УТВЕРЖДЕНО

Заведующий Детским садом № 98

Приказ № 2 от 15.01.2021г.

МНЕНИЕ УЧТЕНО

На педагогическом совете

Протокол № 4 от 15.01.2021г.

Терентьева Елена Николаевна

Подписан: Терентьева Елена Николаевна
DN: ИНН=661209366194, СНИЛС=01433873835, E=cbo.zayceva@mail.ru, C=RU, S=Свердловская область, L=г. Каменск-Уральский, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ""ДЕТСКИЙ САД № 98""", G=Елена Николаевна, SN=Терентьева, OID.1.2.840.113549.1.9.2=1.2.643.3.61.1.1.6.502710.3.4.2.1, CN=Терентьева Елена Николаевна
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2021-05-30 13:47:35
Foxit Reader Версия: 9.7.2

Программа профессионального развития педагогов

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 98»

на 2021-2024гг.

г. Каменск-Уральский

2021г.

Содержание

Раздел 1

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	6-10

Раздел 2

2.1.	Цель программы	11
2.2.	Задачи программы	11
2.3.	Принципы программы	11
2.4.	Механизмы реализации программы	11
2.5.	Сроки реализации	11
2.6.	Ожидаемые результаты	11

Раздел 3

3.1.	Система мероприятий	12

Раздел 4

4.1.	Мониторинг реализации программы	15
4.2.	Заключение	16

Приложение

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов Детского сада

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов Детского сада на 2021-2024 годы
Разработчик программы	Рабочая группа Детского сада № 98 Зам. заведующего – Пологова Светлана Евгеньевна
Цель программы	**Стратегическая цель***:* Повышение качества реализации ООП ДО, АООП ДО через профессиональное развитие педагогов Детского сада № 98 **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	2021-2024 годы
Ожидаемые результаты	- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения; - Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; - Мотивация к качественному педагогическом 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, АООП 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, зам. заведующего по ВМР

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов Детского сада № 98 (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 № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации».
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» с изменениями на 21 января 2019 года.
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 Детского сада. 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, АООП 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 Детского сада № 98;
- формирования заказа на повышение квалификации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов Детского сада

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 24 воспитателя, 1 учитель-логопед, 1 педагог-психолог, 3 музыкальных руководителя, 2 инструктора по физ. культуре. Педагогический коллектив последние годы обновляется, в том числе за счет выхода на пенсию педагогов.

В Детском саде преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы,

Общий состав коллектива Детского сада: 61 человек

Педагогический коллектив состоит из 31 педагогов

Анализ данных показывает:

Педагогический стаж работников	
0-5 лет	6 чел. (19,3%)
5-10 лет	3 чел. (9,6%)
10-15 лет	5 чел. (16,1%)
15-20 лет	4 чел. (12,9%)
20 и более лет	13 чел. (41,9%)
Уровень образования педагогов	
Высшее	14 (45,1%)
Средне-специальное (профессиональное)	17 (54,9%)
Общее количество аттестованных педагогических работников:	
Высшая	17 (54,8%)
Первая	10 (32,2%)
Соответствие занимаемой должности	-
Не имеют (стаж работы менее 2 лет)	4 (12,9%)

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- учебу в высших учебных заведениях;
- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе городских методических объединениях;
- конкурсное движение.

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

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

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

1.3. Риски

- Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.
- Недостаточная эффективность положения о стимулировании.
- «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

Оценка уровня квалификации педагогов Детского сада № 98

В Детском саде № 98 города Каменска-Уральского функционирует 12 групп (2 группы для детей с 2 до 3 лет, 10 групп для детей с 3 до 7 лет), которые посещают 230 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.

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 созданы 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 Детского сада № 98

- Планирование образовательной работы в группе дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и ООП;
- Реализация образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и ООП;
- Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями;
- Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач;
- Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.).

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

а. репродуктивный уровень (делает по образцу);

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

в. творческий уровень (импровизирует).

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

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

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,

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 2019 выявлено:

- ✓ 16% педагогов имеют 1 уровень (репродуктивный); 55% - 2 уровень (продуктивный); 30% - 3 уровень (творческий).

Проблемы, возникающие при проведении оценки:

- Не все педагоги, готовы к изменениям, занимают пассивную позицию;

- Неумение педагогов объективно определить уровень профессиональных компетенций.

С данными проблемами справились, благодаря включению педагогов в творческие группы по разработке содержания оценки уровня квалификации, экспертные группы, проведение собеседования с педагогами по результатам самооценки.

По каждому трудовому действию и уровням были приняты управленческие решения (фрагмент: Трудовое действие - «Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.»):

Трудовое действие	**Уровень**	**Количество педагогов %**	**Управленческие решения**
Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.).	I уровень	**16%** **(5 человек)**	Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, на основании которых: - определены внешние ресурсы: был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 5 педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательно-исследовательской, проектной деятельности, использования в образовательной работе новых технологий; - определены внутренние ресурсы (**за счет педагогов выявленного 3 и 2 уровня):** консультации, семинар-практикум, мастер-класс по темам «Звуковая культура речи», «Использование схем в заучивании стихотворений», круглый стол, многоэтапный педсовет «Использование в работе новых технологий», открытые

			просмотры НОД с анализом. По организации центров детской активности запланирован конкурс р.п.п. среды. В годовом плане на 2020-21гг. кроме указанных форм повышения квалификации запланированы: тематический контроль по направлениям: человек в истории и культуре, организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования. С молодыми педагогами работают наставники.
	II уровень	**55% (17 человек)**	Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, в которых отражено: - определены возможности внешней среды (для 4 педагогов участие в творческой группе по воспитанию финансовой грамотности дошкольников; для 8 педагогов прохождение КПК «Организация образовательной деятельности с детьми с ограниченными возможностями здоровья в условиях ФГОС дошкольного образования»; для 1 педагога участие в семинаре-практикуме «Проектирование центров детской активности»; был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 5 педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательно-исследовательской, проектной деятельности, использование в образовательной работе новых технологий; - определены внутренние ресурсы (**за счет педагогов выявленного 3 уровня**): консультации, семинары-практикумы, мастер-классы по темам «Профессиональное выгорание педагогов», «Формирование финансовой грамотности дошкольников», круглый стол, многоэтапный педсовет - «Использование в образовательной работе новых технологий», открытые просмотры НОД с анализом. По организации центров детской

			активности организован конкурс. - Представление опыта работы на уровне Детского сада и города.
	III уровень	**30% (9 человек)**	- в рамках индивидуальных программ профессионального развития педагоги представляют свой опыт на уровне учреждения и на муниципальном уровне. - осуществляют наставничество над молодыми педагогами. - являются членами экспертных групп. - являются экспертами областного банка экспертов по аттестации педагогических работников.

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 в составлении конструкта НОД, в проектировании р.п.п.с., в организации разных видов деятельности (исследовательской, проектной) в работе с родителями.

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

Раздел 2

2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов Детского сада № 98

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 2024 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 Детского сада на 2021-2024 годы

- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
- Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;

- Мотивация к качественному педагогическом 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 процедуры;
- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
- Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).

Раздел 3

3.1. Система мероприятий по реализации программы

Мероприятие	*Сроки*	*Ответственные*
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года Формирование корпоративного заказа на КПК	Ежегодно сентябрь	Зам. заведующего по ВМР
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий Детским садом Зам. заведующего по ВМР
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	Постоянно	Зам. заведующего по ВМР
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие *учебные* годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.	Май ежегодно	Заведующий Детским садом Зам. заведующего по ВМР
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в городское педагогическое сообщество образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течение всего периода	Заведующий Детским садом Зам. заведующего по ВМР
Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в «Клубе компьютерных образовательных презентаций» Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов	В течение всего периода	Заведующий Детским садом Зам. заведующего по ВМР
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Ежегодно (май)	Зам. заведующего по ВМР

Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течение всего периода	Зам. заведующего по ВМР
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	2021 год	Заведующий Детским садом Зам. заведующего по ВМР
Трудовое действие: планирование образовательной работы - формирование корпоративного заказа - организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации -оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации) **Трудовые действия: реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности** ***Внутренние ресурсы:*** - проведение ВСОКО -повторная оценка уровня квалификации - Организация методического сопровождения: • заседания педсоветов: многоэтапный педсовет «Проектирование центров детской активности», «Разработка ИППР на основе оценки уровня квалификации»; «Час игры в ДОУ» «Проектная и исследовательская деятельность в ДОУ» «Территория ДОУ - территория детства» • профильные и индивидуальные консультации • временные творческие объединения по направлениям работы • конкурсы: «Проектирование центров детской активности», «Территория ДОУ - территория детства» • семенары-практикумы «Формирование финансовой грамотности дошкольников», «Звуковая культура речи», «Использование схем в заучивании стихотворений» • открытые показы ООД • Наставничество ***Внешние ресурсы:*** • включение педагогов в образовательное пространство: городское методическое объединение, клубы молодого педагога, интернет-сообщества • взаимодействие с соцпартнерами • конкурсное движение **Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов** ***Внутренние ресурсы:*** - консультации учителя-логопеда, педагога-психолога по реализации АОП	2021г. Ежегодно (октябрь) В течение всего периода В течение всего периода	Заведующий Детским садом Зам. заведующего по ВМР Заведующий и старший воспитатель

- семинары-практикумы: «РППС в группе»», «Взаимодействие воспитателя со специалистами Детского сада», «Звуковая культура речи» ***Внешние ресурсы:*** - прохождение КПК «Организация образовательной деятельности с детьми с ограниченными возможностями здоровья в условиях ФГОС дошкольного образования»; **Трудовое действие**: Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями - вовлечение родителей в проектную деятельность - поддержка традиций: экскурсии, театральный фестиваль, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями, проведение акций, организация выставок.		
Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров		
Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), Формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития (ИППР)	В течение всего периода	Зам. заведующего по ВМР
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	В течение всего периода	Зам. заведующего по ВМР
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»	2021 год	Зам. заведующего по ВМР, педагог-психолог,
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы «Воспитатель года», «Мой лучший урок» и др.	В течение всего периода	Зам. заведующего по ВМР
Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий»	По срокам организации	Зам. заведующего по ВМР
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей		
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	В течение всего периода	Зам. заведующего по ВМР
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	В течение всего периода	Заведующий Зам. заведующего по ВМР
Организация методического сопровождения на основе ИППР педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.	В течение всего периода	Зам. заведующего по ВМР
Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения		

Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	В течение всего периода	Управленческая команда
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	В течение всего периода	Зам. заведующего по ВМР Председатель ПК
Поддержка традиций Детского сада (1 сентября, День пожилого человека, день дошкольного работника, 9 мая и т.д.)	В течение всего периода	Заведующий, председатель ПК
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектов, проектах ДОУ,	В течение всего периода	Заведующий Зам. заведующего по ВМР
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	В течение всего периода	Заведующий Зам. заведующего по ВМР

РАЗДЕЛ 4

4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов Детского сада № 98 на 2021-2024 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 Детского сада.

Способы оценки изменений:

- наблюдение
- собеседование
- контрольно-оценочная деятельность
- повторная оценка
- 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 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 инновационньх 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.

Лист оценки квалификации педагога **Приложение № 1**

Ф.И.О воспитателя_____

Группа _____Период_____

Шкала оценивания показателей (+/-)

Трудовое действие	Критерии оценивания	Показатели (уровни проявления)	Процедуры					
			Тематический контроль		Фронтальный контроль	Просмотр НОД		Анализ показателей оценки качества взаимодействия в системе «взр.-дети»
			дата	дата	дата	дата	дата	дата
Планирование образовательной работы в группе дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и ООП	Формулирует цели и задачи при планировании образовательной работы	а. формулирует без учета индивидуальных и возрастных особенностей детей						
		б. формулирует с учетом мониторинга и возрастных особенностей группы.						
		в. формулирует с учетом индивидуальных особенностей детей, мониторинга						
	Подбирает методы и приёмы при планировании образовательной	а. подбирает без учета индивидуальных особенностей детей						
		б. подбирает с учетом мониторинга и индивидуальных особенностей детей						

	работы	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 федеральными государственными образовательными стандартами и ООП.	Реализует поставленные цели и задачи в образовательной работе	а. реализует без учета индивидуальных и возрастных особенностей группы.						
		б. реализует с учетом и возрастных особенностей группы.						
		в. реализует с учетом индивидуальных и возрастных особенностей группы						
	Использует 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 дл я 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	Реализует педагогические рекомендации	а. не использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.						

специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями.	специалистов в совместной деятельности.	б. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.						
		в. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями, применяя оптимальное сочетание репродуктивных и проблемных заданий для коррекции индивидуальных нарушений.						
	Реализует педагогические рекомендации специалистов в самостоятельной деятельности.	а. не использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.)						
		б. использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.).						
		в. применяет рекомендации специалистов для коррекции индивидуальных нарушений детей с ОВЗ, используя разнообразные виды самостоятельной деятельности.						
Выстраивает партнерское взаимодействие с 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	а .Используются традиционные формы взаимодействия с родителями без учета запросов и интересов родителей						

	методы работы с родителями	б Используются разнообразные формы взаимодействия с родителями						
		в .Используются разнообразные формы взаимодействия на основе запросов и интересов родителей						
Организовывает разные виды деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование)	Показатели оценки качества взаимодействия в системе «взрослый-дети»	а. до 50% проявлений						
		б. от 50% до 70% проявлений						
		в. от 70% проявлений						