

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №2 «Сибирячок» города Лесосибирска»

«ПРИНЯТО»
на педагогическом совете
МБДОУ «Детский сад №2 «Сибирячок»
Протокол № 1
«30» августа 2024г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 2 «Сибирячок»
_____ А.Б. Петрова
Приказ № 2
от «30» августа 2024г.

**Программа профессионального развития кадров
на 2024-2025г.**

г. Лесосибирск, 2024

№ п/п	Содержание	Страницы
1.	Паспорт программы развития кадрового потенциала	3-4
2.	Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа	4-5
3.	Цель программы	5
4.	Задачи программы	5
5.	Принципы построения программы	6-7
6.	Анализ кадровых условий	7-8
7.	Основные направления	8
8.	Ресурсное обеспечение программы	8
9.	Механизмы реализации программы	8-9
10.	Программные мероприятия	10-17
11.	Ожидаемые результаты	17
12.	Мониторинг выполнения программы	17-18
13.	Перспективный план аттестации и повышения квалификации педагогов	19-20
14.	Литература	21

Раздел 1. Паспорт программы профессионального развития кадров

Наименование программы	Программа профессионального развития кадров (далее Программа)
Разработчик программы	МБДОУ «Детский сад №2 «Сибирячок» Старший воспитатель Петрова О.В.
Назначение программы	Удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий процесс.
Цель программы	обеспечение непрерывного профессионального развития педагогов с учетом современных требований для эффективной реализации образовательной программы ДО, в соответствии с ФГОС и ФОП ДО.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none">1. Обеспечить непрерывное профессиональное развитие педагогических кадров через использование активных форм методической работы (сетевое взаимодействие, обучающие семинары, открытые просмотры, повышение квалификации, прохождение процедуры аттестации, участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество).2. Организовать методическое сопровождение по реализации ФОП ДО.3. Осуществлять консультативно-методическое сопровождение педагогов на основе потребностей педагогов и выявленных дефицитов.4. Оказать помощь педагогам в умении планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе.5. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом.6. Поддержка и поощрение педагогов проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.
Сроки реализации программы	2024-2025 г.
Участники программы	Педагогический коллектив
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none">1. Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ.2. Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной

	<p>удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда.</p> <p>3. Увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней.</p> <p>4. Применение 100% ИТК в воспитательно-образовательном процессе; создание личных сайтов.</p> <p>5. Накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях.</p> <p>6. Повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.</p>
Механизм реализации	<p>Разработка:</p> <ul style="list-style-type: none"> - диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования; - индивидуального маршрута профессионального развития педагога; - рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми; - конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий; - оформление портфолио педагога.
Система организации контроля	Текущий контроль: - заведующий ДОУ, старший воспитатель

Раздел 2. Актуальность.

Характеристика проблем, на решение которых направлена программа.

Главным условием развития системы дошкольного образования является наличие профессионально-подготовленных педагогических кадров.

Введение ФГОС ДО, ФОП ДО, профессионального стандарта педагога предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДОУ.

Профессиональная деятельность педагога требует постоянного обновления и совершенствования мастерства, развития имеющегося опыта, повышения уровня своей компетенции. Знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых технологий и собственной педагогической деятельности.

Профессиональная компетентность представляет собой интегральное профессионально – личностное качество, характеризующее способность педагога решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной педагогической деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта, ценностей и наклонностей.

На сегодняшний день в профессиональном развитии педагогов ДОУ выявлены некоторые проблемы:

- неготовность педагогов к внедрению новых технологий, умение вести инновационную, экспериментальную и опытную работу;
- недостаточная активность в профессиональном развитии и передачи своего опыта работы.

Поэтому необходима систематическая работа с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста, которая позволит вывести их на более высокий уровень.

Актуальность программы «Профессионального развития кадров» (далее Программа) направлена на удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий процесс.

Цель: обеспечение непрерывного профессионального развития педагогов с учетом современных требований для эффективной реализации образовательной программы ДО, в соответствии с ФГОС и ФОП ДО.

Задачи:

- обеспечить непрерывное профессиональное развитие педагогических кадров через использование активных форм методической работы (сетевое взаимодействие, обучающие семинары, открытые просмотры, повышение квалификации, прохождение процедуры аттестации, участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество);
- организовать методическое сопровождение по реализации ФОП ДО;
- осуществлять консультативно-методическое сопровождение педагогов на основе потребностей педагогов и выявленных дефицитов;
- оказать помощь педагогам в умении планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе;
- способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом;
- поддержка и поощрение педагогов проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.

Сроки реализации Программы: 2024-2025г.

Участники программы: воспитатели, узкие специалисты

Для успешной реализации Программа профессионального развития кадров в условиях МБДОУ «Детский сад №2 «Сибирячок» необходимо создать и поддерживать ряд обязательных базовых условий:

- персонифицированный подход к каждому педагогу. Важно выстраивать индивидуальный образовательный маршрут для каждого, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации;
- формирование внутренней и внешней мотивации. Каждый педагог должен понимать, зачем ему необходимо учиться и что он за это получит. Мотивом может служить признание, уважение среди коллег и родителей. Финансовые поощрения в виде наградного материала, возможность участия в городских конкурсах;
- содействовать организации комфортной, творческой, информационной среды. Обеспечение педагогов компьютерными средствами, позволяющими находить информацию в интернет-пространстве, проектировать презентации, изучать современные технологии через веб-образование;
- нахождение педагогов в квалифицированном сообществе опытных педагогов. Создание условий для общения в деловых профессиональных кругах. Изучение нового через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами. Посещение городских методических объединений, педагогических чтений, конференций, профессиональных конкурсов.

Принципы:

- *принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников* (задан ФГОС ДО п.3.2.6.);
- *принцип уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей* при сохранении общих требований в рамках Стандарта педагога и стандарта;
- *принцип партнёрства* (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия);
- *принцип саморазвития* (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации);
- *принцип целостности методического сопровождения* (теоретическая подготовка-практика-самообразование-профессиональное общение);
- *принцип поддержки инициативы и творчества.* Инициативность педагогов - необходимый источник саморазвития всей образовательной системы и профессионального роста самого педагога, особенно если он направлен на развитие педагогического творчества. Очень важна инициатива у педагога в преобразовании педагогической ситуации. Так

как «путь от приспособления к педагогической ситуации до ее преобразования и составляет динамику творчества педагога»

А.К. Маркова, книга «Психологический труд учителя», М.:2006г.;

- принцип системного контроля, самоконтроля и взаимоконтроля образовательной деятельности педагогов. Организованный системный контроль стимулирует профессиональный рост педагога.

Отбор форм и методов повышения квалификации обусловлен психологическими особенностями познавательной деятельности взрослых. Поэтому процесс методического сопровождения педагогов строится с учетом следующих требований:

- реализации вариативности образовательных запросов;
- овладения способами самостоятельного познания и перехода в режим саморазвития;
- ориентации на удовлетворение потребности в неформальном профессиональном общении;
- ориентации на самоанализ собственной деятельности и осознание необходимости её совершенствования;
- проблемного построения содержания семинаров-практикумов, требующих от педагогов творческого синтеза мышления;
- использование таких форм и методов работы, которые носят исследовательский характер и направлены на осмысление собственного педагогического опыта и творческую его переработку.

Анализ кадровых условий.

Качество образовательной работы зависит от профессиональной характеристики педагогов.

Информационная справка о педагогическом составе на 01.09.2024г.

Педагогический процесс обеспечивают специалисты:

- 0,4 старший воспитатель;
- 13 воспитателей;
- 0,5 ставки педагог-психолог;
- инструктор по физической культуре - вакансия;
- музыкальный руководитель – вакансия.

Образовательный уровень педагогических работников:

Высшее педагогическое – 15 (100 %)

Среднее специальное педагогическое – 0

Высшее дошкольное образование – 5 (33,3%)

Переподготовка дошкольное – 10 – 66,7%

Стаж педагогической работы по специальности:

0-5 лет – 3 (20%)

5-10 лет – 9 (60%)

10-20 лет – 2 (13,3%)

20-30 лет – 0

20 и более лет – 1 (6,7%)

Возраст педагогов:

20-25 лет – 0

25-30 лет – 1 (6,7%)

30-40 лет – 5 (33,3%)

40-50 лет – 8 (53,3%)

50 и более – 1 (6,7%)

Аттестация педагогов:

Всего аттестованных – 12 (80%)

Высшая категория – 4 (26,7 %)

Первая категория – 8 (53,3%)

Соответствие занимаемой должности – 1 (6,7%)

Без категории – 2 (13,3%)

Педагогический коллектив представляет собой сочетание опытных и начинающих педагогов, что позволяет сохранять и передавать традиции, способствует обмену опытом и увеличивать ресурс работоспособности.

Преобладают кадры с высшим образованием.

Курсы повышения квалификации проходят своевременно, согласно графику.

Педагоги имеют разносторонние знания, свободно ориентируются в методической и научно-популярной литературе, активно ищут новые идеи. Устойчивая мотивация в постоянном самостоятельном саморазвитии.

Основные направления программы.

- психологическая и методическая поддержка
- непрерывность профессионального развития

Обеспечение реализации Программы

Технические средства обучения: проектор, ноутбук, экран, принтер, видеокамера, фотоаппарат.

Медиаотека: необходимый дидактический материал; учебно-методическая литература и подписные методические издания.

Механизм реализации Программы:

Диагностический этап

1. Диагностический этап

Анализ состояния воспитательно-образовательного процесса, выполнение образовательной программы. Уровень профессиональной компетентности педагогов, повышение их квалификации, аттестации.

Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.

Практический результат. Разработка индивидуального маршрута личностного развития педагога.

2. Практический этап.

В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников; система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности

Практический результат. Рекомендации по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Конспекты мероприятий. Разработка проектов, методических пособий.

3. Аналитический этап.

Основное содержание объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов

Система программных мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1.	Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ.	Статистические данные мониторинга.	ежегодно	заведующий ДОУ, старший воспитатель
2.	Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения).	Нормативные документы.	2024-2025	заведующий ДОУ
3.	<p>Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - привлечение к работе ДОУ молодых специалистов (рекламные акции в ЛПИ, система материального стимулирования молодых специалистов, внедрение наставничества) - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание условий для самореализации через профессиональные конкурсы, фестивали, стимулирование, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышение квалификации, аттестации на более высокую квалификацию); - мероприятия по поддержанию кадров с большим стажем работы (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой педагогический опыт). 	Укомплектованность кадрами.	2024-2025	заведующий ДОУ, старший воспитатель

4.	Представление и награждение лучших работников образования	Ежегодно по плану работы (в соответствии с достижениями, заслугами).	2024-2025	комиссия по наградным
5.	Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив.	2024-2025	
5.1.	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов.	Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 30%).	2024-2025	старший воспитатель
5.2.	Мероприятия по аттестации педагогических кадров: - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, - профессиональная переподготовка по профилю деятельности «воспитатель». Систематизация банка передового педагогического опыта.	Повышение квалификационной категории педагогов.	2024-2025	старший воспитатель
6.	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	Организация наставничества, посещение школы молодого педагога.	2024-2025	старший воспитатель
7.	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания.	1 раз в квартал Обеспечить психологическую поддержку. Предотвратить «психологическое» выгорание педагогов, не допустить резкого падения самооценки, сформировать	2024-2025	старший воспитатель, педагог-психолог

		уверенность в своих силах, целеустремленность, желание профессионального роста.		
8.	Развитие конкурсного движения.	Рост числа педагогов, участвующих в конкурсном движении (повышение качества участия, деятельность на результат).	2024-2025	старший воспитатель
9.	Участие педагогов в конференциях, ГМО, семинарах.	Систематизация и обобщение наработанного педагогического опыта на разных уровнях.	2024-2025	старший воспитатель
10.	Развитие системы традиций. Организация мероприятий: туристические походы, вечера отдыха.	Создание благоприятного психологического климата.	2024-2025	собрание трудового коллектива
11.	Проведение Дня здоровья, тренингов.	Релаксация и сохранение профессионального долголетия.	2024-2025	старший воспитатель, педагог-психолог
12.	Совершенствование системы контроля.	Формирование системы в соответствии с ОП ДО, Программой развития МБДОУ.	2024-2025	старший воспитатель
13.	Овладение основами научного анализа собственного педагогического опыта.	Формирование методической копилки с материалами различной тематики.	2024-2025	старший воспитатель

Формы методического сопровождения

График прохождения аттестации педагогов:

1. Создание информационной базы для подготовки педагогов к аттестации.
2. Информационное сопровождение подготовки при прохождении процедуры аттестации.
3. Посещение ООД аттестуемых педагогов, изучение документации с целью оказания методической помощи.
4. Собеседование с педагогами об уровне их готовности к аттестации.
5. Экспертиза практической деятельности (документально зафиксированных результатов).
6. Анализ работы по аттестации педагогов ДОУ.
7. Подготовка графика по аттестации.

Составляется единый перспективный план аттестации и повышения квалификации педагогов, который ежегодно обновляется (**Приложение №1**)

Повышение квалификации педагогических и руководящих кадров (курсовая подготовка, переподготовка, самообразование).

1. Составление заявки на курсы повышения квалификации с учетом потребностей педагогов, реализации образовательной программы.
2. Отчетом о прохождении курсов служат презентации, консультации для педагогов, родителей.
3. Сведения о прохождении курсов повышения квалификации ежегодно обновляются на сайте ДОУ на первое сентября текущего учебного года.

Раздел: [«Руководство. Педагогический состав»](#)

Самообразование

Темы для самообразования педагогами подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства. Они всегда связаны с прогнозируемым результатом и направлены на достижение качественно новых результатов работы. На основании накопленных материалов педагогом проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки программы самообразования на следующий год. Систематическая работа по самообразованию позволяет сформировать обобщенную характеристику деятельности педагога и позволяет обобщать и представлять на высоком уровне опыт работы в педагогическом сообществе, использовать результаты деятельности при аттестации.

Направления методической деятельности по самообразованию педагогов:

- помощь педагогу в выборе темы;
- сопровождение педагога по теме самообразования;
- рекомендации по теме;
- представление результатов работы (педсовет. ГМО, конференции, интернет - ресурсах и др.).

Примерный план работы педагога по самообразованию:

Тема: _____

Цель: _____

Задачи: _____

Сроки: _____

Содержание работы	сроки	Форма работы, результат			
		Деятельность педагога	Деятельность с детьми	Сотрудничество с педагогами	Сотрудничество с родителями/социальными партнерами
Изучение психолого-педагогической литературы по данной проблеме		Составление картотеки методической литературы, подбор статей.	Наблюдение за детьми, диагностика		

Что могут включать этапы:

1. Информационно-подготовительный

1. Изучение психолого-педагогической литературы по данной проблеме (дать общую характеристику содержания, приема, технологии и др.). Например («моделирование» - терминология, виды моделирования, взгляды на данную тему ученых, педагогов, психологов).

2. Изучение передового педагогического опыта (указать формы работы):

- участие в вебинарах, лекциях, интернет;
- посещение образовательной деятельности, мастер-классов у коллег в ДОУ (знакомство с работами других коллег, анализ взаимопосещения).

3. Курсы повышения квалификации.

2. Практический этап.

На данном этапе педагог может:

- составить картотеки игр и упражнений по теме, над которой работает.
- разработать:
 - схемы, модели, алгоритмы по теме самообразования;
 - сценарные разработки;
 - рекомендации, памятки для педагогов и родителей;
 - разработать и апробировать систему работы по конкретному разделу программы – составление перспективного плана и подбор методов, приемов для развития детей;
 - проект;
 - опросники для диагностирования детей;
- подготовить консультации по теме;
- создать:
 - фотоальбом или видеофильм по проблеме, над которой работает педагог;
 - собственные методические пособия, атрибуты.
- участвовать в работе конференций, семинаров.

3. Итоговый этап (отчет).

Формы отчета:

- презентация проекта;
- выступления на педсоветах; «творческих гостиных», неделя педагогического мастерства - по обмену опытом и педагогических находок;
- открытые просмотры;
- мастер – классы;
- участие в конкурсах «Воспитатель года» и т.д.;
- консультации для педагогов, родителей по теме самообразования;
- внедрение в педагогический процесс проектов, рабочих учебных программ, методических пособий;
- ознакомление коллег с новинками методической литературы по теме самообразования (проблеме).
- выставки работ воспитателей и детей по темам самообразования;
- оформление выставки пособий, материалов;
- выступления на ГМО, педагогических чтениях;
- публикации в рейтинговых журналах.

Творческие малые группы

В организации методического сопровождения педагогов по внедрению инновационных форм, технологий с дошкольниками организуются «Творческие малые группы» (ТМГ) из числа педагогов, обладающих умением анализировать, обобщать, проектировать. Основная задача группы заключается не в том, чтобы незамедлительно оказать прямую помощь педагогу в преодолении определённых трудностей, а в том, чтобы направить к самостоятельному решению возникшей проблемы.

Функции ТМГ:

- совместно со старшим воспитателем разрабатывают структуру организации внедрения технологий, инновационных форм с дошкольниками, план работы методических мероприятий на учебный год;
- оказывают консультативную и методическую помощь педагогам по вопросам организации и внедрения;
- помогают в обработке и редактировании методических разработок;
- формируют в методическом кабинете подборку материалов по итогам проведенных мероприятий;
- подводят итоги, представляя результаты на ежемесячных открытых дискуссиях в ДОУ по реализации технологий;
- участвуют в составлении аналитических справок и отчетов, мониторинги результатов деятельности.

Наделение членов творческих малых групп функциями по определенному направлению деятельности, дает возможность каждому участнику группы

попробовать свои силы в качестве организатора и исполнителя, и посмотреть на происходящее с разных позиций.

Наставничество

В дошкольном учреждении сложилась определенная система по формированию традиций наставничества, при поддержке, которой молодой педагог постепенно овладевает искусством общения, начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями.

Направления:

- демонстрация опыта работы наставника и других коллег;
- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми;
- организация образовательной деятельности, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий во время образовательной деятельности и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

Портфолио педагога

Демонстрация успешности педагога как личности и профессионала, учет результатов, достигнутых педагогом в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, социальной, коммуникативной; систематизация опыта, накопленная специалистом, его знания, способ фиксации и накопления достижений осуществляется в индивидуальной папке педагога, в которой фиксируются, накапливаются индивидуальные достижения и достижения его воспитанников за определенный период времени.

1. Титульный лист: наименование ДООУ, Ф.И.О. педагога, должность.
2. Сведения об образовании (копия диплома).
3. Сведения о повышении квалификации (копии сертификатов).
4. Сведения о награждениях, поощрениях (грамоты).
5. Информация об участии в методической работе за учебный год.
6. Маршрут развития (планирование методических мероприятий на разных уровнях на следующий учебный год).
7. Участие в конференциях, семинарах, городских методических объединениях, педагогических чтениях (сертификаты, подтверждающие участие).

8. Участие в конкурсах, смотрах с воспитанниками (сертификаты, подтверждающие участие).

9. Участие в профессиональных конкурсах (сертификаты, подтверждающие участие).

10. План работы по самообразованию.

Информационные папки педагогов хранятся в методическом кабинете, педагоги в течение учебного года их пополняют, в мае месяце фиксируют результаты об участие за год в информационном листе, анализируют, сопоставляют с тем, что планировали. Результаты деятельности обсуждаются индивидуально с каждым педагогом старшим воспитателем. Совместно определяется маршрут развития на следующий учебный год с учетом достижений, потребностей педагога.

Ожидаемые результаты

- создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ;
- устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда;
- увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
- применение 100% ИТК в воспитательно-образовательном процессе; создание личных сайтов;
- накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях;
- повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.

Мониторинг деятельности по реализации Программы

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации. Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов **выделено 3 критерия:**

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.

2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
3. Результативность образовательного процесса.

Индикатор	Наименование методики	Объект	Периодичность	ответственный
Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования				
Использование современных образовательных технологий.	Наблюдение за педагогической деятельностью	педагоги	1 раз в год (май)	старший воспитатель
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности				
Участие в творческой группе по проблемам дошкольного образования.	Форма фиксации карта наблюдений	педагоги	в течение учебного года	старший воспитатель
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагоги	в течение учебного года	старший воспитатель
Результативность образовательного процесса				
Реализация ОП ДО в полном объеме	Мониторинг реализации ОП ДО	дети	2 раза в год	заведующий, старший воспитатель
Обобщение и презентация педагогического опыта.	Форма фиксации (карта наблюдений)	педагоги	в течение учебного года	старший воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей).	Анкетирование беседа	педагоги	1 раз в год (май)	старший воспитатель

Профессиональная деятельность педагогов оценивается по 5-балльной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

Приложение №1

Перспективный план аттестации и повышения квалификации педагогов

	Ф.И.О.	Должность, имеющаяся категория	Аттестация – имеющаяся категория	Планируемая аттестация (год, категория)	Планирование курсов повышения квалификации	
					23-24	24-25
1.	Петрова О.В.	старший воспитатель	высшая	декабрь 2024г. высшая	ФОП,ДО	«Основы управления качеством дошкольного образования»,
2.	Казакова Г.И.	педагог-психолог	соответствие	март 2025г. первая	ФОП,ДО	Терапия камнями как пример арт-терапии при работе с детьми
3.	Смутюк И.В.	воспитатель	высшая	бессрочная	ФОП,ДО	«Формирование у дошкольников представлений о профессиях, посредством макетирования»
4.	Малькевич В.Н.	воспитатель	первая	бессрочная	ФОП,ДО	Педагогические особенности использования театрализованной деятельности в ДОО и для обучения, воспитания и всестороннего развития дошкольников»
5.	Анастасова Н.В.	воспитатель	первая	апрель 2027г. первая	ФОП,ДО	«Нетрадиционные способы рисования в работе с детьми, как способ формирования навыков изобразительного творчества»

6.	Калугина А.С.	воспитатель	первая	апрель 2028г. высшая	ФОП.ДО	«Развитие речевой активности детей дошкольного возраста в различных видах детской деятельности в соответствии с ФОП ДО»
7.	Колтуновская Е.В.	воспитатель	Молодой специалист до июня 2025г.	март 2025г. первая	ФОП.ДО	«Развитие речевой активности детей дошкольного возраста в различных видах детской деятельности в соответствии с ФОП ДО»
8.	Погодаева Н.Ю.	воспитатель	первая	март 2026г. высшая	ФОП.ДО	«Подвижные игры с детьми раннего возраста, как средство активизации двигательной активности».
9.	Саломатина Ю.А.	воспитатель	первая	март 2025г. высшая	ФОП.ДО	Магистратура. «Коррекция речевых нарушений детей раннего возраста в условиях ДОУ»
10.	Девятловская Н.В.	воспитатель	высшая	бессрочная	ФОП.ДО	«Использование мнемотехники в развитии связной речи детей старшего дошкольного возраста»
11.	Зеленская О.А.	воспитатель	первая	бессрочная	ФОП.ДО	Нравственно-патриотическое воспитание детей старшего дошкольного

						возраста через агитбригаду
12.	Егорова А.Н.	воспитатель	первая	март 2026г. высшая	ФОП.ДО	«Развитие поисково-исследовательской деятельности дошкольников в процессе экспериментирования»
13.	Порозова Л.Н.	воспитатель	высшая	бессрочная	ФОП.ДО	«Интеллектуальная и дидактическая игра как форма развития детей дошкольного возраста»
14.	Безруких Ю.В.	воспитатель	первая	март 2025г. высшая	ФОП.ДО	«Формирование у дошкольников познавательного интереса, ценностного отношения к культурно-национальному наследию, через художественную литературу»
15	Крисько Л.В.	воспитатель	без категории	март 2026г. первая	ФОП.ДО	«Всестороннее развитие детей дошкольного возраста, через художественную литературу в соответствии с ФОП ДО»

Список литературы:

1. Демин В.А. Профессиональная компетентность: понятие, виды / В.А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – № 4. – С. 35-39.
2. Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. 128с.
3. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы: методическое пособие/ ООО «Издательство» «АЙРИС – пресс», 2008. -192с.
4. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ /М.: ТЦ СФЕРА 2005-160с. (Приложение к журналу «Управление ДОУ»).