

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №40 «Калинка» города Лесосибирска»

«ПРИНЯТО»
на педагогическом совете
МБДОУ «Детский сад №40 «Калинка»
Протокол № 3
«02» сентября 2022г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №40 «Калинка»
Е.А. Красотина
Приказ № 24
от «02» сентября 2022г.



**Программа профессионального развития кадров
на 2022-2024гг.**

г. Лесосибирск 2022

№ п/п	Содержание	Страницы
1.	Паспорт программы развития кадрового потенциала	3-4
2.	Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа	4-5
3.	Цель программы	5
4.	Задачи программы	5
5.	Принципы построения программы	6-7
6.	Анализ кадровых условий	7-12
7.	Основные направления	12
8.	Ресурсное обеспечение программы	12
9.	Механизмы реализации программы	12-13
10.	Программные мероприятия	14-21
11.	Ожидаемые результаты	21
12.	Мониторинг выполнения программы	22
13.	Перспективный план аттестации и повышения квалификации педагогов	23-24
14.	Литература	25

Раздел 1. Паспорт программы профессионального развития кадров

Наименование программы	Программа профессионального развития кадров (далее Программа)
Разработчик программы	МБДОУ «Детский сад №40 «Калинка» Старший воспитатель Белошапкина С.В.
Назначение программы	Удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий процесс.
Цель программы	Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов – единомышленников, обеспечивающих престиж образовательного учреждения
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 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	2022-2024 гг.
Участники программы	Педагогический коллектив
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ.

	<p>2. Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда.</p> <p>3. Увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней.</p> <p>4. Применение 100% ИТК в воспитательно-образовательном процессе; создание личных сайтов.</p> <p>5. Накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях.</p> <p>6. Повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.</p>
Механизм реализации	<p>Разработка:</p> <ul style="list-style-type: none"> - диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования; - индивидуального маршрута профессионального развития педагога; - рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми; - конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий; - оформление портфолио педагога.
Система организации контроля	Текущий контроль: - заведующий ДОО, заместитель заведующего

Раздел 2. Актуальность.

Характеристика проблем, на решение которых направлена программа.

Главным условием развития системы дошкольного образования является наличие профессионально-подготовленных педагогических кадров.

Введение ФГОС ДО, профессионального стандарта педагога предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДОО.

Профессиональная деятельность педагога требует постоянного обновления и совершенствования мастерства, развития имеющегося опыта, повышения уровня своей компетенции. Знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых технологий и собственной педагогической деятельности.

Профессиональная компетентность представляет собой интегральное профессионально – личностное качество, характеризующее способность педагога решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной педагогической деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта, ценностей и наклонностей.

На сегодняшний день в профессиональном развитии педагогов ДОУ выявлены некоторые проблемы:

- неготовность педагогов к внедрению новых технологий, умение вести инновационную, экспериментальную и опытную работу;

- недостаточная активность в профессиональном развитии и передачи своего опыта работы.

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

Актуальность программы «Профессионального развития кадров» (далее Программа) направлена на удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий процесс.

Цель: создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов – единомышленников, обеспечивающих престиж образовательного учреждения.

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.

Сроки реализации Программы: 2022-2024гг.

Участники программы: воспитатели, узкие специалисты

Для успешной реализации Программа профессионального развития кадров в условиях МБДОУ «Детский сад №40 «Калинка» необходимо создать и поддерживать ряд обязательных базовых условий:

- персонифицированный подход к каждому педагогу. Важно выстраивать индивидуальный образовательный маршрут для каждого, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации;
- формирование внутренней и внешней мотивации. Каждый педагог должен понимать, зачем ему необходимо учиться и что он за это получит. Мотивом может служить признание, уважение среди коллег и родителей. Финансовые поощрения в виде наградного материала, возможность участия в городских конкурсах;
- создание комфортной, творческой, информационной среды. Обеспечение педагогов компьютерными средствами, позволяющими находить информацию в интернет пространстве, проектировать презентации, изучать современные технологии через онлайн образование;
- нахождение педагогов в квалифицированном сообществе опытных педагогов. Создание условий для общения в деловых профессиональных кругах. Изучение нового через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами. Посещение городских методических объединений, педагогических чтений, конференций, профессиональных конкурсов.

Принципы:

- *принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников* (задан ФГОС ДО п.3.2.6.);
- *принцип уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей* при сохранении общих требований в рамках Стандарта педагога и стандарта;
- *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 саморазвития* (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации);
- *принцип целостности методического сопровождения* (теоретическая подготовка-практика-самообразование-профессиональное общение);
- *принцип поддержки инициативы и творчества.* Инициативность педагогов - необходимый источник саморазвития всей образовательной системы и профессионального роста самого педагога, особенно если он

направлен на развитие педагогического творчества. Очень важна инициатива у педагога в преобразовании педагогической ситуации. Так как «путь от приспособления к педагогической ситуации до ее преобразования и составляет динамику творчества педагога»* А.К. Маркова, книга «Психологический труд учителя», М.:2006г.;

- принцип системного контроля, самоконтроля и взаимоконтроля образовательной деятельности педагогов. Организованный системный контроль стимулирует профессиональный рост педагога.

Отбор форм и методов повышения квалификации обусловлен психологическими особенностями познавательной деятельности взрослых. Поэтому процесс методического сопровождения педагогов строится с учетом следующих требований:

- реализации вариативности образовательных запросов;
- овладения способами самостоятельного познания и перехода в режим саморазвития;
- ориентации на удовлетворение потребности в неформальном профессиональном общении;
- ориентации на самоанализ собственной деятельности и осознание необходимости её совершенствования;
- проблемного построения содержания семинаров-практикумов, требующих от педагогов творческого синтеза мышления;
- использование таких форм и методов работы, которые носят исследовательский характер и направлены на осмысление собственного педагогического опыта и творческую его переработку.

Анализ кадровых условий.

Качество образовательной работы зависит от профессиональной характеристики педагогов.

Информационная справка о педагогическом составе на 01.09.2022г.

Педагогический процесс обеспечивают специалисты:

- старший воспитатель;
- 16 воспитателей;
- педагог-психолог;
- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель.

Образование	
высшее	среднее проф.
14	5
74,0%	26,0%

Категории			
высшая	1 кат	соответствие занимаемой должности	без катег.
5	8	3	3
26,0%	42,0%	16,0%	16,0%

Стаж педагогический						
0-5 л	5-10 л	10-15 л	15-20 л	20-25 л	25-30 л	30 и выше
4	7	2	0	3	0	3
21,0%	36,0%	11,0%	0,0%	16,0%	0,0%	16,0%

Возраст						
до 25 л	25-30 л	30-35 л	35-40 л	40-45 л	45-50 л	50 и выше
2	0	4	1	6	3	3
11%	0,0%	21,0%	5,0%	31,0%	16,0%	16,0%

Средний возраст педагогических работников: 41 года

Педагогический коллектив представляет собой сочетание опытных и начинающих педагогов, что позволяет сохранять и передавать традиции, способствует обмену опытом и увеличивать ресурс работоспособности.

Преобладают кадры с высшим образованием. С дошкольным образованием 6 педагогов, имеют переподготовку по профилю дошкольное образование 3 педагога.

21% (4 человека) педагогов в ДОУ составляют молодые специалисты и имеющие маленький стаж работы в сфере дошкольного образования, поэтому в ДОУ ведётся форма работы – наставничество, с целью повышения профессионального мастерства.

Курсы повышения квалификации проходят своевременно, согласно графику.

Педагоги имеют разносторонние знания, свободно ориентируются в методической и научно-популярной литературе, активно ищут новые идеи. Устойчивая мотивация в постоянном самостоятельном саморазвитии.

Основные направления программы.

- психологическая и методическая поддержка
- непрерывность профессионального развития

Обеспечение реализации Программы

Технические средства обучения: проектор, ноутбук, экран, МФУ,

ламинатор, брошюратор, фотоаппарат.

Медиа-тека: необходимый дидактический материал; учебно-методическая литература и подписные методические издания.

Механизм реализации Программы:

Диагностический этап

1. Диагностический этап

Анализ состояния воспитательно-образовательного процесса, выполнение ОП ДО. Уровень профессиональной компетентности педагогов, повышение их квалификации, аттестации.

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

Система программных мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1.	Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ.	Статистические данные мониторинга.	ежегодно	заведующий ДОУ, старший воспитатель
2.	Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения).	Нормативные документы.	2022-2024	заведующий ДОУ
3.	<p>Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - привлечение к работе ДОУ молодых специалистов (рекламные акции в ЛПИ, система материального стимулирования молодых специалистов, внедрение наставничества) - комплекс мероприятий по стимулированию 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). 	Укомплектованность кадрами.	2022-2024	заведующий ДОУ, заместитель заведующего

4.	Представление и награждение лучших работников образования	Ежегодно по плану работы (в соответствии с достижениями, заслугами).	2022-2024	комиссия по наградным
5.	Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив.	2022-2024	
5.1.	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов.	Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 30%).	2022-2024	заместитель заведующего
5.2.	Мероприятия по аттестации педагогических кадров: - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, - профессиональная переподготовка по профилю деятельности «воспитатель». Систематизация банка передового педагогического опыта.	Повышение квалификационной категории педагогов.	2022-2024	заместитель заведующего
6.	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	Организация наставничества, посещение школы молодого педагога.	2022-2024	заместитель заведующего
7.	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания.	1 раз в квартал Обеспечить психологическую поддержку. Предотвратить «психологическое» выгорание педагогов, не допустить резкого падения самооценки, сформировать	2022-2024	заместитель заведующего, педагог-психолог

		уверенность в своих силах, целеустремленность, желание профессионального роста.		
8.	Развитие конкурсного движения.	Рост числа педагогов, участвующих в конкурсном движении (повышение качества участия, деятельность на результат).	2022-2024	заместитель заведующего
9.	Участие педагогов в конференциях, ГМО, семинарах.	Систематизация и обобщение наработанного педагогического опыта на разных уровнях.	2022-2024	заместитель заведующего
10.	Развитие системы традиций. Организация мероприятий: туристические походы, вечера отдыха.	Создание благоприятного психологического климата.	2022-2024	собрание трудового коллектива
11.	Проведение Дня здоровья, тренингов.	Релаксация и сохранение профессионального долголетия.	2022-2024	заместитель заведующего, педагог-психолог
12.	Совершенствование системы контроля.	Формирование системы в соответствии с ООП ДО, Программой развития МБДОУ.	2022-2024	заместитель заведующего
13.	Овладение основами научного анализа собственного педагогического опыта.	Формирование методической копилки с материалами различной тематики.	2022-2024	заместитель заведующего

Формы методического сопровождения

График прохождения аттестации педагогов:

1. Создание информационной базы для подготовки педагогов к аттестации.
2. Информационное сопровождение подготовки при прохождении процедуры аттестации.
3. Посещение НОД 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.

Составляется единый перспективный план аттестации и повышения квалификации педагогов, который ежегодно обновляется (**Приложение №1**)

Повышение квалификации педагогических и руководящих кадров (курсовая подготовка, переподготовка, самообразование).

1. Составление заявки на курсы повышения квалификации с учетом потребностей педагогов, реализации ОП ДО.
2. Отчетом о прохождении курсов служат презентации, консультации для педагогов, родителей.
3. Сведения о прохождении курсов повышения квалификации ежегодно обновляются на сайте ДОУ на первое сентября текущего учебного года.

Раздел: «Руководство. Педагогический состав»

Самообразование

Темы для самообразования педагогами подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства. Они всегда связаны с прогнозируемым результатом и направлены на достижение качественно новых результатов работы. На основании накопленных материалов педагогом проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки программы самообразования на следующий год. Систематическая работа по самообразованию позволяет сформировать обобщенную характеристику деятельности педагога и позволяет обобщать и представлять на высоком уровне опыт работы в педагогическом сообществе, использовать результаты деятельности при аттестации.

Направления методической деятельности по самообразованию педагогов:

- помощь педагогу в выборе темы;
- сопровождение педагога по теме самообразования;
- рекомендации по теме;

- представление результатов работы (педсовет. ГМО, конференции, интернет - ресурсах и др.).

Примерный план работы педагога по самообразованию:

Тема: _____

Цель: _____

Задачи: _____

Сроки: _____

Содержание работы	сроки	Форма работы, результат			
		Деятельность педагога	Деятельность с детьми	Сотрудничество с педагогами	Сотрудничество с родителями/социальными партнерами
Изучение психолого-педагогической литературы по данной проблеме		Составление картотеки методической литературы, подбор статей.	Наблюдение за детьми, диагностика		

Что могут включать этапы:

1. Информационно-подготовительный

1. Изучение психолого-педагогической литературы по данной проблеме (дать общую характеристику содержания, приема, технологии и др.). Например («моделирование» - терминология, виды моделирования, взгляды на данную тему ученых, педагогов, психологов).

2. Изучение передового педагогического опыта (указать формы работы):

- участие в вебинарах, лекциях, интернет;
- посещение НОД, мастер-классов у коллег в ДОУ (знакомство с работами других коллег, анализ взаимопосещений).

3. Курсы повышения квалификации.

2. Практический этап.

На данном этапе педагог может:

- составить картотеки игр и упражнений по теме, над которой работает.
- разработать:
 - схемы, модели, алгоритмы по теме самообразования;
 - конспектов НОД;
 - рекомендации, памятки для педагогов и родителей;
 - разработать и апробировать систему работы по конкретному разделу программы – составление перспективного плана и подбор методов, приемов для развития детей;
 - проект;
 - опросники для диагностирования детей;
- подготовить консультации по теме;
- создать:

- фотоальбом или видеofilm по проблеме, над которой работает педагог;
 - собственные методические пособия, атрибуты.
- участвовать в работе конференций, семинаров.

3. Итоговый этап (отчет).

Формы отчета:

- презентация проекта;
- выступления на педсоветах; «творческих гостиных», неделя педагогического мастерства - по обмену опытом и педагогических находок;
- открытые просмотры;
- мастер – классы;
- участие в конкурсах «Воспитатель года» и т.д.;
- консультации для педагогов, родителей по теме самообразования;
- внедрение в педагогический процесс проектов, рабочих учебных программ, методических пособий;
- ознакомление коллег с новинками методической литературы по теме самообразования (проблеме).
- выставки работ воспитателей и детей по темам самообразования;
- оформление выставки пособий, материалов;
- выступления на ГМО, педагогических чтениях;
- публикации в рейтинговых журналах.

Группа консультантов для сопровождения педагогов

В организации методического сопровождения педагогов по внедрению инновационных форм, технологий с дошкольниками создана «Группа консультантов» из числа педагогов, обладающих умением анализировать, обобщать, проектировать. Основная задача группы заключается не в том, чтобы незамедлительно оказать прямую помощь педагогу в преодолении определённых трудностей, а в том, чтобы направить к самостоятельному решению возникшей проблемы.

Функции «группы консультантов»:

- совместно со старшим воспитателем разрабатывает структуру организации внедрения технологий, инновационных форм с дошкольниками, план работы методических мероприятий на учебный год;
- оказывает консультативную и методическую помощь педагогам по вопросам организации и внедрения;
- помогает в обработке и редактировании методических разработок;
- формирует в методическом кабинете подборку материалов по итогам проведенных мероприятий;
- подводит итоги, представляя результаты на ежемесячных открытых дискуссиях в ДООУ по реализации технологий;
- участвует в составлении аналитических справок и отчетов, мониторинги результатов деятельности.

Наставничество

В дошкольном учреждении сложилась определенная система по формированию традиций наставничества, при поддержке которой молодой педагог постепенно овладевает искусством общения, начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями.

Направления:

- 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 во время 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 педагогам 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.

1. Титульный лист: наименование ДОУ, Ф.И.О. педагога, должность.
2. Сведения об образовании (копия диплома).
3. Сведения о повышении квалификации (копии сертификатов).
4. Сведения о награждениях, поощрениях (грамоты).
5. Информация об участии в методической работе за учебный год.
6. Маршрут развития (планирование методических мероприятий на разных уровнях на следующий учебный год).
7. Участие в конференциях, семинарах, городских методических объединениях, педагогических чтениях (сертификаты подтверждающие участие)
8. Участие в конкурсах, смотрах с воспитанниками (сертификаты подтверждающие участие)
9. Участие в профессиональных конкурсах (сертификаты подтверждающие участие)
10. План работы по самообразованию.

Информационные папки педагогов хранятся в методическом кабинете, педагоги в течение учебного года их пополняют, в мае месяце фиксируют результаты об участии за год в информационном листе, анализируют, сопоставляют с тем, что планировали. Результаты деятельности обсуждаются индивидуально с каждым педагогом заместителем заведующего. Совместно определяется маршрут развития на следующий учебный год с учетом достижений, потребностей педагога.

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;
- 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.

Мониторинг деятельности по 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.

Индикатор	Наименование методики	Объект	Периодичность	ответственный
Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования				
Использование современных образовательных технологий.	Наблюдение за педагогической деятельностью	педагоги	1 раз в год (май)	заместитель заведующего
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
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагоги	в течение учебного года	заместитель заведующего
Результативность образовательного процесса				
Реализация ООП ДО в полном объеме	Мониторинг реализации ООП ДО	дети	2 раза в год	заведующий, заместитель заведующего
Обобщение и презентация педагогического опыта.	Форма фиксации (карта наблюдений)	педагоги	в течение учебного года	заместитель заведующего
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей).	Анкетирование беседа	педагоги	1 раз в год (май)	заместитель заведующего

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

Перспективный план аттестации и повышения квалификации педагогов

	Ф.И.О.	Должность, имеющаяся категория	Квалификационная категория	Планируемая аттестация (месяц, год, категория)	Планирование курсов повышения квалификации
1.	Белошапкина С.В.	ст. воспитатель	Высшая	Высшая Март 2025 г.	2023г.
2.	Асаржи Л.Х.	воспитатель	первая	Первая Март 2027	2023г.
3.	Белалова В.А.	воспитатель	первая	Высшая Ноябрь 2024	2022г.
4.	Бродникова Л.В.	воспитатель	Высшая	Высшая Октябрь 2026	2022г.
5.	Брусенко К.А.	воспитатель	Соответствие занимаемой должности	Первая Апрель 2024	2022г.
6.	Васильева Т.В.	Инструктор по физ. воспитанию	Без категории	Первая Апрель 2024	2022г.
7.	Гайдаренко Т.В.	воспитатель	Первая	Первая Февраль 2026	2023г.
8.	Гилёва И.А.	воспитатель	Без категории	Соответствие занимаемой должности (сентябрь 2024)	2023г.
9.	Кузнецова Н.А.	воспитатель	первая	Первая Апрель 2025	2023г.
10.	Кузьма А.Г.	воспитатель	первая	Первая Апрель 2028	2023г.
11.	Лучкив В.В.	воспитатель	Соответствие занимаемой должности	Первая Ноябрь 2024	2025г.
12.	Макеева Е.А.	воспитатель	первая	Первая Март 2028	2023г.
13.	Ощерина С.Ю.	воспитатель	Без категории	Первая Март 2024	2023г.
14.	Поротникова Н.А.	воспитатель	Высшая	Высшая Ноябрь 2026	2023г.
15.	Столбова К.С.	воспитатель	Без категории	Соответствие занимаемой должности (сентябрь 2024)	2025г.
16.	Сучкова С.Н.	воспитатель	Высшая	Высшая Март 2028	2024г.
17.	Чащина Ю.Н.	воспитатель	Без категории	Соответствие занимаемой должности (сентябрь 2024)	2023г.
18.	Чеботова А.Ю.	воспитатель	первая	Первая Март 2025	2023г.
19.	Яковлева Л.Г.	Муз. руководитель	Высшая	Высшая Октябрь 2027	2023 г.

Список литературы:

1. Демин В.А. Профессиональная компетентность: понятие, виды / В.А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – № 4. – С. 35-39.
2. Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. 128с.
3. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы: методическое пособие/ ООО «Издательство» «АЙРИС – пресс», 2008. -192с.
4. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ /М.: ТЦ СФЕРА 2005-160с. (Приложение к журналу «Управление ДОУ»).