

СОГЛАСОВАНО:

Педагогический совет МБДОУ д/с № 13

Протокол № 1

«31» августа 2023г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с № 13

 Т.А. Алтова

«31» августа 2023г.



**КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ
МБДОУ д/с № 13**

Содержание

Раздел I		
1.1.	Паспорт программы	3
1.2.	Пояснительная записка	4
1.2.1.	Актуальность	5
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	5
1.3.	Риски	6
Раздел II		
2.1.	Цель программы	9
2.2.	Задачи программы	9
2.3.	Принципы программы	9
2.4.	Механизмы реализации программы	9
2.5.	Сроки реализации	9
2.6.	Ожидаемые результаты	9
Раздел III		
3.1	Система мероприятий	10
Раздел IV		
4.1.	Мониторинг реализации программы	13
4.2.	Заключение	14

Раздел 1

1.1. Паспорт комплексной программы профессионального развития педагогов МБДОУ д/с № 23

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 13 на 2022-2024годы
Разработчик программы	Рабочая группа МБДОУ № 13 Руководитель группы – заместитель заведующего – Дарья Викторовна Скокова
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества реализации ОП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ № 13 Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов МБДОУ д/с №13
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none">- 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 дефицитов;- выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.
Сроки реализации	2022-2024 годы
Ожидаемые результаты	Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения; Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; 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 ИОМ педагогов, регламент аттестации на соответствие занимаемой должности); Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников. Качественная реализация ОП ДО (по результатам ВСОКО МБДОУ д/с №13).

Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий, старший воспитатель

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 13 (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:

- Статья 67.1 Конституции Российской Федерации, согласно которой важнейшим приоритетом государственной политики Российской Федерации являются дети (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренного входе общероссийского голосования 01.07.2020);
- Федеральный закон от 20 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 09 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 25 ноября 2022 г. № 1028, «Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования», (зарегистрировано в Минюсте России 28 декабря 2022 г., регистрационный № 71847) <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202212280044>;
- Приказ Минпросвещения России от 08 ноября 2022 г. №955 «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации, касающиеся федеральных образовательных стандартов общего образования и образования обучающихся с ограниченными возможностями и умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)» (Зарегистрировано в Минюсте России 06 февраля 2023 г. №72264);
- Устав МБДОУ д/с №13

1.2.1. Актуальность

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

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

- владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,

- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
- ориентированный на личность ребенка,
- мотивированный на профессиональное совершенствование.

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, уровень квалификации педагогов не позволяет качественно реализовать ОП 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 основной 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 дефицитов;
- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального роста;
- предоставление возможности распространения накопленного опыта на основе выявленных ресурсов педагогов;
- обеспечение разработки индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) профессионального развития педагогов;
- разработки Комплексной программы профессионального развития педагогов МБДОУ д/с № 13;
- формирования заказа на повышение квалификации педагогов.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 10 воспитателей, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физкультуре,

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

Общий состав коллектива ДОУ: 35 человек.

Педагогический коллектив состоит из 11 педагогов

Распределение педагогического персонала

По стажу педагогической работы

Стаж педагогической работы	До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет

%	9	27,2	27,2	36,6
---	---	------	------	------

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	6	5
%	54,5	45,4

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
%	36,6	54,5	9	0

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

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

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

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

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

1.3. Риски

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

Оценка уровня квалификации педагогов МБДОУ д/с № 13

В МБДОУ д/с № 13 функционирует 5 групп (4 группы комбинированной направленности, 1 группа общеобразовательная), которые посещают 104 воспитанника.

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 основной 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 ОП ДО МБДОУ д/с № 13.

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 образовательных маршрутов профессионального развития, а с другой стороны устанавливать дифференцированные стимулирующие выплаты педагогам.

На основании приказа руководителя была создана 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 основной образовательной программы.

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

При разработке критериев за основу были взяты те трудовые действия из профессионального стандарта воспитателя, которые необходимы для выполнения должностных инструкций педагога, то есть для качественной реализации образовательной программы МБДОУ д/с № 13.

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

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

- а. репродуктивный уровень (делает по образцу);
- б. продуктивный уровень (способен делать в определенных ситуациях);

в. творческий уровень (импровизирует).

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

- в рамках контрольно-оценочной деятельности: тематический контроль (2 раза в год), фронтальный контроль (1 раз 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 на соответствие занимаемой должности, проведения внутренней оценки качества образования (ВСОК ДО), что обеспечивает *единство в оценке уровня профессиональных компетенций педагогов*.

В результате проведения оценки уровня квалификации педагогов (по 5-ти трудовым действиям) за 2022-2023 учебный год выявлено:

- 44% педагогов имеют 1 уровень (репродуктивный);
- 46% - 2 уровень (продуктивный);
- 10% - 3 уровень (творческий).

Проблемы, возникающие при проведении оценки:

- Не все педагоги, готовы к изменениям, «проявляют» протест или занимают пассивную позицию;
- Неумение педагогов объективно определить уровень профессиональных компетенций.

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

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 ОП ДО 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, а эти дефициты влияют на качество реализации ОП ДО.

Для ликвидации профессиональных дефицитов педагогов было принято решение о разработке комплексной программы профессионального развития педагогов на основе оценки уровня квалификации.

Раздел II

2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества реализации ОП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ д/с № 13.

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 дефицитов.
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 учебный год - в период с 2022 по 2024 учебные годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов МБДОУ д/с № 13 на 2022-2024 учебный годы

- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения.
- Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в образовательном процессе и повышения уровня овладения профессиональными компетенциями.

- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в профессиональных конкурсах, входящих в состав рабочих и творческих групп.
- 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 ИОМ педагогов, Регламента аттестации на соответствие занимаемой должности и другое).
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации.
- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
- Качественная реализация ОП ДО МБДОУ д/с № 13 (по результатам ВСОКО МБДОУ д/с № 13).

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации Программы

<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей Повышение квалификации на менее 1 раза в 3 года Формирование корпоративного заказа на КПК	Ежегодно сентябрь	Зам. зав
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий, Зам. зав
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	Зам. зав
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.	Ежегодно Май	Заведующий, Зам. зав
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: ГМО; образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течении всего периода	Заведующий, Зам. зав
Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности		Заведующий и Зам. зав

Достижение 90% ИКТ-компетенций педагогов		
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Зам. зав
Составление, корректировка и анализ ИОМ профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течении всего периода	Зам. зав
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных дефицитов	Май, 2023г.	Заведующий и Зам. зав
<p>Трудовое действие: <u>планирование образовательной работы</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование корпоративного заказа - организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации - оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации, КОД) <p>Трудовые действия: <u>реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности</u></p> <p><i>Внутренние ресурсы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - организация КОД - проведение ВСОКО - повторная оценка уровня квалификации - организация методического сопровождения: <ul style="list-style-type: none"> • заседания педсоветов и семинаров-практикумов: многоэтапный педсовет «Проектирование центров детской активности», «Разработка ИОМ на основе оценки уровня квалификации»; «Час игры в ДОУ» «Проектная и исследовательская деятельность в ДОУ» «Территория ДОУ - территория детства», «Звуковая культура речи», «Использование схем в заучивании стихотворений»; • профильные и индивидуальные консультации; • временные творческие объединения по направлениям работы • конкурсы: «Проектирование центров детской активности», «Территория ДОУ - территория детства»; • открытые показы ООД; • наставничество. <p><i>Внешние ресурсы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • включение педагогов в образовательное пространство: ГМО, ассоциацию молодого педагога, интернет-сообщества и др. • взаимодействие с соцпартнерами; • участие в профессиональных конкурсах. <p>Трудовое действие: <u>реализация педагогических</u></p>	<p>2022г. 2023г. 2023г.</p> <p>По плану КОД Ежегодно 2024г. Ежегодно В течении всего периода</p>	<p>Заведующий и Зам. зав</p>

<p><u>рекомендаций специалистов</u> <i>Внутренние ресурсы:</i> - организация КОД; - консультации учителей – логопедов, педагога-психолога, учителя-дефектолога по реализации АОП воспитанников; - семинары-практикумы: «РППС в группе комбинированной направленности», «Взаимодействие воспитателя комбинированной группы со специалистами при реализации АОП», «Звуковая культура речи» и др. <i>Внешние ресурсы:</i> - прохождение КПК; - посещение ГМО; - взаимодействие с социальными партнерами. Трудовое действие: <u>выстраивание партнерского взаимодействия с родителями</u> - Серия презентационных докладов: «Гость группы» (средняя группа); «Мастер-класс - эффективная форма вовлечения родителей в образовательный процесс» (1 подг.гр.); - вовлечение родителей в проектную деятельность; - поддержка традиций: экскурсии, театральные фестивали, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями, проведение акций, организация выставок.</p>		
1. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров		
<p>Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), формирование корпоративного заказа на курсы ПК по ИОМ профессионального развития педагогов</p>	<p>В течении всего периода</p>	<p>Зам. зав</p>
<p>Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.</p>	<p>В течении всего периода</p>	<p>Зам. зав</p>
<p>Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»</p>	<p>2023-2024г.г.</p>	<p>Зам. зав , педагог-психолог</p>
<p>Участие в профессиональных конкурсах: - конкурсы в ДОУ; - дистанционные конкурсы; - профессиональные конкурсы «Воспитатель года» и другие (номинации педагогов по результатам работы за год)</p>	<p>2022-2024г.г.</p>	<p>Зам. зав</p>
<p>Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий»</p>	<p>По срокам организации</p>	<p>Зам. зав</p>
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных дефицитов		

Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОК ДО, оценки уровня квалификации.	Весь период	Зам. зав
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе.	Весь период	Заведующий, Зам. зав
Организация методического сопровождения на основе ИОМ педагогов, разработанных на основе их профессиональных дефицитов.	Весь период	Зам. зав
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	Зам. зав Председатель ПК
Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, День пожилого человека, день дошкольного работника и т.д.)	Весь период	Заведующий ДОУ, председатель ПК
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОУ и других	Весь период	Заведующий, Зам. зав
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	2022-24г.г.	Заведующий, Зам. зав
Выпуск газеты ДОУ « Солнечные новости»	Весь период	Зам. зав

РАЗДЕЛ IV

4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МБДОУ д/с № 13 на 2022-2024 учебные 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.
- ВСОК ДО МБДОУ д/с № 13

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, ИОМ, положения о рабочих и творческих группах, конкурсах, мастерских и др.
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 инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы. Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации - 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	Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за профессиональную деятельность
Качественная реализация ОП ДО МБДОУ д/с № 13	Результаты ВСОК ДО МБДОУ д/с № 13

4.2. Заключение

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса в МБДОУ д/с № 13.

