых педагога против 2 среднего возраста.

Общий состав коллектива ДОУ: 21 человек.

Педагогический коллектив состоит из 10 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
%	4	0	1	5

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	5	5
%	50	50

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
%	10	30	30	30

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- ✓ учебу в высших учебных заведениях;

- ✓ прохождение курсов повышения квалификации;
- ✓ самообразование;
- ✓ участие в работе РМО;
- ✓ конкурсы.

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
- ✓ - недостаточный уровень знаний у молодых педагогов.

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, творческие отчеты, презентации и пр.)

1.3. Риски

Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность.

Недостаточная эффективность положения о стимулировании.

«Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

Оценка уровня квалификации педагогов МБДОУ № 10

В МБДОУ детский сад № 10 «Улыбка» функционирует 4 группы (первая и вторая младшие, средняя и старшая группы), которые посещают 67 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 № 10.

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. Для решения поставленной задачи приказом руководителя была сформирована Рабочая группа для разработки критериев, определяющих уровень квалификации педагогов. 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 № 10.

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 (музыкального руководителя, инструктора по физической культуре) 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 (3 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 можно применять 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 2020 выявлено:

40% педагогов имеют 1 уровень (репродуктивный);

20% - 2 уровень (продуктивный);

40% - 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, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.):

Трудовое действие	Уровень	Количество педагогов %	Управленческие решения
Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.).	I уровень	40 % (4 человека)	<p>Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, на основании которых:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определены внешние ресурсы: предложено пройти курсы повышения квалификации для 4 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», круглый стол, семинар - практикум «Использование в образовательной работе новых технологий», открытые просмотры НОД с анализом. По организации центров детской активности запланирован конкурс. <p>В годовом плане, который был разработан с учетом ИППР педагогов, на 2020-2021 гг. кроме указанных форм повышения квалификации запланированы: тематический контроль Для молодых воспитателей (4 человека) индивидуальные консультации.</p>
	II уровень	20% (2 человека)	<p>Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, в которых отражено:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определены возможности внешней среды (участие в семинаре-практикуме по звуковой культуре речи; прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования». - определены внутренние ресурсы (за счет педагогов выявленного 3 и 2 уровня): консультации, семинар-практикум, мастер-класс по темам «Звуковая культура речи», круглый стол, семинар - практикум «Использование в образовательной работе новых технологий», открытые просмотры НОД с анализом. По организации центров детской активности запланирован конкурс. - Представление опыта работы на уровне ДОУ
	III уровень	40% (4 человека)	<ul style="list-style-type: none"> - в рамках индивидуальных программ профессионального развития педагога будут представлять свой опыт на уровне учреждения. - осуществлять 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 с ОВЗ в соответствии с ФГОС и ООП внутренних ресурсов не достаточно. Необходимо пройти курсовую подготовку.

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.

Раздел II

2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ № 10.

Конкретная цель:

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

2.2. Задачи программы

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 5 учебных лет - в период с 2021 по 2025 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 10 на 2021-2025 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).

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	Ежегодно сентябрь	Заместитель заведующей по воспитательной работе
Представление к награждению лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующая и заместитель заведующей по воспитательной работе
Разработка, внесение изменений в Положение о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам Усиление дифференциации оплаты труда.	По мере необходимости	Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат
Оказание поддержки и создание мотивации для аттестации педагогов	регулярно	Заместитель заведующей по воспитательной работе
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	Заведующая, Заместитель заведующей по воспитательной работе
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство РМО образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течении всего периода	Заведующая, заместитель заведующей по воспитательной работе ДОУ
Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом Достижение 90% ИКТ-компетенций педагогов		Заведующая и заместитель заведующей по воспитательной работе
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Заместитель заведующей по воспитательной работе
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течении всего периода	Заместитель заведующей по воспитательной работе
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	2021	Заведующая и заместитель

		заведующей по воспитательной работе
<p>Трудовое действие: планирование образовательной работы</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование корпоративного заказа - организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации - оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации, КОД) <p>Трудовые действия: реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности</p> <p>Внутренние ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация просмотров ООД - проведение ВСОКО - повторная оценка уровня квалификации - Организация методического сопровождения: заседания педсоветов: «Разработка ИППР на основе оценки уровня квалификации»; «Проектная и исследовательская деятельность в ДОУ» индивидуальные консультации временные творческие объединения по направлениям работы конкурсы семинары-практикумы, «Звуковая культура речи», «Использование информационных технологий в работе педагога» открытые показы ООД Наставничество <p>Внешние ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> включение педагогов в образовательное пространство РМО, интернет-сообщества взаимодействие с соцпартнерами конкурсы различного уровня <p>Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов</p> <p>Внутренние ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация ООД - семинары-практикумы: «РППС в группе и на участке ДОУ», «Звуковая культура речи» <p>Внешние ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»; - РМО - взаимодействие с ЦДХТ и МДХШ <p>Трудовое действие: Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями</p> <ul style="list-style-type: none"> «Мастер-класс-эффективная форма вовлечения родителей в образовательный процесс» - вовлечение родителей в проектную деятельность - поддержка традиций: экскурсии, досуги с родителями, зарничка с родителями, проведение акций, организация выставок. 	<p>2021 – 2022гг.</p> <p>Апрель</p> <p>Ежегодно</p> <p>октябрь-декабрь 2021г.</p> <p>В течении всего периода</p>	<p>Заведующая и заместитель заведующей по воспитательной работе</p>
Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров		
Организация разных форм обучения и переподготовки педагогов (в том числе дистанционного)	В течении всего периода	Заместитель заведующей по

		воспитательной работе ДОУ
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2021-2025	Заместитель заведующей по воспитательной работе ДОУ
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинара-практикума: «Искусство самопрезентации»	2021-2025	Заместитель заведующей по воспитательной работе, педагог-психолог,
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы «Воспитатель года»	2021-2025	Заместитель заведующей по воспитательной работе ДОУ
Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий	По срокам организации	Заместитель заведующей по воспитательной работе ДОУ
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей		
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	Весь период	Заместитель заведующей по воспитательной работе
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий заместитель заведующей по воспитательной работе
Организация методического сопровождения на основе ИППР педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.	Весь период	Заместитель заведующей по воспитательной работе
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 заведующей по воспитательной работе Председатель ПК
Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, «Бессмертный полк», день дошкольного работника и т.д.)	Весь период	Заведующая, председатель ПК
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОУ,	Весь период	Заведующая Заместитель заведующей по воспитательной работе
Разработка положений, проведение конкурсов	2021-2025	Заведующая Заместитель

РАЗДЕЛ IV

4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 10 на 2021-2025 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, ИППР, положения о конкурсах
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями 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 повышении квалификации - 100%
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

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 603332450510203670830559428146817986133868575816

Владелец Кукиева Инна Юрьевна

Действителен с 03.03.2021 по 03.03.2022