

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
« Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
познавательнo-речевому направлению развития детей
№17 «Звездочка» города Лесосибирска»

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол № 1
от « 9 » 09 2021 года

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №17 «Звездочка»
Е.Ю. Коробейникова
Приказ № 1
от « 9 » 09 2021 года



**Программа профессионального развития
педагогических кадров
на 2021-2024 гг.**

г. Лесосибирск-2021г.

Содержание

Раздел I

1.1.	Паспорт программы профессионального развития кадров	3
1.2.	Пояснительная записка	5
1.3.	Актуальность	5
1.4.	Анализ кадровых ресурсов	6
1.5.	Риски	9

Раздел II

2.1.	Цель программы	9
2.2.	Задачи программы	9
2.3.	Принципы программы	9
2.4.	Механизмы реализации программы	10
2.5.	Система мероприятий	11
2.6.	Сроки реализации	19
2.7.	Ожидаемые результаты	19

Раздел III

3.1	Мониторинг реализации программы	20
3.2.	Заключение	21

Литература	21
-------------------	-----------

Раздел I

1.1. Паспорт программы профессионального развития кадров

Наименование программы	Программа профессионального развития кадров МБДОУ «Детский сад №17 «Звёздочка»
Разработчик программы	МБДОУ «Детский сад №17 «Звёздочка» Заместитель заведующего Захарова Е.В., старший воспитатель Ерофеева А.Н.
Назначение программы	Удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагогов и обеспечение условий для включения педагогов в творческий процесс.
Цель программы	Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива.
Задачи программы	1. Создать систему непрерывного профессионального развития 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. Формировать основные профессиональные компетенции педагогов для эффективного применения образовательных технологий. 3. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов на основе потребностей педагогов и выявленных проблем. 4. Совершенствовать умения педагогов 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	2021-2024гг.
Участники программы	Педагогический коллектив
Ожидаемые результаты	1. Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДООУ. 2. Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда. 3. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней. 4. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов. 5. Применение 100% ИТК в воспитательно - образовательном процессе; создание личных сайтов. 6. Накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях. 7. Повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.
Механизм реализации	Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования. Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога. Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий. Оформление портфолио педагога.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий МБДОУ, заместитель заведующего, старший воспитатель.

1.2 Пояснительная записка

Программа профессионального развития кадров (далее - Программа) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей №17 «Звездочка» города Лесосибирска» 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 № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

5.Устав Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей №17 «Звездочка» города Лесосибирска»

1.3. Актуальность

Введение ФГОС ДО предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДОУ, которая зависит от системы взаимосвязанных, организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для эффективного функционирования и использования кадрового потенциала.

Детский сад сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является его педагогический коллектив, к которому сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

Уровень квалификаций педагогических работников образовательного учреждения должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности. При этом педагогические работники должны обладать основными компетенциями в:

- организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья воспитанников и их физическое развитие;
- организации различных видов деятельности и общения воспитанников;
- организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования;
- осуществлении взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения;
- методическом обеспечении воспитательно – образовательного процесса;
- владении информационно – коммуникационными технологиями и умением применять их в воспитательно – образовательном процессе.

Предъявляются также требования к непрерывности профессионального развития педагогических кадров.

В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов дошкольного учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- неготовность педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность в профессиональном развитии и передачи своего опыта работы;
- неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами.

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

1.4. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Воспитательно - образовательный процесс в дошкольном учреждении осуществляют 21 педагог. Это высококвалифицированный педагогический коллектив - 91% с высшим образованием. 86% педагогов аттестовано, включая 29% - на высшую категорию, 45% - на первую категорию, 16% - на соответствие занимаемой должности.

При расстановке кадров учитывались индивидуальные особенности сотрудников, опыт, стаж, психологическая совместимость, желание работать в одной команде.

Анализируя характеристику педагогического коллектива по педагогическому стажу работы, следует отметить, что в детском саду

работает 1 молодой специалист, что составляет 4,8% от всех педагогических работников.

Распределение педагогического персонала по возрасту

	В том числе в возрасте (полных лет на 1 сентября 2021 года)							
Всего педагогов	Моложе 25 лет	25-29	30-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 лет и старше
21	0	1	5	6	3	3	2	1
	0%	5%	24%	28,5%	14%	14%	9,5%	5%

По стажу педагогической работы в образовательном учреждении работают педагоги

Стаж	До 3 лет	От 3 до 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 15 лет	От 15 до 20 лет	Свыше 20 лет
2021год						
Количество педагогов	5	1	4	8	1	2
%	24%	5%	19 %	38%	5%	9%

Повышение профессионального уровня педагогических работников включает прохождение курсов повышения квалификации; участие в работе педагогических советов, семинарах, мастер – классов, консультаций в ДООУ; участие в работе городских тематических методических объединениях; участие в мастер – классах при городской школе педагогического мастерства; участие в конкурсах профессионального мастерства; обобщение и распространение передового педагогического опыта.

Анализ курсовой переподготовки

Название	2018-2019	2019-2020	2020-21
Дистанционные	профессион-ая переподготовка по программе "педагогика и методика дошкольного образования с присвоением квалификации "Воспитатель детей дошкольного возраста"; 260ч. – 4чел.	Мультимедийные технологии в дошкольном образовании КИПК 80 ч.- 3чел. «Технология обучения и воспитания детей дошкольного возраста с ОВЗ по ФГОС ДО ; 72ч -4 чел.	Основы финансовой грамотности в дошкольной образовательной организации 48ч.- 2 чел. «Особенности управления образовательной организацией в условиях развития инклюзивного образования» 40ч.- 2 чел. Организация педагогического наблюдения в практике работы с детьми раннего и дошкольного возраста 72ч.- 1 чел.
Автономная	«Развитие и		«Развитие

некоммерческая организ.допол. профес.образ.»институт образования взрослых»	образование детей раннего возраста» 72ч -1 чел.		интеллектуальных способ-ей детей старшего дошкольного возраста с использов-ем технологии смарт- тренинга» 24ч- 4 чел.
Красноярский педагогический колледж		«Современные образовательные технологии в дошкольном образовании» 80ч.; 4чел.	
г. Красноярск в частном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации»	Инновационная технология проектирования в условиях реализации ФГОС» -1 чел.	По программе «Цифровой формат работы в системе дошкольного образования» 72ч.-1 чел.	Организация и содержание ранней помощи детям с нарушениями развития и их семьям» КИПК 72ч. -1 чел.

Курсы повышения квалификации проходят своевременно, согласно графику.

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

- старение кадрового состава;
- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу и наличие стереотипных установок;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов и педагогического коллектива в целом. 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, технологии «электронное портфолио» и пр.)

1.5. Риски

- Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.
- Дефицит специалистов.
- Недостаточная эффективность положения о стимулирующих выплатах педагогам.

Раздел II

2.1. Цель программы

Цель программы: создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива.

2.2. Задачи программы

Программа рассчитана на четыре года и решает поставленные *задачи*:

- создать систему непрерывного профессионального развития 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);
- формировать основные профессиональные компетенции педагогов для эффективного применения образовательных технологий;
- обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов на основе потребностей педагогов и выявленных проблем;
- совершенствовать умения педагогов 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.

2.3. Принципы программы:

- принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС ДО п.3.2.6.);
- 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 уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей;

- принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации);
- принцип поддержки инициативы и творчества.

2.4. Механизмы реализации Программы

1. Диагностический этап

Анализ состояния воспитательно-образовательного процесса, выполнение ООП ДО, реализация программы воспитания. Уровень профессиональной компетентности педагогов, повышение их квалификации, аттестации.

Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям педагог 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.

2.5. Система мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1	Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ	Статистические данные мониторинга	ежегодно	заведующий ДОУ, заместитель заведующего, старший воспитатель
2.	Использование в практике положения о стимулирующей части оплаты труда работников ДОУ, определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательной деятельности.	По необходимости внесение изменений в положение о системе оплаты труда и стимулирующей части оплаты труда	2021- 2024	заведующий ДОУ
3	Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствие с профессиональным стандартом.	Нормативные документы	2021-2024	заведующий ДОУ
4.	Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров: - привлечение к работе ДОУ молодых специалистов (рекламные акции в ЛПИ, система материального стимулирования молодых специалистов, внедрение наставничества); - комплекс мероприятий по стимулированию	Укомплектованность кадрами	2021-2024	заведующий ДОУ, заместитель заведующего, старший воспитатель

	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).			
5.	Представление и награждение лучших работников образования	Ежегодно по плану работы (в соответствии с достижениями, заслугами).	2021-2024	комиссия по наградным
6.	Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив		
	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов.	Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 30%)	2021-2024	заместитель заведующего, старший воспитатель
	Мероприятия по аттестации педагогических кадров: - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников,	Повышение квалификационной категории педагогов	2021-2024	заместитель заведующего, старший воспитатель

	- профессиональная переподготовка по профилю деятельности «воспитатель». Систематизация банка передового педагогического опыта.			
7.	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	Организация наставничества, посещение школы молодого педагога	2021-2024	старший воспитатель
8.	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания.	2 раза в год Обеспечить психологическую поддержку. Предотвратить «психологическое» выгорание педагогов, не допустить резкого падения самооценки, сформировать уверенность в своих силах, целеустремленность, желание профессионального роста	2021-2024	заместитель заведующего, старший воспитатель, педагог-психолог
9.	Развитие конкурсного движения.	Рост числа педагогов, участвующих в конкурсном движении (повышение качества участия, деятельность на результат)	2018-2021	заместитель заведующей, старший воспитатель
10.	Участие педагогов в конференциях, ГМО, семинарах	Систематизация и обобщение наработанного	2018-2021	заместитель заведующей,

		педагогического опыта на разных уровнях		старший воспитатель
11.	Развитие системы традиций. Организация мероприятий: туристические походы, вечера отдыха.	Создание благоприятного психологического климата	2018-2021	профсоюзный комитет
12.	Проведение Дня здоровья, тренингов.	Релаксация и сохранение профессионального долголетия	2018-2021	старший воспитатель педагог-психолог
13.	Совершенствование системы контроля.	Формирование системы в соответствии с ООП ДО, Программой развития МБДОУ	2018-2021	заместитель заведующей, старший воспитатель
14.	Овладение основами научного анализа собственного педагогического опыта.	Формирование методической копилки с материалами различной тематики	2018-2021	заместитель заведующей, старший воспитатель

Повышение квалификации педагогических кадров (курсовая подготовка, переподготовка)

Составление заявки на курсы повышения квалификации с учетом потребностей педагогов в реализации ООП ДО не реже 1 раза в 3 года.

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.

**План прохождения курсов повышения квалификации
и аттестации педагогами (2 здание)**

Ф. И. О.	Должн ость	Катег ория	Приказ о предыд. аттестаци	Год прохожд курсов, аттестации							
				2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Мусатова А.Н.	Восп- ль	в/к	22.05.2019			<u>К, А</u> Разв психомот, 52ч	<u>К</u> <u>Мультим техн</u> 80ч	<u>Переп.</u> <u>Педагог доп.обр</u> 250ч.			<u>А</u> <u>к</u>
Сорокина О.В.	Восп- ль	1	23.04.2018		<u>Переп</u> <u>А</u>	<u>К</u> <u>Орган самос де</u> 72ч		<u>Переп.</u> <u>Педагог доп.обр</u> 250ч.		<u>А</u>	<u>к</u>
Береснева Н.Ю.	Восп- ль	1	09.01.20		<u>К</u> <u>Игра. 72ч</u>		<u>А</u>	<u>К+переп(пед</u> <u>Смарт-трени</u> <u>доп.обр 24ч</u>			<u>к</u>
Петрова Л.С.	Восп- ль	1	29.12.2018		<u>К</u> <u>Игра. 72ч</u> <u>А</u>	<u>К</u> <u>ОВЗ. 72ч</u>	<u>К</u> <u>Мультим техн</u> 80ч			<u>А</u>	<u>к</u>
Ермоленко Г.М.	Восп- ль	в/к	01.12.2017	<u>А</u>			<u>К</u> <u>ОВЗ 72ч</u>		<u>А</u> декабрь	<u>к</u>	
Колобаева Е.А.	Восп- ль	1	17.03.21				<u>К</u> <u>ОВЗ 72ч</u>	<u>К А</u> <u>Смарт-тренинг 24ч</u>			<u>к</u>
Шефер Е.М.	Восп- ль	-	-			<u>К</u> <u>Орган самос де</u> 72ч <u>А соотв</u>		<u>Переп.</u> <u>Педагог доп.обр</u> 250ч.	<u>А</u> март		
Пяткова Е.В.	Муз.ру ков	в/к	18.12.2018	<u>переподг</u>	<u>А</u>		<u>К</u> <u>ОВЗ 72ч</u>			<u>А</u>	<u>к</u>
Зеленская О.А.	Восп- ль	-	-				<u>Принята на</u> <u>работу</u> <u>К ОВЗ 72ч.</u> <u>К</u> <u>Фин грам 48ч</u>	<u>Переп.</u> <u>Педагог доп.обр</u> 250ч.		<u>А на</u> <u>соотв</u> <u>декабрь</u>	

Трусиенко К.А.	Восп-ль	-						Принята на работу август		К	А на соотв декабрь
----------------	---------	---	--	--	--	--	--	--------------------------	--	---	--------------------

К,А- пройдены курсы, аттестация

К, А- планируемые

План прохождения курсов повышения квалификации
и аттестации педагогами (1 здание)

Ф. И. О.	Должность	Категория	Дата предыд. аттестации	Год прохожд курсов, аттестации							
				2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Бигашева З.М.	Восп-ль	в/к	24.12.2020			<u>К</u> Раннее раз	<u>А</u>			К	
Богданова В.В.	Восп-ль	1	29.04.2019			<u>А</u> 29.03.2019	<u>К</u> Цифр формат	<u>К</u> Смарт-тренинг	А		
Анохина Е.В.	Восп-ль	Соответствие Май 2021г			Вышла после д/о	<u>Переп.</u> 22.10.2018-11.01.2019	<u>К</u> <u>ОВЗ</u> <u>К</u> Совр обр тех	<u>А на соотв</u>		К	
Калинина О.Н.	Восп-ль	в/к	14.05.2021			<u>К</u> Совр обр тех	<u>К</u> <u>ОВз</u> <u>К</u> Ранняя пом дет овз	<u>А</u>		К	
Кузнецова Л.Н.	Восп-ль	1	25.05.2017	<u>А</u>		<u>переподг</u>			К		
Хуснутдинова И.В.	Восп-ль	1	соответ		<u>А на соотв</u>		<u>К</u> Совр обр тех				К

Ерофеева А.Н.	Ст. восп- ль	в/к	12.12.2019			<u>А</u>	<u>К</u> <u>Управ ОВЗ</u>	<u>К</u> <u>Финан грам</u> <u>К</u> <u>Смарт-тренинг</u>			А
Щербакова О.М.	Восп- ль	1	08.05.2020	<u>К</u> <u>Орг обр проц</u>	<u>А на</u> <u>соотв</u>		<u>А</u> <u>К</u> <u>Мультим техн</u>			К	
Лисицына Н.Г.	Восп- ль	-	-		<u>переподг</u>	Принята на работу	<u>К</u> <u>Совр обр тех</u>	<u>К</u> <u>Орг пед набл в</u> <u>ран возр</u>	А на соотв с янв		к

К,А- пройдены курсы, аттестация

К, А- планируемые

Наставничество

Наставничество – одна из форм работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

При поддержке наставника молодой педагог постепенно овладевает искусством общения, начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями.

Направления наставничества:

- 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 НОД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий вовремя НОД 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.

В структуру портфолио входят несколько разделов:

1. Общие сведения о педагоге:

- фамилия, имя, отчество педагога, год рождения, фото;
- сведения об образовании (копии дипломов об окончании учебных заведений)
- данные о трудовом и педагогическом стаже;
- данные о повышении квалификации;
- наиболее значимые награды, грамоты, благодарственные письма;
- дипломы различных конкурсов.

2. Результаты педагогической деятельности:

- конспекты открытых просмотров НОД, праздников, развлечений и

других видов деятельности;

- индивидуальный план по самообразованию;
- творческие отчеты об опыте работы в виде рефератов, докладов, сообщений, презентаций, и т.д.;
- тексты сообщений и другие материалов, которые подтверждают участие педагога в ГМО, семинарах и т.д.; статьи, опубликованные в периодической печати, в сети Интернет (с указанием названия издания, сайта).

3. Творческие находки педагога:

- тема и описание проектной деятельности, изготовленные дидактические пособия и материалы;
- разработки планов работы с семьей, анкетирование родителей и другие формы взаимодействия.

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.

2.6. Сроки реализации программы

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2021 по 2024 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.7. 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.
- Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.
- 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.

Раздел III

3.1. Мониторинг 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.

Критерии мониторинга

Индикатор	Наименование методики	Объект	Периодичность	Ответственный
Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования				
Использование современных образовательных технологий.	Наблюдение за педагогической деятельностью, анкетирование	педагоги	В течение уч.года	заместитель заведующего, 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	заместитель заведующего, старший воспитатель
Результативность образовательного процесса				
Реализация ООП ДО в полном объеме	Мониторинг реализации ООП ДО	дети	2 раза в год	старший воспитатель
Обобщение и	Форма	педагоги	в течение	заместитель

презентация педагогического опыта	фиксации (карта наблюдений), участие в ГМО, методических мероприятиях		учебного года	заведующего, старший воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей).	Анкетирование беседа	педагоги	2 раз в год	заместитель заведующего, старший воспитатель

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

3.2. Заключение

Программа обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а также повышение эффективности образовательного процесса Учреждения.

Литература:

1. Белая К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации- М.: ТЦ Сфера, 20014. – 128с. (Библиотека журнала «Управление ДОУ»).
2. Демин В.А. Профессиональная компетентность: понятие, виды / В.А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – № 4. – С. 35-39.
3. Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. 128с. (Библиотека журнала «Управление ДОУ»).
4. Майер А.А. Управление инновационными процессами в ДОУ: Методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2008. – 128с. (Приложение к журналу «Управление ДОУ»).
5. Микляева Н.В. Детский сад Будущего: Методическое пособие/ Под ред. Н.В. Микляевой. – М.: ТЦ Сфера, 2010. – 128с. (Приложение к журналу «Управление ДОУ»).