

ПРИНЯТО:  
на Педагогическом совете  
МАДОУ «Детский сад №1»  
с. Усть-Кулом  
Протокол № 1 от 31.08.2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказом директора МАДОУ  
«Детский сад № 1» с. Усть-Кулом  
от 31.08.2022 г. № 82  
\_\_\_\_\_ В.А. Кузнецова

Программа развития профессионального развития  
педагогов МАДОУ «Детский сад №1» с. Усть-Кулом

2022 г.

## Содержание

<b>Раздел I</b>		
1.1.	Паспорт программы	3
1.2.	Пояснительная записка	4
	Актуальность	5
1.2.1.		
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	5
1.3.	Риски	6
1.4.	Оценка уровня квалификации	7-17
<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

### 1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МАДОУ «Детский сад №1» с. Усть-Кулом

<b>Наименование программы</b>	Программа профессионального развития педагогов МАДОУ «Детский сад №1» с. Усть-Кулом (далее – ДОО) на 2022-2025 годы
<b>Разработчик программы</b>	Рабочая группа: Старший воспитатель: Зезегова И.Л., Гичева Е.Д.
<b>Цель программы</b>	<b>Стратегическая цель:</b> Повышение качества через профессиональное развитие педагогов ДОО <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>	2022-2025 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; Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке ИППР, Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности); Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
<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 организации контроля</b>	Текущий контроль осуществляет заведующий, старший воспитатель.

## **1.2. Пояснительная записка**

Программа профессионального развития педагогов ДОО (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 № 544н 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 ДОО. 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.

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы со

взрослыми и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации. Поэтому **основной управленческой задачей стало:** разработка требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

Возникла необходимость в разработке механизма оценки уровня квалификации педагогов, требований к уровню квалификации педагогов, модели аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности для:

- оценки уровня профессиональной квалификации педагогов;
- повышения качества методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального роста;
- предоставление возможности распространения накопленного опыта на основе выявленных ресурсов педагогов;
- обеспечение разработки индивидуальных программ профессионального развития педагогов;
- разработки программы профессионального развития педагогов ДОО
- формирования заказа на повышение квалификации.

### **1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОО**

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОО осуществляют 12 педагогов, 1 учитель-логопед, педагог-психолог, 1 музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, старший воспитатель. Педагогический коллектив последние годы обновляется.

Общий состав коллектива ДОО: 40 человека. Педагогический коллектив состоит из 16 педагогов.

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- учебу в высших учебных заведениях;
- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе РМО;
- конкурсное движение.

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

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;

- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

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

### **1.3. Риски**

Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.

Недостаточная эффективность положения о стимулировании.  
«Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

### **Оценка уровня квалификации педагогов МАДОУ «Детский сад №1» с. Усть-Кулом**

Функционирует 8 групп общеразвивающей направленности.

На фоне обновления содержания дошкольного образования, принципов построения образовательного процесса, углубляется противоречие между требуемым и реальным уровнем профессиональной компетентности воспитателей. На практике это выражается в преобладании в работе воспитателя учебной модели построения образовательного процесса, в затруднениях связанных с подбором форм и методов воспитания, обучения, развития дошкольников с разными образовательными потребностями в соответствии с принятыми целями образовательной программы.

Важным шагом на пути к устранению **данной проблемы** стало определение требований к квалификации воспитателя.

Была поставлена **Управленческая задача**: разработка требований к уровню квалификации воспитателей в соответствии с профстандартом, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы дошкольного образования. Это позволило с одной стороны выявить фактическое владение педагогическим коллективом в целом и каждым педагогом в отдельности трудовыми действиями и умениями, образовательные дефициты педагогов для последующего составления индивидуальных программ профессионального развития, а с другой стороны устанавливать дифференцированные стимулирующие выплаты педагогам.

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

1. репродуктивный уровень (делает по образцу);
2. продуктивный уровень (способен делать в определенных ситуациях);
3. творческий уровень (импровизирует).

Оценка квалификации педагогов проводилась в ДОО 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 ОД (2 раза в год).

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.**

#### **Проблемы, возникающие при проведении оценки:**

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

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

По каждому трудовому действию и уровням были приняты управленческие решения (фрагмент: **трудовое действие** - «Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.)»):

Трудовое действие	Уровень	Количество педагогов %	Управленческие решения
<p><b>Организация разных видов деятельности (предметная, познавательная - исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.).</b></p>	<b>I уровень</b>	<b>37 % (6 человек)</b>	<p>Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, на основании которых:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определены внешние ресурсы: был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 6 педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательно-исследовательской, проектной деятельности, использования в образовательной работе новых технологий;</li> <li>- определены внутренние ресурсы (<b>за счет педагогов выявленного 3 и 2 уровня</b>): консультации, семинар-практикум, мастер-класс по темам «Звуковая культура речи», «Использование схем в заучивании стихотворений», круглый стол, многоэтапный педсовет - «Использование в образовательной работе новых технологий»</li> </ul> <p>По организации центров детской активности запланирован конкурс.</p>
	<b>II уровень</b>	<b>50% (8 человек)</b>	<p>Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, в которых отражено:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определены возможности внешней среды (для 4 педагогов участие в семинаре по звуковой культуре речи; для 8 педагогов</li> </ul>



		<p>прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»; для 1 педагога участие в семинаре-практикуме «Проектирование центров детской активности»; был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 8 педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательно-исследовательской, проектной деятельности, использование в образовательной работе новых технологий;</p> <p>- Представление опыта работы на уровне ДОО и муниципалитета</p>
	<b>III уровень</b>	<b>13% (2 человек)</b>
		<p>- в рамках индивидуальных программ профессионального развития педагоги представляют свой опыт на уровне учреждения и на муниципальном уровне.</p> <p>- осуществляют наставничество над молодыми педагогами (они имеют в основном 1 уровень репродуктивный).</p> <p>- являются членами экспертных групп.</p>

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 внутренних ресурсов не достаточно. В этом случае эффективнее формировать корпоративный заказ.

По результатам анализа оценки уровня квалификации педагогов выявлено, что педагоги испытывают трудности в проектировании РППС, в организации разных видов деятельности (исследовательской, проектной) в работе с родителями.

**Лист оценки квалификации педагога**

**Приложение № 1**

Ф.И.О

педагога \_\_\_\_\_

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
Планирование образовательной работы в группе дошкольного	Формулирует цели и задачи при планировании образовательной	1. формулирует без учета индивидуальных и возрастных особенностей детей						
		2. формулирует с учетом мониторинга и возрастных						
возраста в соответствии с федеральными государственными и образовательным и стандартами и ООП	Работы	особенностей группы.						
		3. формулирует с учетом индивидуальных особенностей детей, мониторинга						
		Подбирает методы и приёмы при планировании образовательной работы	1. подбирает без учета индивидуальных особенностей детей					
	Подбирает формы организации деятельности детей при планировании образовательной работы	2. подбирает с учетом мониторинга и индивидуальных особенностей детей						
		3. подбирает для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники.						
		1. подбирает традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.).						
	2. подбирает разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные) с учётом индивидуальных особенностей и рекомендаций узких специалистов.							
		3. подбирает инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей.						
	Реализация образовательной работы в группе детей дошкольного	Реализует поставленные цели и задачи в образовательной	1. реализует без учета индивидуальных и возрастных особенностей группы.					
2. реализует с учетом и возрастных особенностей группы.								

возраста в соответствии с федеральными государственными и образовательными стандартами .	работе	3. реализует с учетом индивидуальных и возрастных особенностей группы						
Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными и потребностями.	Реализует педагогические рекомендации специалистов в совместной деятельности.	1. не использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.						
		2. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.						
		3. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями, применяя оптимальное сочетание репродуктивных и проблемных заданий для коррекции индивидуальных нарушений.						
	Реализует педагогические рекомендации специалистов в самостоятельной деятельности.	1. не использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.)						
2. использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.).								

		3. применяет рекомендации специалистов для коррекции индивидуальных нарушений детей с ОВЗ, используя разнообразные виды самостоятельной деятельности.						
Выстраивает партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач	Создает условия для вовлечения родителей в образовательный процесс	1. Не вовлекает родителей в образовательный процесс						
		2. Привлекает родителей к созданию атрибутов, изготовлению поделок для конкурсов.						
		3. привлекает родителей в качестве партнеров к участию в событийных мероприятиях (реализация совместных проектов, малые олимпийские игры и т.д)						

## **Раздел II**

### **2.1. Цель программы**

*Стратегическая цель:*

Повышение качества профессионального развития педагогов ДОО.

*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 (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 3 учебных года - в период с 2022 по 2025 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 ДОО**

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;  
 Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке ИППР, Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности);  
 Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;  
 Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

### 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 перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей Повышение квалификации на менее 1 раза в 3 года Формирование корпоративного заказа на КПК	Ежегодно сентябрь	Старший воспитатель
Представление и награждение лучших работников ДОО государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОО и старший воспитатель
Разработка, внесение изменений в Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда.	По мере необходимости	Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Старший воспитатель
Анализ кадровой ситуации в системе ДОО с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.	Май ежегодно	Заведующий, ДОО, старший воспитатель
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОО в образовательное пространство: РМО, образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течении всего периода	Заведующий, старший воспитатель ДОО
Организация обучения всех педагогов основам		Заведующий и

компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в «Клубе компьютерных образовательных презентаций» Достижение 90% ИКТ- компетенций педагогов		старший воспитатель
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОО)	Май	Старший воспитатель
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течении всего периода	Старший воспитатель
<b>Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации</b>		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	2022	Заведующий и старший воспитатель
<p><b>Трудовое действие: планирование образовательной работы</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование корпоративного заказа</li> <li>- организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации</li> <li>-оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации, КОД)</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 КОД</li> <li>- проведение ВСОКО</li> <li>-повторная оценка уровня квалификации</li> <li>- Организация методического сопровождения: заседания педсоветов: многоэтапный педсовет «Проектирование центров детской активности», «Разработка ИППР на основе оценки уровня квалификации»; «Час игры в ДОО» «Проектная и исследовательская деятельность в ДОО» «Территория ДОО - территория детства» профильные и индивидуальные консультации временные творческие объединения по направлениям работы семинары - практикумы Наставничество</li> </ul> <p><b>Внешние ресурсы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>включение педагогов в образовательное пространство: РМО, клубы молодого педагога, интернет - сообщества</li> <li>взаимодействие с соцпартнерами</li> </ul>	<p>2023г. 2024г. 2025</p> <p>По плану КОД</p> <p>Апрель</p> <p>Ежегодно</p> <p>В течении всего периода</p>	<p>Заведующий и старший воспитатель</p>

<p>конкурсное движение</p> <p><b>Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов</b></p> <p><b>Внутренние ресурсы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-организация КОД</li> <li>- консультации учителей - логопедов по реализации АОП</li> <li>- семинары-практикумы: «РППС в группе комбинированной направленности», «Взаимодействие воспитателя комбинированной группы со специалистами при реализации АОП», «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> </ul> <p><b>Трудовое действие:</b> Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Серия презентационных докладов: «Гость группы», «Мастер-класс- эффективная форма вовлечения родителей в образовательный процесс», «Ромашковое поле»</li> <li>- вовлечение родителей в проектную деятельность</li> <li>-поддержка традиций: экскурсии, театральные фестивали, веселые старты с родителями, квест - игра с родителями, проведение акций, организация выставок.</li> </ul>		
<p><b>Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров</b></p>		
<p>Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), Формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития (ИППР)</p>	<p>В течении всего периода</p>	<p>Старший воспитатель ДОО</p>
<p>Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.</p>	<p>2022-2025</p>	<p>Старший воспитатель ДОО</p>
<p>Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов</p> <p>Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»</p>	<p>2024</p>	<p>Старший воспитатель, педагог-психолог,</p>
<p>Развитие конкурсного движения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-конкурсы в ДОО</li> <li>-дистанционные конкурсы</li> <li>-профессиональные конкурсы «Воспитатель года»</li> </ul>	<p>2022-2025</p>	<p>Старший воспитатель ДОО</p>
<p><b>Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных</b></p>		

<b>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
<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 и поездок	Весь период	Старший воспитатель Председатель ПК
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОО	Весь период	Заведующий Старший воспитатель
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	2023-2025	Заведующий Старший воспитатель

#### **РАЗДЕЛ 4.**

##### **4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МАДОУ «Детский сад №1» с. Усть-Кулом**

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 ДОО.

##### **Способы оценки изменений:**

- наблюдение;
  - собеседование;
  - контрольно-оценочная деятельность
  - повторная оценка – сравнение результатов экспертизы 1 и экспертизы 2.
  - оценка динамики индивидуального развития ребенка.
- ВСОКО

<b>Предполагаемые результаты реализации программы</b>	<b>Индикаторы измерения</b>
Пополнение нормативной базы ДОО, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, ИППР, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями на 20% Рост числа педагогов, участников



	профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами 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 ДОО и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОО педагогическими кадрами на 100%

#### 4.2. Заключение

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

