

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад
общеобразовательного вида «Солнышко» с. Новенькое
Ивнянского района Белгородской области

Рассмотрено
на педагогическом совете
30.08.2024 г. протокол № 1



*Программа развития профессионального развития педагогов
на 2024 -2026 г.г.*

с. Новенькое 2024

Содержание

Раздел I			
1.1.	Паспорт программы	3	
1.2.	Пояснительная записка	4	
1.2.1.	Актуальность	5	
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	6	
1.3.	Риски	7	
1.4.	Оценка уровня квалификации	7	
Раздел II			
2.1.	Цель программы	12	
2.2.	Задачи программы	13	
2.3.	Принципы программы	13	
2.4.	Механизмы реализации программы	13	
2.5.	Сроки реализации	13	
2.6.	Ожидаемые результаты	14	
Раздел III			
3.1	Система мероприятий	14	
Раздел IV			
4.1.	Мониторинг реализации программы	17	
4.2.	Заключение	18	

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МБДОУ детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» с. Новенькое

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МБДОУ детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» с. Новенькое на 2024-2026 годы
Разработчик программы	Рабочая группа МБДОУ детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» с. Новенькое
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества реализации ООП ДОУ через профессиональное развитие педагогов МБДОУ детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» с. Новенькое Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов
Задачи программы	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.
Сроки реализации	2024-2026 годы

Ожидаемые результаты	<p>Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;</p> <p>Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;</p> <p>Мотивация к качественному педагогическому труду;</p> <p>Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;</p> <p>Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);</p> <p>Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;</p> <p>Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке ИППР, Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности);</p> <p>Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;</p> <p>Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.</p> <p>Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).</p>
Механизм реализации программы	<p>Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.</p>
Система организации контроля	<p>Текущий контроль осуществляет заведующий.</p>

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МБДОУ детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» с. Новенькое (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.

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 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 МБДОУ детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» с. Новенькое;
- формирования заказа на повышение квалификации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

МБДОУ детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» с. Новенькое 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 5 воспитателей, 1 педагог-психолог, 1 музыкальный руководитель . Педагогический коллектив последние годы обновляется, в том числе за счет ротации кадров.

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

Общий состав коллектива ДОУ: 20 человек.

Педагогический коллектив состоит из 7 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
%	14	29	14	43

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	43	57
%		

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
%	29	43	14	14

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.
- Профессиональное выгорание.

Оценка уровня квалификации педагогов МБДОУ детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» с. Новенькое

В МБДОУ детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» с. Новенькое функционирует 3 группы общеразвивающей направленности, которые посещают 48 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.

Была поставлена **Управленческая задача**: разработка требований к уровню квалификации воспитателей в соответствии с профстандартом, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы дошкольного образования МБДОУ детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» с. Новенькое.

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.

На основании приказа руководителя была создана рабочая группа, для разработки Регламента на соответствие занимаемой должности и содержания оценки (критериев, показателей оценивания, инструмента, процедур). Эта группа была ориентирована и на разработку механизма оценки квалификации педагога, разработку требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

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

При разработке критериев за основу были взяты те трудовые действия из профессионального стандарта воспитателя, которые необходимы для выполнения должностных инструкций педагога, то есть для качественной реализации образовательной программы МБДОУ детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» с. Новенькое:

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

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

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

Оценка квалификации педагогов проводилась в 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 НОД (2 раза в год);
- анализ показателей качества взаимодействия в системе «взрослый – дети» (показатели оценки качества взаимодействия в системе «взрослый – дети» оценивается по 14 направлениям, конкретизирующим пять образовательных областей Программы в соответствии с ФОП ДО).

Результаты оценки уровня квалификации педагога фиксировались в листе оценки.

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 2024 выявлено:

- 14% педагогов имеют 1уровень (репродуктивный); 57% - 2 уровень (продуктивный); 43% - 3 уровень (творческий).

Проблемы, возникающие при проведении оценки:

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

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

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

Трудовое действие	Уровень	Количество педагогов %	Управленческие решения
Организация разных видов деятельности (предметная, познавательная-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.).	I уровень	14 % (1 человек)	Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, на основании которых: - определены внешние ресурсы: был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 7 педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательной-исследовательской, проектной деятельности, использования в образовательной работе новых технологий; - определены внутренние ресурсы (за счет педагогов выявленного 3 и 2 уровня): 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», открытые просмотры НОД с анализом. По организации центров детской

		<p>активности запланирован конкурс. В годовом плане, который был разработан с учетом ИППР педагогов, на 2024-2025гг. кроме указанных форм повышения квалификации запланированы: тематический контроль по направлениям: человек в истории и культуре, для молодых воспитателей (1 человек) в ДОУ действует «Академия дошкольных наук», с ним работает наставник.</p>
II уровень	57% (4 человека)	<p>Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, в которых отражено:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определены возможности внешней среды (для 3 педагогов участие в семинаре по звуковой культуре речи; для 1 педагога участие в семинаре-практикуме «Проектирование центров детской активности»; был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 3 педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательно-исследовательской, проектной деятельности, использование в образовательной работе новых технологий; - определены внутренние ресурсы (за счет педагогов выявленного 3 уровня): консультации, семинары-практикумы, мастер-классы по темам «Звуковая культура речи», круглый стол, многоэтапный педсовет-«Использование в образовательной работе новых технологий», открытые просмотры НОД с анализом. По организации центров детской активности организован конкурс. - Представление опыта работы на уровне ДОУ и муниципалитета
III уровень	43% (3 человека)	<ul style="list-style-type: none"> - в рамках индивидуальных программ профессионального развития педагоги представляют свой опыт на уровне учреждения и на муниципальном уровне. - осуществляют наставничество над молодыми педагогами (они имеют в основном 1 уровень репродуктивный).

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 ФОП 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 в эти дефициты влияет на качество реализации ООП ДО.

Для ликвидации профессиональных дефицитов педагогов была разработана программа профессионального развития педагогов на основе оценки уровня квалификации.

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.

Для оценки уровня квалификации:

- 60% - репродуктивный уровень
- 30% - продуктивный уровень репродуктивный уровень
- 10% - творческий уровень
- 20% - репродуктивный уровень
- 60% - продуктивный уровень продуктивный уровень
- 20% - творческий уровень
- 10% - репродуктивный уровень
- 30% - продуктивный уровень творческий уровень
- 60% - творческий уровень

Раздел II

2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества реализации ФОП через профессиональное развитие педагогов МБДОУ детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» с. Новенькое.

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, 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 2024 по 2027 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов МБДОУ детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» с. Новенькое на 2024-2026 годы

- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
- Готовность педагогических работников к увеличению использования ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;
- Мотивация к качественному педагогическом 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.
- Качественная реализация ФОП (по результатам ВСОКО).

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей. Повышение квалификации на менее 1 раза в 3 года. Формирование корпоративного заказа.	Ежегодно сентябрь	Заведующий
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий
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	Заведующий
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
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: РМО, ШМП; образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течении всего периода	Заведующий, ДОУ
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Заведующий, ДОУ
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течении всего периода	Заведующий, ДОУ
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	2024	Заведующий, ДОУ
<p>Трудовое действие: планирование образовательной работы</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование корпоративного заказа - организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации - оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации, КОД) <p>Трудовые действия: реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности</p> <p>Внутренние ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация КОД - проведение ВСОКО - повторная оценка уровня квалификации - Организация методического сопровождения: <ul style="list-style-type: none"> • заседания педсоветов: многоэтапный педсовет «Проектирование центров детской активности», «Разработка ИППР на основе оценки уровня квалификации»; «Час игры в ДОУ» «Проектная и исследовательская деятельность в ДОУ» «Территория ДОУ - территория детства» • профильные и индивидуальные консультации • временные творческие объединения по направлениям работы • конкурсы: «Проектирование центров детской активности», «Территория ДОУ - территория детства» • семинары-практикумы, «Звуковая культура речи», «Использование схем в заучивании стихотворений» • открытые показы НОД • Наставничество 	2024-2026	Заведующий, ДОУ

<p style="text-align: center;">Внешние ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • включение педагогов в образовательное пространство: РМО, • взаимодействие с соцпартнерами • конкурсное движение <p>Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов</p> <p style="text-align: center;">Внутренние ресурсы:</p> <p>-организация КОД - семинары-практикумы: «РППС», «Взаимодействие воспитателя со специалистами при реализации ФОП»,</p> <p style="text-align: center;">Внешние ресурсы:</p> <p>Трудовое действие: Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями:</p> <p>- Презентационных докладов: «Гость группы» «Мастер-класс- эффективная форма вовлечения родителей в образовательный процесс», вовлечение родителей в проектную деятельность;</p> <p>-поддержка традиций: экскурсии, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями, проведение акций, организация выставок.</p>		
Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров		
Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), Формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития (ИППР)	В течении всего периода	Заведующий, ДОУ
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2024-2026	Заведующий, ДОУ
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»	2026-2026	Заведующий ДОУ, педагог-психолог,
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы «Воспитатель года», - номинирование педагогов по результатам работы за год	2024-2026	Заведующий, ДОУ
Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий»	По срокам организации	Заведующий, ДОУ
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей		
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	Весь период	Заведующий, ДОУ
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий, ДОУ
Организация методического сопровождения на основе	Весь период	Заведующий,

ИППР педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.		ДОУ
Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения		
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Председатель ПК
Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, дошкольного работника и т.д.)	Весь период	Председатель ПК
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОУ,	Весь период	Заведующий, ДОУ
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	2025-2026	Заведующий, ДОУ
Ведение сайта ДОУ и контента в соц.сетях ДОУ	Весь период	Заведующий, ДОУ

РАЗДЕЛ IV

1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МБДОУ детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» с. Новенькре на 2024-2026 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, ИППР, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными

профессионального роста каждого педагога	категориями. 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%
Создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОО педагогическими кадрами на 100%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Все педагоги переведены на эффективный контракт. Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность
Качественная реализация ООП ДО	Результаты ВСОКО

2. Заключение

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