


**ПРИНЯТО:**

на Педагогическом Совете  
Протокол № 1 от 27 августа 2021 года  
Председатель

  
/Алейникова О.В./

**УТВЕРЖДЕНО:**

Заведующий  
МБДОУ детский сад № 60  
 /Алейникова О.В./  
Приказ № \_\_\_\_\_ от 27.08.2021 года

**ПРОГРАММА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ**

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детский сад комбинированного вида № 60 муниципального  
образования город Новороссийск**

**2021-2025гг.**

## Содержание

<b>Раздел I</b>		
1.1.	Паспорт программы	3
1.2.	Пояснительная записка	4
1.2.1.	Актуальность	4
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	5
1.3.	Риски	6
1.4.	Оценка уровня квалификации	6-17
<b>Раздел II</b>		
2.1.	Цель программы	18
2.2.	Задачи программы	18
2.3.	Принципы программы	18
2.4.	Механизмы реализации программы	18
2.5.	Сроки реализации	18
2.6.	Общий объем финансирования	18
2.7.	Ожидаемые результаты	18
<b>Раздел III</b>		
3.1	Система мероприятий	19
<b>Раздел IV</b>		
4.1.	Мониторинг реализации программы	22
4.2.	Заключение	23

## Раздел 1

### 1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МБДОУ детский сад комбинированного вида № 60

<b>Наименование программы</b>	Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 60 на 2021-2025 годы
<b>Разработчик программы</b>	Рабочая группа Заведующая МБДОУ детский сад 60 Алейникова О.В. Зам по УВР Руденко И.А. Старший воспитатель Минеева О.К. Председатель ПК Щелкунова Г.М. Учитель – логопед Черкасская С.Д.
<b>Цель программы</b>	<b>Стратегическая цель:</b> Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ № 60 <b>Конкретная цель:</b> Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов
<b>Задачи программы</b>	Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития; Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации; Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров; Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей; Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.
<b>Сроки реализации</b>	2021-2025 годы
<b>Ожидаемые результаты</b>	Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения; Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; Мотивация к качественному педагогическому труду; Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах; Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности); Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий; Совершенствование нормативно - правовой 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).
<b>Механизм реализации программы</b>	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
<b>Система</b>	Текущий контроль осуществляет заведующий, заместитель заведующей по УВР,

организации контроля	старший воспитатель
-------------------------	---------------------

## 1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МБДОУ детский сад № 60 (далее - Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

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

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

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

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

### 1.2.1. Актуальность

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

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

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

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

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы с 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 маршрутов профессионального развития педагогов;
- формирования заказа на повышение квалификации.

### 1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 22 воспитателя, 3 учителя-логопеда, 2 музыкальных руководителя, 1 инструктор по физкультуре, 1 старший воспитатель. Педагогический коллектив последние годы обновляется, в том числе за счет ротации кадров.

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

Общий состав коллектива ДОУ: 50 человек.

Педагогический коллектив состоит из 29 педагогов

Анализ данных показывает:

#### 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
%	7	5	7	10

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	15	14
%	52	48

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
%	2	4	17	6

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- обучение в высших учебных заведениях;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе ГМО;
- участие в конкурсах.

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

- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность некоторых 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, нежелание перестраивать свою деятельность.
- «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

### Оценка уровня квалификации педагогов МБДОУ № 60

В МБДОУ № 60 функционирует 12 групп (3 группы комбинированной направленности, 9 групп общеразвивающей направленности), которые посещают 312 детей. На фоне обновления содержания дошкольного образования, принципов построения образовательного процесса, углубляется противоречие между требуемым и реальным уровнем профессиональной компетентности воспитателей. На практике это выражается в преобладании в работе воспитателя учебной модели построения образовательного процесса, в затруднениях связанных с подбором форм и методов воспитания, обучения, развития дошкольников с разными образовательными потребностями в соответствии с принятыми целями образовательной программы.

Важным шагом на пути к устранению **данной проблемы** стало определение требований к квалификации воспитателя и оценка эффективности деятельности педагога.

Была поставлена **Управленческая задача**: разработка требований к уровню квалификации педагогов в соответствии с профстандартом и совершенствование критериев для оценки эффективности деятельности педагога, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы дошкольного образования, а также творческой и профессиональной активности педагогов, повышению имиджа Учреждения.

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 маршрутов профессионального развития в виде блокнота, 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 и механизма оценки эффективности деятельности педагогов, совершенствованию требований к качеству выполняемых работ.

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

При разработке критериев за основу были взяты:

а). Трудовые действия из профессионального стандарта воспитателя, которые необходимы для выполнения должностных инструкций педагога.

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

- репродуктивный уровень (делает по образцу);
- продуктивный уровень (способен делать в определенных ситуациях);
- 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 пяти образовательным областям ООП в соответствии с ФГОС).

Результаты оценки уровня квалификации педагога фиксировались в листе оценки. (Приложение №1).

Разработанный рабочей группой формат листа оценки уровня квалификации педагога позволяет определить уровень квалификации педагога, а также помогает выстроить индивидуальную траекторию профессионального роста (от репродуктивного к творческому уровню). Кроме того этот документ применяется для: аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности, проведения внутренней оценки качества образования (ВСОКО), что обеспечивает единство в оценке уровня профессиональных компетенций педагогов.

### Результаты оценки уровня квалификации педагогов

В результате проведения оценки уровня квалификации педагогов (по 5-ти трудовым действиям) за 2020 выявлено:

17% педагогов имеют 1уровень (репродуктивный); 38% - 2 уровень (продуктивный); 45% - 3 уровень (творческий).

б). Творческая и профессиональная активность позволяет педагогу расти в профессиональном сообществе и повышать свою квалификационную категорию.

Для **оценки эффективности деятельности педагогов** рабочей группой определены критерии результативности, балловая система оценивания, отчетные периоды проведения, сроки выплат. (Приложение № 2)

Оценка эффективности деятельности педагогов проводится в рамках следующих процедур:

- ✓ самоанализ собственных результатов (периодически);
- ✓ в рамках контрольно-оценочной деятельности: оценка результативности (1 раз в квартал).

### 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

Трудовое действие	Уровень	Количество педагогов %	Управленческие решения
Организация разных видов деятельности	I уровень	17 % (5 человек)	Разработаны индивидуальные маршруты профессионального развития педагогов, на

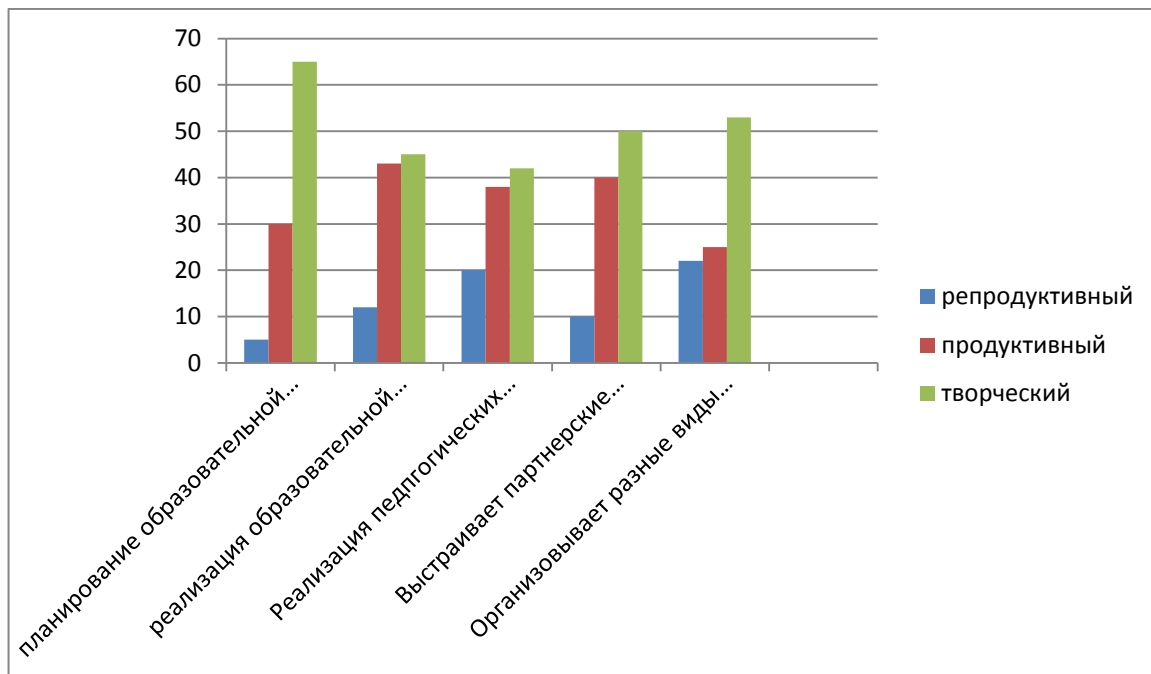
<p>(предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.).</p>			<p>основании которых:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определены внешние ресурсы: был сформирован корпоративный заказ очных курсов повышения квалификации по ФГОС в соответствии с графиком (Приложение 3); для 3 педагогов;</li> <li>- определены внутренние ресурсы (за счет педагогов выявленного 3 и 2 уровня): консультации, семинар-практикум, по темам «Организация РППС», «Автодидактичность», «Поддержка детской инициативы в ходе режимных моментов», «Прекрасное рядом» (пескотерапия), педсовет «Формирование позитивного отношения к физическому развитию детей, овладению приемами туристической техники, освоению правил ориентирования», открытые просмотры НОД с анализом. По организации центров детской активности запланирован конкурс.</li> </ul> <p>В годовом плане, который был разработан с учетом индивидуальных маршрутов профессионального развития педагогов, на 2021-2025гг. кроме указанных форм повышения квалификации запланирована работа с кадрами по:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышению социально-психологической культуры;</li> <li>-совершенствованию педагогического мастерства;</li> <li>-развитию социальных умений и навыков;</li> <li>-повышению общечеловеческой национальной культуры.</li> </ul> <p>Для молодых воспитателей (3 человека): с ними работают наставники «Клуб молодого педагога».</p>
	II уровень	38% (11человек)	<p>Разработаны индивидуальные маршруты профессионального развития педагогов, в которых:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определены внешние ресурсы: был сформирован корпоративный заказ КПК по ФГОС в очном и дистанционном формате в соответствии с графиком (Приложение 3);</li> </ul>



			<p>для 3 педагогов; был сформирован корпоративный заказ на краткосрочные курсы повышения квалификации для 5 педагогов с целью использования в образовательной работе новых технологий;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определены возможности внешней среды для 7 педагогов участие в ГМО по звуковой культуре речи, «Развитие конструктивного мышление», «Здоровье сберегательные технологии», «Проектирование центров детской активности»;</li> <li>- определены внутренние ресурсы (за счет педагогов выявленного 3 уровня): консультации, семинары-практикумы, мастер-классы по темам «Звуковая культура речи», круглый стол «Использование в образовательной работе новых технологий», открытые просмотры НОД с анализом;</li> <li>- представление опыта работы на уровне ДОУ и муниципалитета.</li> </ul>
	III уровень	45% (13 человек)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- в рамках индивидуальных маршрутов профессионального развития педагоги представляют свой опыт на уровне учреждения и на муниципальном уровне,</li> <li>- осуществляют наставничество над молодыми педагогами,</li> <li>- являются членами экспертных групп;</li> <li>- определены внешние ресурсы: был сформирован корпоративный заказ краткосрочные КПК в дистанционном формате для 3 педагогов с целью использования ведения образовательной работы инновационной площадки.</li> </ul>

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

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



Ф.И.О воспитателя \_\_\_\_\_

Группа \_\_\_\_\_ Период \_\_\_\_\_

Шкала оценивания показателей (+/-)

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

	работы	в. подбирает для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники.								
	Подбирает формы организации деятельности детей при планировании образовательной работы	а. подбирает традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.).								
б. подбирает разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные) с учётом индивидуальных особенностей и рекомендаций узких специалистов.										
в. подбирает инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей.										
Реализация образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и ООП.	Реализует поставленные цели и задачи в образовательной работе	а. реализует без учета индивидуальных и возрастных особенностей группы.								
		б. реализует с учетом и возрастных особенностей группы.								
		в. реализует с учетом индивидуальных и возрастных особенностей группы								
	Использует запланированные методы и приёмы при реализации образовательной работы	а.1. применяет без учета индивидуальных особенностей группы								
		б.1. применяет с учетом индивидуальных особенностей детей.								
		в.1. применяет для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники. Импровизирует в соответствии с ситуацией.								
		а.2. начинает ОД без организации внимания детей или организационный этап носит только дидактический								

	характер						
	б.2.начинает ОД с создания ситуации принятия и мотивирует детей к достижению цели, использует игровые формы и методы, чтобы психологически настроить детей						
	в.2. начинает ОД с создания ситуации принятия и мотивирует детей к достижению цели, использует игровые формы и методы, чтобы психологически настроить детей. обеспечивая при этом включение каждого ребенка						
	а.3. раздаточный и демонстрационный материал не обеспечивает создание проблемной ситуации						
	б.3. раздаточный и демонстрационный материал обеспечивает создание проблемной ситуации, способствует активизации познавательной, исследовательской и творческой деятельности						
	в.3. раздаточный и демонстрационный материал обеспечивает высокий уровень активности детей, создание проблемной ситуации, материал используется детьми для познавательной, исследовательской и творческой деятельности						
	а.4. педагог не формирует у детей умения организации своей деятельности						
	б.4. педагог формирует у детей умение организовать свою деятельность, использует перспективно-побуждающие мотивы, основанные на понимании значимости знаний ("мне это нужно, для того....")						

		в.4. стимулирует деятельность детей, опираясь на результат и ориентируясь на перспективу						
		а.5. педагог отслеживает, но не комментирует ответы детей. Они не влияют на ход образовательного процесса. Самоанализ и рефлексия детьми не предполагаются						
		б.5. дает возможность проявить самостоятельность. Ответы принимаются, обсуждаются, резюмируются. Рефлексию проводит сам педагог						
		в. 5 дает возможность проявить самостоятельность. Ответы принимаются, обсуждаются, резюмируются. поиск решения проблемной ситуации осуществляется в диалоге и формирующихся у детей навыков самоанализа и рефлексии						
	Использует разнообразные формы организации деятельности детей при реализации образовательной работы	а. использует традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.);						
б. использует разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные). С учетом индивидуальных особенностей группы и рекомендаций специалистов.								
в. использует инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей. Импровизирует в соответствии с ситуацией.								
Реализация педагогических рекомендаций	Реализует педагогические рекомендации	а. не использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.						

<p>специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями.</p>	<p>специалистов в совместной деятельности.</p>	<p>б. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.</p>						
		<p>в. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями, применяя оптимальное сочетание репродуктивных и проблемных заданий для коррекции индивидуальных нарушений.</p>						
	<p>Реализует педагогические рекомендации специалистов в самостоятельной деятельности.</p>	<p>а. не использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.)</p>						
		<p>б. использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.).</p>						
		<p>в. применяет рекомендации специалистов для коррекции индивидуальных нарушений детей с ОВЗ, используя разнообразные виды самостоятельной деятельности.</p>						
	<p>Выстраивает партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач</p>	<p>Создает условия для вовлечения родителей в образовательный процесс</p>	<p>а. Не вовлекает родителей в образовательный процесс</p>					
<p>б. Привлекает родителей к созданию атрибутов, изготовлению поделок для конкурсов.</p>								
<p>в. привлекает родителей в качестве партнеров к участию в событийных мероприятиях (реализация совместных проектов, малые олимпийские игры и т.д)</p>								
<p>При планировании подбирает формы и</p>		<p>а. Используются традиционные формы взаимодействия с родителями без учета запросов и интересов родителей</p>						

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

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.



Педагогические работники воспитатель			
№	КРИТЕРИИ		мероприятия
1	<b>Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях:</b> - ДОО - муниципальный - в сети Интернет		
2	<b>Участие воспитанников с родителями в совместных мероприятиях</b> - ДОО - город		
3	Участие педагогов в методической работе: *распространение опыта своей работы(2) ( мастер – классы (2); открытые занятия (3); размещение передового опыта(1) : -ДОО - муниципалитет +2		
4	Участие в Инновационной и экспериментальной деятельности ДОО		
5	Создание условий воспитательно – образовательной деятельности: - группа/зал - прогулочная веранда /площадка		
6	Организация методических мероприятий (семинаров, выставок, м/о, творческие группы и т.д.)		
7	Публикация разработок (наличие сертификата) в СМИ, на сайте ДОО		
8	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: ДОО муниципальный		
9	Прохождение курсов от 16 часов		
10	Исполнительская дисциплина и благоприятный климат в группе (отсутствие жалоб от родителей)		

## **Раздел II**

### **2.1. Цель программы**

*Стратегическая цель:*

Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ № 60.

*Конкретная цель:*

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

### **2.2. Задачами программы являются**

1. Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития.
2. Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации.
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.
4. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей.
5. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.

### **2.3. Принципы**

Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников.

Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия).

Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

### **2.4. Механизмы реализации Программы**

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

### **2.5. Сроки и этапы реализации Программы**

Программа рассчитана на 5 учебных лет - в период с 2021 по 2025 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

### **2.6. Общий объем финансирования**

Бюджет 139 200 руб.

### **2.7. Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 60 на 2021-2025 годы**

- ✓ Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения.
- ✓ Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций.
- ✓ Мотивация к качественному педагогическому труду.
- ✓ Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах.

- ✓ Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности).
- ✓ Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий.
- ✓ Совершенствование 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).

### Раздел III

#### 3.1. Система мероприятий по реализации программы

<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
<b>Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития</b>		
Создание плана работы в межаттестационный период с педагогами на основе их профессиональных потребностей Повышение квалификации не менее 1 раза в 5 лет Формирование корпоративного заказа на КПК	Ежегодно август - сентябрь	Старший воспитатель
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ и председатель ПК
Разработка, внесение изменений в Положение об оплате труда работников, совершенствование критериев оценки качества работы педагогов Усиление дифференциации оплаты труда.	По мере необходимости	Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	постоянно	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: ГМО, школа молодого специалиста, образовательные интернет сайты, персональные сайты педагогов и т.п.	В течение всего периода	Заведующий, старший воспитатель ДОУ
Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом Достижение 90% ИКТ-компетенций педагогов	постоянно	старший воспитатель
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности деятельностью ДОУ)	Май	Старший воспитатель
Планирование, корректировка и анализ индивидуального маршрута профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течение всего периода	Старший воспитатель

**Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации**

<p>Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей</p>	<p>2021</p>	<p>Заведующий и старший воспитатель</p>
<p><b>Трудовое действие: планирование образовательной работы</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование корпоративного заказа</li> <li>- организация курсов КПК на основе оценки уровня квалификации</li> <li>- оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации, КПК)</li> </ul> <p><b>Трудовые действия: реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности</b></p> <p><b>Внутренние ресурсы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация КПК</li> <li>- проведение ВСОКО</li> <li>- повторная оценка уровня квалификации</li> </ul> <p>- Организация методического сопровождения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• заседания педсоветов</li> <li>• профильные и индивидуальные консультации</li> <li>• временные творческие объединения по направлениям работы</li> <li>• конкурсы: «Проектирование центров детской активности», «Территория ДОУ - территория детства»</li> <li>• семинары-практикумы, «Автодидактичность», «Секреты создания материалов для самостоятельной работы с детьми»</li> <li>• открытые показы ООД</li> <li>• Наставничество</li> </ul> <p><b>Внешние ресурсы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• включение педагогов в образовательное пространство: ГМО, школа молодого педагога, интернет-сообщества</li> <li>• взаимодействие с социальными партнерами</li> <li>• конкурсное движение</li> </ul> <p><b>Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов</b></p> <p><b>Внутренние ресурсы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация КПК</li> <li>- консультации учителей - логопедов по реализации АООП</li> <li>- семинары-практикумы: «РППС в группе комбинированной направленности», «Взаимодействие воспитателя комбинированной группы со специалистами при реализации АООП», «Звуковая культура речи»</li> </ul> <p><b>Внешние ресурсы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»</li> <li>- ГМО</li> <li>- взаимодействие с КЦ</li> </ul> <p><b>Трудовое действие:</b> Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями</p> <p>«Мастер-класс эффективная форма вовлечения родителей в</p>	<p>По плану КПК</p> <p>Ежегодно В соответствии с планом - графиком</p> <p>В течение всего периода</p>	<p>Заведующий и старший воспитатель</p>

образовательный процесс», использование информационных платформ «Вопрос – ответ», КЦ «Вопрос - ответ» - вовлечение родителей в проектную деятельность - поддержка традиций: фестивали, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями, проведение акций, организация выставок.		
<b>Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров</b>		
Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного) Формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным маршрутам профессионального развития	В течение всего периода	Старший воспитатель ДОУ
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2021-2025	Старший воспитатель ДОУ
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»	2021-2025	Старший воспитатель,
Развитие конкурсного движения: - конкурсы в ДОУ - дистанционные конкурсы - профессиональные конкурсы «Воспитатель года», «Мой лучший урок», «Лучший педагогический работник», «От поколения к поколению» номинации педагогов по результатам работы за год	2021-2025	Старший воспитатель ДОУ
Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных и образовательных технологий	По срокам организации	Старший воспитатель ДОУ
<b>Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей</b>		
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 индивидуального маршрута развития педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.	Весь период	Старший воспитатель
<b>Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения</b>		
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий походов, 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 проектах, проектах ДОУ	Весь период	Заведующий Старший воспитатель
Проведение конкурсов и утверждение награды детского сада	2021-2025	Заведующий Старший воспитатель

## РАЗДЕЛ IV

### 4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 60 на 2021-2025 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, индивидуальных маршрутов профессионального развития педагогов, 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 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	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%

педагогов	
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Все педагоги переведены на эффективный контракт Совершенствование критериев оценки качества образования в Положении об оплате труда для учета стимулирования педагогов за профессиональную деятельность
Качественная реализация ООП ДО	Результаты ВСОКО

## 4.2. Заключение

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