

СОГЛАСОВАНО:
Начальник профсоюзного комитета
Н.А. Карнаухова

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 6C93F584-EF67-6828-1F2B-26986657F78C

Владелец: Сурдина Ольга Федоровна

10.11.2022 16:58 (МСК)

Заведующий МБДОУ № 62
О.Ф. Сурдина
Протокол педагогического
совета № 1 от 24 августа 2022 г.

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 62 «КУБИКИ»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОВОРОССИЙСК
на 2022-2026г.г.**

Содержание

Раздел I		
1.1.	Паспорт программы	3
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	8
2.2.	Задачи программы	8
2.3.	Принципы программы	8
2.4.	Механизмы реализации программы	8
2.5.	Сроки реализации	8
2.6.	Общий объем финансирования	8
2.7.	Ожидаемые результаты	8
Раздел III		
3.1	Система мероприятий	9
Раздел IV		
4.1.	Мониторинг реализации программы	11
4.2.	Заключение	12

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 62

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 62 на 2022-2026 годы
Разработчик программы	Рабочая группа МБДОУ № 62
Цель программы	<p>Стратегическая цель: Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ № 62.</p> <p>Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.</p>
Задачи программы	<p>Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;</p> <p>Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации;</p> <p>Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;</p> <p>Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;</p> <p>Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.</p>
Сроки реализации	2022-2026 годы
Ожидаемые результаты	<p>Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;</p> <p>Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;</p> <p>Мотивация к качественному педагогическому труду;</p> <p>Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;</p> <p>Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);</p> <p>Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;</p> <p>Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке ИППР, Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности);</p> <p>Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;</p> <p>Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников. Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).</p>
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, старший воспитатель.

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 62 (далее - Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

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

2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384).

3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".

4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

1.2.1. Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДОУ. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования.

В период перехода к продуктивному личностно-ориентированному образованию, одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива. Дошкольному учреждению необходим педагог:

- владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса;
- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку;
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса;
- ориентированный на личность ребенка;
- мотивированный на профессиональное совершенствование.

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

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы со взрослыми и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации. Поэтому **основной управленческой задачей стало:** разработка требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

Возникла необходимость в разработке механизма оценки уровня квалификации педагогов, требований к уровню квалификации педагогов, модели аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности для:

- оценки уровня профессиональной квалификации педагогов;
- повышения качества методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального роста;
- предоставление возможности распространения накопленного опыта на основе выявленных ресурсов педагогов;
- обеспечение разработки индивидуальных программ профессионального развития педагогов;
- разработки программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 62;
- формирования заказа на повышение квалификации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

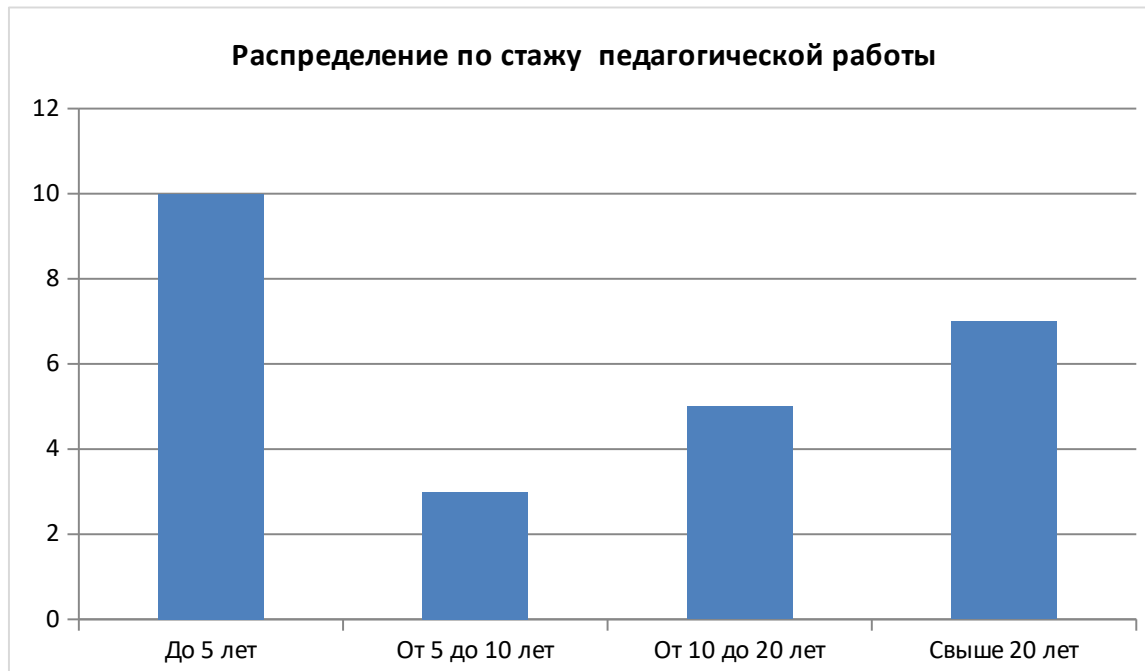
Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют: 19 воспитателей, 2 музыкальных руководителя, 1 педагог - психолог, 2 учителя логопеда, 1 инструктор по физической культуре.

Общий состав коллектива ДОУ: 50 человека.

Педагогический коллектив состоит из 25 педагогов.

Анализ данных показывает:

Распределение педагогического персонала



Стаж педагогической работы	До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет
Количество	10	3	5	7

педагогов				
%	40	12	20	28

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	13	12
%	52	48

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
Количество педагогов	0	1	9	15
%	0	4	36	60

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе ГМО;
- участие в конкурсах.

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов на основе оценки уровня квалификации. Инновационная направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации и пр.)

1.3. Риски

- Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.
- Недостаточная мотивация педагогических работников.
- «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

1.4. Оценка уровня квалификации педагогов МБДОУ № 62

В МБДОУ № 62 функционирует 14 групп (2 компенсирующей направленности, 10 групп общеразвивающей направленности, 2 группы ГКП), которые посещают 330 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 основной общеобразовательной программы дошкольного образования МБДОУ № 62.

Это позволит 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 создана рабочая группа. Рабочая группа ориентирована на разработку механизма оценки квалификации педагога, разработку требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

Разработанные критерии, показатели оценивания, процедуры рассматривались и согласовывались на Педагогическом совете, были утверждены руководителем.

При разработке критериев за основу были взяты те трудовые действия из профессионального стандарта воспитателя, которые необходимы для выполнения должностных инструкций педагога, то есть для качественной реализации основной общеобразовательной программы МБДОУ № 62.

- 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 ДОУ с определенной периодичностью в рамках следующих процедур:

- фронтальный контроль (1 раз в год);
- просмотр ООД (2 раза в год);
- анализ показателей качества взаимодействия в системе «взрослый – дети» (ВСОКО).

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.**

Лист оценки квалификации педагога

Приложение № 1

Ф.И.О. педагога _____

Группа _____ Период _____

Шкала оценивания показателей («+», «-», «+-»)

Трудовое действие	Критерии оценивания	Показатели (уровни проявления)	Процедуры			
			Фронтальный контроль	Просмотр ООД		Анализ показателя качества взаимодействия в системе «взрослый – дети»
				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	формулирует без учета индивидуальных и возрастных особенностей детей				
		формулирует с учетом мониторинга и возрастных особенностей группы.				
		формулирует с учетом индивидуальных особенностей детей, мониторинга				
	Подбирает методы и приёмы при планировании образовательной работы	подбирает без учета индивидуальных особенностей детей				
		подбирает с учетом мониторинга и индивидуальных особенностей детей				
		подбирает для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники.				
	Подбирает формы	подбирает традиционные формы (рассказывание, показ				

	организации деятельности детей при планировании образовательной работы	и т.п.). подбирает разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные) с учётом индивидуальных особенностей и рекомендаций узких специалистов. 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 федеральными государственными образовательными стандартами и ООП.	Реализует поставленные цели и задачи в образовательной работе	реализует без учета индивидуальных и возрастных особенностей группы.				
		реализует с учетом и возрастных особенностей группы.				
	Использует запланированные методы и приёмы при реализации образовательной работы	реализует с учетом индивидуальных и возрастных особенностей группы				
		применяет без учета индивидуальных особенностей группы				
		применяет с учетом индивидуальных особенностей детей.				
		применяет для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники. Импровизирует в соответствии с ситуацией.				
		начинает ОД без организации внимания детей или организационный этап носит только дидактический характер				
начинает ОД с создания ситуации принятия и мотивирует детей к достижению цели, использует игровые формы и методы, чтобы психологически настроить детей						
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						

		раздаточный и демонстрационный материал не обеспечивает создание проблемной ситуации				
		раздаточный и демонстрационный материал обеспечивает создание проблемной ситуации, способствует активизации познавательной, исследовательской и творческой деятельности				
		раздаточный и демонстрационный материал обеспечивает высокий уровень активности детей, создание проблемной ситуации, материал используется детьми для познавательной, исследовательской и творческой деятельности				
		педагог не формирует у детей умения организации своей деятельности				
		педагог формирует у детей умение организовать свою деятельность, использует перспективно-побуждающие мотивы, основанные на понимании значимости знаний ("мне это нужно, для того...")				
		стимулирует деятельность детей, опираясь на результат и ориентируясь на перспективу				
		педагог отслеживает, но не комментирует ответы детей. Они не влияют на ход образовательного процесса. Самоанализ и рефлексия детьми не предполагаются				
		дает возможность проявить самостоятельность. Ответы принимаются, обсуждаются, резюмируются. Рефлексию проводит сам педагог				
		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	использует традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.);				

	формы организации деятельности детей при реализации образовательной работы	использует разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные). С учетом индивидуальных особенностей группы и рекомендаций специалистов.				
		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.	не использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.				
		использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.				
		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.	не использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.)				
		использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.).				
		применяет рекомендации специалистов для коррекции индивидуальных нарушений детей с ОВЗ, используя разнообразные виды самостоятельной деятельности.				
Выстраивает партнерское взаимодействие с родителями (законными	Создает условия для вовлечения родителей в образовательный	Не вовлекает родителей в образовательный процесс				
		Привлекает родителей к созданию атрибутов, изготовлению поделок для конкурсов.				
		в привлекает родителей в качестве партнеров к участию в событийных мероприятиях (реализация				

представителями) детей для решения образовательных задач	процесс	совместных проектов, малые олимпийские игры и.т.д)				
	При планировании подбирает формы и методы работы с родителями	Используются традиционные формы взаимодействия с родителями без учета запросов и интересов родителей				
		Используются разнообразные формы взаимодействия с родителями				
Организовывает разные виды деятельности (предметная, познавательная-исследовательская, продуктивная, конструирование)	Показатели оценки качества взаимодействия в системе «взрослый-дети»	Используются разнообразные формы взаимодействия на основе запросов и интересов родителей				
		до 50% проявлений				
		от 50% до 70% проявлений				
		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 МБДОУ № 62.

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 5 учебных лет - в период с 2022 по 2026 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Общий объем финансирования

- Бюджет 134 000 тысячи.

2.7. Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 62 на 2022-2026 годы

- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
- Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;
- Мотивация к качественному педагогическому труду;
- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;
- Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);
- Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке ИППР, Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности);

- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников;
- Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

Мероприятие	Сроки	Ответстве
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей (повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года)	Ежегодно сентябрь	Старший воспитатель
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ и старший воспитатель
Организаций конкурса «Лучший педагог месяца МБДОУ № 62»	Ежемесячно	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 распределения стимулирующей выплаты
Оказание помощи и создание мотивации при аттестации педагогов	Ежемесячно	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	Ежегодно Июнь	Заведующий ДОУ Старший воспитатель
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: ГМО, ШМП; 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	2022	Заведующий старший воспитатель
Трудовое действие: планирование образовательной работы - организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации - оценка эффективности курсов (повторная оценка) Трудовые действия: реализация образовательной работы и	2023	Заведующий старший воспитатель

<p>организация разных видов деятельности Внутренние ресурсы: - проведение ВСОКО</p> <p>- Организация методического сопровождения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • заседания педсоветов • профильные и индивидуальные консультации • временные творческие объединения 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, семинары, интернет-сообщества • взаимодействие с социальными партнерами • «Экран мастерства» <p>Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов</p> <p>Внутренние ресурсы: - консультации учителей - логопедов по реализации АООП - семинары-практикумы</p> <p>Внешние ресурсы: - прохождение КПК - ГМО</p> <p>Трудовое действие: - Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями; - Серия презентационных докладов: «Гость группы»; «Мастер-класс - эффективная форма вовлечения родителей в образовательный процесс»; - вовлечение родителей в проектную деятельность; -поддержка традиций: экскурсии,, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями, проведение акций, организация выставок.</p>	<p>Май</p> <p>В течении всего периода</p>	
<p>6. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров</p>		
<p>Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), Формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития (ИППР)</p>	<p>В течении всего периода</p>	<p>Старший воспитатель ДОУ</p>
<p>Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.</p>	<p>2022-2026</p>	<p>Старший воспитатель ДОУ</p>
<p>Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов</p>	<p>2022-2026</p>	<p>Старший воспитатель педагог-психолог</p>
<p>Развитие конкурсного движения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • -конкурсы в ДОУ; • -дистанционные конкурсы; • -профессиональные конкурсы. 	<p>2022-2026</p>	<p>Старший воспитатель ДОУ</p>

Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий	По мере необходимости	Старший воспитатель ДООУ
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 на основе ИППР 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	Управляющий командой
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Старший воспитатель, Председатель
Поддержка традиций ДООУ	Весь период	Заведующий, председатель
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДООУ,	Весь период	Заведующий, Старший воспитатель

РАЗДЕЛ IV

4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 62 на 2022-2026 годы.

Мониторинг уровня квалификации педагогических работников осуществляется на основе оценки уровня квалификации. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДООУ.

Способы оценки изменений:

- наблюдение;
- собеседование;
- контрольно-оценочная деятельность;
- оценка динамики индивидуального развития ребенка;
- ВСОКО.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДООУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, ИППР, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями 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 - 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	Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за профессиональную 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.

