**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –**

**детский сад №57 «Белочка» г. Улан-Удэ комбинированного видa**

Проспект Победы, д. 9 А, г. Улан – Удэ, Республика Бурятия, 670017

Тел/факс 8(3012)21-60-10, 21-66-57, Е-mail: ds\_57@govrb.ru

***Программа профессионального развития педагогов***

***МБДОУ – детский сад №57 «Белочка»***

***г. Улан-Удэ комбинированного вида***

**Паспорт программы профессионального развития педагогов**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование программы** | Программа профессионального развития педагогов МБДОУ – д/с № 57 «Белочка» на 2021-2024 годы |
| **Разработчик программы** | Рабочая группа МБДОУ- д/с № 57 |
| **Цель**  **программы** | **Стратегическая цель***:*  Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ – д/с № 57  **Конкретная цель:**  Создание    условий    для    повышения    уровня профессиональной          компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов |
| **Задачи программы** | ОбеспУвеличить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;  Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации;   1. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров; 2. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей; 3. 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, * Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности); * Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; * Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников. * Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО). |
| **Механизм**  **реализации**  **программы** | Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы. |
| **Система**  **организации**  **контроля** | Текущий контроль осуществляет заведующий, старший воспитатель |

**Пояснительная записка**

Программа професиионального развития педагогов МБДОУ-д/с № 57 (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-Ф3.
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)».

**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 № 10
* формирования заказа на повышение квалификации.

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

* учебу в высших учебных заведениях;
* прохождение курсов повышения квалификации;
* самообразование;
* участие в работе МО;
* 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.)

**Риски**

* Пассивность   педагогов,   не   желание   перестраивать   свою деятельность.
* «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

**Оценка уровня квалификации педагогов МБДОУ№ 57**

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 №57.

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 МБДОУ № 57.

* 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.).

**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.»):

Для повышения уровня квалификации педагогов используем как внутренние, так и внешние ресурсы. Например, чтобы педагог демонстрировал большой процент творческого уровняпри **выстраивании  партнерского  взаимодействия с родителями (законными представителями) детей   для решения образовательных задач**, достаточно использовать внутренние ресурсы нашей организации,   а для качественного планирования и реализации образовательной работы в группе детей  дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и ООП внутренних ресурсов не достаточно. В этом случае эффективнее формировать корпоративный заказ.

По результатам анализа оценки уровня квалификации педагогов выявлено, что педагоги испытывают трудности и в конструировании занятия, в проектировании РППС, в организации разных видов деятельности (исследовательской , проектной) в работе с родителями в  Эти дефициты влияет на качество реализации ООП ДО.

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

**Лист оценки квалификации педагога                                                                                                                                         Приложение  № 1**

Ф.И.О воспитателя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Группа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Период\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Шкала оценивания показателей (+/-)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Трудовое действие | Критерии оценивания | Показатели (уровни проявления) | Процедуры | | | | | |
| Тематический контроль | | Фронтальный контроль | Просмотр НОД | | Анализ показателей  оценки качества взаимодействия в системе «взр.-дети» |
| дата | дата | дата | дата | дата | дата |
| Планирование  образовательной работы в группе дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и ООП | Формулирует цели и задачи  при планировании образовательной работы | а. формулирует без учета индивидуальных и возрастных особенностей детей |  |  |  |  |  |  |
| б. формулирует с учетом мониторинга и возрастных особенностей группы. |  |  |  |  |  |  |
| в. формулирует с учетом индивидуальных особенностей детей, мониторинга |  |  |  |  |  |  |
| Подбирает методы и приёмы при планировании образовательной работы | а. подбирает без учета индивидуальных особенностей детей |  |  |  |  |  |  |
| б. подбирает с учетом мониторинга и индивидуальных особенностей детей |  |  |  |  |  |  |
| в. подбирает для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники. |  |  |  |  |  |  |
| Подбирает формы организации деятельности детей при планировании образовательной работы | а. подбирает традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.). |  |  |  |  |  |  |
| б. подбирает разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные) с учётом индивидуальных  особенностей и рекомендаций узких специалистов. |  |  |  |  |  |  |
| в. подбирает инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей. |  |  |  |  |  |  |
| Реализация  образовательной работы в группе детей  дошкольного возраста в 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 специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями. | Реализует педагогические рекомендации специалистов в совместной  деятельности. | а. не использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями. |  |  |  |  |  |  |
| б. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями. |  |  |  |  |  |  |
| в. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями,   применяя оптимальное сочетание репродуктивных и проблемных заданий для коррекции индивидуальных нарушений. |  |  |  |  |  |  |
| Реализует педагогические рекомендации специалистов в самостоятельной деятельности. | а. не использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ,  в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.) |  |  |  |  |  |  |
| б. использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ,   в  самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.). |  |  |  |  |  |  |
| в. применяет рекомендации специалистов для коррекции индивидуальных нарушений детей с ОВЗ,  используя разнообразные виды самостоятельной деятельности. |  |  |  |  |  |  |
| Выстраивает  партнерское  взаимодействие с родителями (законными представителями) детей   для решения образовательных задач | Создает условия для вовлечения родителей в образовательный процесс | а .Не вовлекает родителей в образовательный процесс |  |  |  |  |  |  |
| б . Привлекает родителей к созданию атрибутов, изготовлению поделок для конкурсов. |  |  |  |  |  |  |
| в привлекает родителей в качестве партнеров к участию  в  событийных мероприятиях (реализация совместных проектов, малые олимпийские игры и.т.д) |  |  |  |  |  |  |
| При планировании подбирает формы и методы  работы с родителями | а .Используются  традиционные формы взаимодействия с родителями без учета запросов и интересов родителей |  |  |  |  |  |  |
| б Используются разнообразные формы взаимодействия с родителями |  |  |  |  |  |  |
| в .Используются разнообразные формы взаимодействия  на основе запросов и интересов родителей |  |  |  |  |  |  |
| Организовывает разные  виды деятельности (предметная,  познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование) | Показатели оценки качества взаимодействия в системе  « взрослый-дети»  (по Тарасовой) | а. до 50% проявлений |  |  |  |  |  |  |
| б. от 50% до 70% проявлений |  |  |  |  |  |  |
| в. от 70% проявлений |  |  |  |  |  |  |

Основанием для принятия решения о соответствии занимаемой должности является: проявления 50% действий на продуктивном и творческом

уровнях  от общего количества проявлений в соответствии с Регламентом.

Для оценки уровня квалификации:

60%  - репродуктивный уровень

30%  - продуктивный уровень           репродуктивный уровень

10%  - творческий уровень

20%  - репродуктивный уровень

60%  - продуктивный уровень           продуктивный уровень

20%  - творческий уровень

10%  - репродуктивный уровень

30%  - продуктивный уровень           творческий  уровень

 60%  - творческий уровень

**Раздел II**

**Цель программы**

*Стратегическая цель:*

        Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ №57.

*Конкретная цель:*

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

**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.

**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).

**Механизмы реализации Программы**

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

**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.

**Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов МБДОУ №57 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 (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**

**Система мероприятий по реализации программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Мероприятие*** | ***Сроки*** | ***Ответственные*** |
| **Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития** | | |
| Создание перспективного плана  повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей  Повышение квалификации на менее 1 раза в 3 года  Формирование корпоративного заказа на КПК | Ежегодно сентябрь | Старший воспитатель |
| Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия | Ежегодно | Заведующий ДОУ и старший воспитатель |
| Разработка, внесение изменений в Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников  Усиление дифференциации оплаты труда. | По мере необходимости | Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат |
| Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов | регулярно | Старший воспитатель |
| Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие *учебные*годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров. | Май ежегодно | Заведующий ДОУ Старший воспитатель |
| Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство:  образовательные интернет сайты;  персональные сайты педагогов и т.п. | В течении всего периода | Заведующий, старший воспитатель ДОУ |
| Организация  обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в «Клубе компьютерных образовательных презентаций»  Достижение 90%  ИКТ-компетенций педагогов |  | Заведующий и старший воспитатель |
| 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 |
| 1. **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 течении всего периода | Старший воспитатель ДОУ |
| Наставничество для  методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. | 2021-2024 | Старший воспитатель ДОУ |
| Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов  Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии» | 2022-2024 | Старший воспитатель, педагог-психолог, |
| Развитие конкурсного движения:   * -конкурсы в ДОУ * -дистанционные конкурсы * -профессиональные конкурсы «Воспитатель года», «Мой лучший урок», «Молодой учитель-новой школе» * номинирование педагогов по результатам работы за год | 2021-2024 | Старший воспитатель ДОУ |
| Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий» | По срокам организации | Старший воспитатель ДОУ |
| **Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей** | | |
| Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации. | Весь период | Старший воспитатель |
| Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе | Весь период | Заведующий  старший воспитатель |
| Организация  методического  сопровождения 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 | Управленческая команда |
| Организация традиционных  праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок | Весь период | Старший воспитатель  Председатель ПК |
| Поддержка  традиций ДОУ (1 сентября, День пожилого человека, день дошкольного работника и т.д.) | Весь период | Заведующий, председатель ПК |
| Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектов,  проектах ДОУ, | Весь период | Заведующий Старший воспитатель |
| Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.) | 2021-2024 | Заведующий Старший воспитатель |
| Выпуск газеты ДОУ « Аленушкины новости» | Весь период | Старший воспитатель |

**РАЗДЕЛ IV**

**Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МБДОУ №57 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 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 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 |

**Заключение**

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса ДОУ.