

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 13»
(МБОУ СШ № 13)**

Рейдовая ул., д 67а, г. Красноярск, Красноярский край, 660023
Телефон: (391) 291-09-23 e-mail: sch13@mailkrsk.ru
<https://sh13-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/>
ОКПО 55125496 ОГРН 1022402058062 ИНН 2462023260 КПП 246201001

Рассмотрено:
Педагогический совет
Протокол № 1 от 30.08.2024 г.

Согласовано:
Родительский комитет
ДСП протокол № 1
от 30.08.2024 г.

Утверждаю:
Директор МБОУ СШ №13
В.С. Каденёв
Приказ №277 от 02.09.2024 г.

**Программа профессионального развития
педагогических работников
МБОУ СШ №13 (СП)
на 2024-2026 гг.**

Разработали:
руководитель детского структурного
подразделения «Солнышко»
О.А. Ефремова
старший воспитатель
Е.С. Брюханова

г. Красноярск,
2024 г.

Содержание

Раздел 1. 1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МБОУ СШ №13 (СП)	3
1.2. Пояснительная записка	4
1.2.1. Актуальность	4
1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ	5
1.3. Риски.....	6
Раздел II. Оценка уровня квалификации педагогов МБОУ СШ №13 (СП).....	6
2.1. Результаты оценки уровня квалификации педагогов	6
2.2. Лист оценки квалификации педагога	9
Раздел III. 3.1. Цель программы	16
3.3. Принципы	16
3.4. Механизмы реализации Программы	16
3.5. Сроки и этапы реализации Программы.....	16
3.6. Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов МБОУ СШ №13 (СП) на 2024-2026 годы.....	16
Раздел IV. 4.1. Система мероприятий по реализации программы	17
РАЗДЕЛ V. 5.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МБОУ СШ №13 (СП) на 2024-2026 годы.....	19
6. Заключение.....	20

**Раздел 1. 1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МБОУ
СШ №13 (СП)**

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МБОУ СШ №13 (СП) на 2024-2026 годы
Разработчики программы	Рабочая группа МБОУ СШ №13 (СП) Старший воспитатель Брюханова Елена Сергеевна
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МБОУ СШ №13 (СП) 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	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. Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет директор, руководитель СП, старший воспитатель

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МБОУ СШ №13 (СП) (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 СП. 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 № 10
- формирования заказа на повышение квалификации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение 95% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 7 воспитателя, педагог-психолог, музыкальный руководитель, старший воспитатель. В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы,

Общий состав коллектива ДОУ: 22 человека.

Педагогический коллектив состоит из 9 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
	1	3	4	1

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	5	4

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
	-	3	6	-

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:

- 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 ФОП (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации и пр.)

1.3. Риски

- Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность.

Раздел II. Оценка уровня квалификации педагогов МБОУ СШ №13 (СП).

В СП «Солнышко» города Красноярска функционируют 4 группы (общеразвивающей направленности), которые посещают 100 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 МБОУ СШ №13 (СП)

Это позволило выявить фактическое владение педагогическим коллективом в целом и каждым педагогом в отдельности трудовыми действиями и умениями.

Оценка квалификации педагогов проводилась в СП 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)

2.1. Результаты оценки уровня квалификации педагогов

44% педагогов имеют 1 уровень (репродуктивный); 46% - 2 уровень (продуктивный); 10% - 3 уровень (творческий).

Проблемы, возникающие при проведении оценки:

- Неумение педагогов объективно определить уровень профессиональных компетенций.

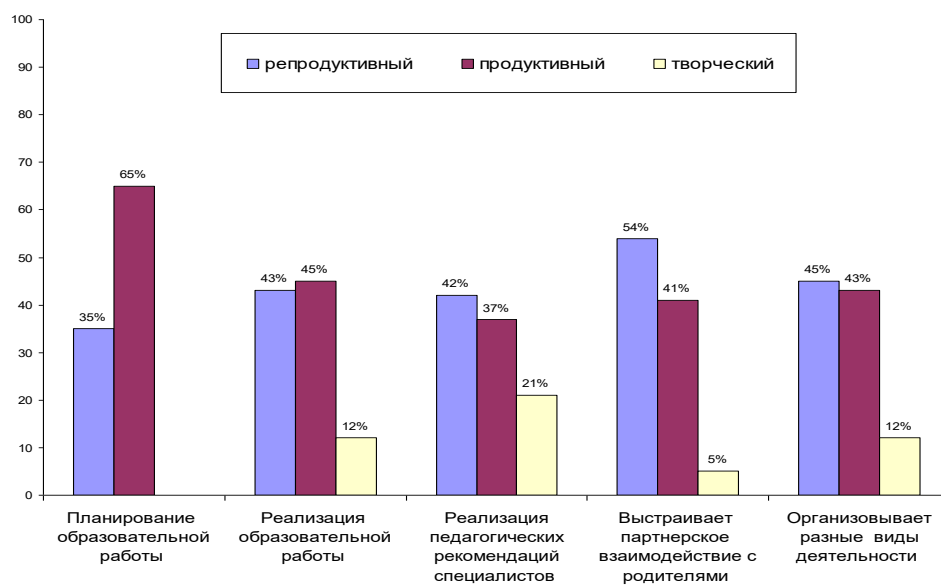
С данными проблемами справились, благодаря проведение собеседования с педагогами по результатам самооценки.

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	45 % (11 человек)	Разработаны индивидуальные маршруты профессионального развития педагогов, на основании которых: - определены внешние ресурсы: был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для всех педагогов; - определены внутренние ресурсы круглый стол, многоэтапный педсовет-«Использование в образовательной работе новых технологий», открытые просмотры НОД с анализом. По организации центров детской активности запланирован конкурс.
	II уровень	43% (10 человек)	Разработаны индивидуальные маршруты профессионального развития педагогов, в которых отражено: - определены внутренние ресурсы консультации, мастер-классы, 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
	III уровень	12% (3 человека)	- в рамках индивидуальных маршрутов профессионального развития педагоги представляют свой опыт на уровне учреждения. - осуществляют наставничество над молодыми педагогами (они имеют в основном I 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 ФОП внутренних ресурсов недостаточно. 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 ФОП.



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

2.2. Лист оценки квалификации педагога

Ф.И.О

воспитателя _____

Группа _____

Период _____

Шкала оценивания показателей (+/-)

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

стандартами и ОП	при планировании образовательной работы	б. подбирает с учетом мониторинга и индивидуальных особенностей детей						
		в. подбирает для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники.						
	Подбирает формы организации деятельности детей при планировании образовательной работы	а. подбирает традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.).						
		б. подбирает разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные) с учётом индивидуальных особенностей и рекомендаций узких специалистов.						
		в. подбирает инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей.						
	Реализация образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с ФОП	Реализует поставленные цели и задачи в образовательной работе	а. реализует без учета индивидуальных и возрастных особенностей группы.					
б. реализует с учетом и возрастных особенностей группы.								
в. реализует с учетом индивидуальных и возрастных особенностей группы								
Использует запланированные		а.1. применяет без учета индивидуальных особенностей группы						

методы и приёмы при реализации образовательной работы	б.1. применяет с учетом индивидуальных особенностей детей.						
	в.1. применяет для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники. Импровизирует в соответствии с ситуацией.						
	а.2. начинает ОД без организации внимания детей или организационный этап носит только дидактический характер						
	б.2.начинает ОД с создания ситуации принятия и мотивирует детей к достижению цели, использует игровые формы и методы, чтобы психологически настроить детей						
	в.2. начинает ОД с создания ситуации принятия и мотивирует детей к достижению цели, использует игровые формы и методы, чтобы психологически настроить детей. обеспечивая при этом включение каждого ребенка						
	а.3. раздаточный и демонстрационный материал не обеспечивает создание проблемной ситуации						
	б.3. раздаточный и демонстрационный материал обеспечивает создание проблемной ситуации, способствует активизации познавательной, исследовательской и творческой деятельности						

		в.3. раздаточный и демонстрационный материал обеспечивает высокий уровень активности детей, создание проблемной ситуации, материал используется детьми для познавательной, исследовательской и творческой деятельности						
		а.4. педагог не формирует у детей умения организации своей деятельности						
		б.4. педагог формирует у детей умение организовать свою деятельность, использует перспективно-побуждающие мотивы, основанные на понимании значимости знаний ("мне это нужно, для того...")						
		в.4. стимулирует деятельность детей, опираясь на результат и ориентируясь на перспективу						
		а.5. педагог отслеживает, но не комментирует ответы детей. Они не влияют на ход образовательного процесса. Самоанализ и рефлексия детьми не предполагаются						
		б.5. дает возможность проявить самостоятельность. Ответы принимаются, обсуждаются, резюмируются. Рефлексию проводит сам педагог						
		в. 5 дает возможность проявить самостоятельность. Ответы принимаются, обсуждаются, резюмируются. поиск решения проблемной ситуации осуществляется в диалоге и формирующихся у детей навыков						

		самоанализа и рефлексии						
	Использует разнообразные формы организации деятельности детей при реализации образовательной работы	а. использует традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.);						
		б. использует разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные). С учетом индивидуальных особенностей группы и рекомендаций специалистов.						
		в. использует инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей. Импровизирует в соответствии с ситуацией.						
Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми	Реализует педагогические рекомендации специалистов в совместной деятельности.	а. не использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.						
		б. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.						
		в. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями, применяя оптимальное сочетание репродуктивных и проблемных заданий для коррекции индивидуальных нарушений.						
	Реализует педагогические	а. не использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ, в самостоятельной деятельности						

образовательными потребностями.	рекомендации специалистов в самостоятельной деятельности.	детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.)						
		б. использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.).						
		в. 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	а .Не вовлекает родителей в образовательный процесс						
		б. Привлекает родителей к созданию атрибутов, изготовлению поделок для конкурсов.						
		в привлекает родителей в качестве партнеров к участию в событийных мероприятиях (реализация совместных проектов, малые олимпийские игры и.т.д)						
	При планировании подбирает формы и методы работы с родителями	а .Используются традиционные формы взаимодействия с родителями без учета запросов и интересов родителей						
		б Используются разнообразные формы взаимодействия с родителями						
		в .Используются разнообразные формы взаимодействия на основе запросов и интересов родителей						

Организовывает разные виды деятельности (предметная, познаватель- но-исследовательская продуктивная, конструирование)	Показатели оценки качества взаимодействия в системе «взрослый-дети»	а. до 50% проявлений						
		б. от 50% до 70% проявлений						
		в. от 70% проявлений						

Основанием для принятия решения о соответствии занимаемой должности является: проявления 50% действий на продуктивном и творческом уровнях от общего количества проявлений в соответствии с Регламентом.

Для оценки уровня квалификации:

60% - репродуктивный уровень

30% - продуктивный уровень

10% - творческий уровень

20% - репродуктивный уровень

60% - продуктивный уровень

20% - творческий уровень

10% - репродуктивный уровень

30% - продуктивный уровень

60% - творческий уровень

репродуктивный уровень

продуктивный уровень

творческий уровень

Раздел III. 3.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества реализации ОП ДО через профессиональное развитие педагогов МБОУ СШ №13 (СП)

Конкретная цель:

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

3.2. Задачи программы

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;

3.3. Принципы

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФОП);
- Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

3.4. Механизмы реализации Программы

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

3.5. Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2024 по 2026 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

3.6. Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов МБОУ СШ №13 (СП) на 2024-2026 годы

- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;

- Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;
- Мотивация к качественному педагогическому труду;
- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;
- Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);
- Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения;
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
- Качественная реализация ФОП ДО.

Раздел IV. 4.1. 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 5 лет Формирование корпоративного заказа на КПК	Ежегодно сентябрь	Старший воспитатель
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Директор, руководитель СП и старший воспитатель
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Старший воспитатель
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.	Май ежегодно	Руководитель СП, старший воспитатель
Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в «Клубе компьютерных образовательных презентаций» Достижение 90% ИКТ-компетенций педагогов		Руководитель СП, старший воспитатель
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью СП)	Май	Старший воспитатель
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течении всего периода	Старший воспитатель
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	2024	Руководитель СП, старший воспитатель
Трудовое действие: планирование образовательной работы		Заведующий и

<p>- формирование корпоративного заказа - организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации - оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации, КОД) Трудовые действия: реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности Внутренние ресурсы: - 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» • открытые показы ОД • Наставничество Внешние ресурсы: <ul style="list-style-type: none"> • включение педагогов в образовательное пространство: РМО, клубы молодого педагога, интернет-сообщества • конкурсное движение Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов Внутренние ресурсы: - семинары-практикумы: «РППС в группе комбинированной направленности» Внешние ресурсы: - прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»; - РМО Трудовое действие: Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями - «Мастер-класс- эффективная форма вовлечения родителей в образовательный процесс» - вовлечение родителей в проектную деятельность - поддержка традиций: экскурсии, театральные фестивали, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями, проведение акций, организация выставок.</p>	<p>В течении всего периода</p> <p>Ежегодно</p> <p>В течении всего периода</p>	<p>старший воспитатель</p>
Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров		
<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 ДОУ</p>
<p>Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.</p>	<p>2024-2026</p>	<p>Старший воспитатель ДОУ</p>
<p>Развитие конкурсного движения: - конкурсы в ДОУ</p>	<p>2017-2020</p>	<p>Старший воспитатель</p>

-дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы «Воспитатель года»		ДОУ
Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий»	По срокам организации	Старший воспитатель ДОУ
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей		
Совершенствование системы внутреннего контроля.	Весь период	Старший воспитатель
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Руководитель, старший воспитатель
Организация методического сопровождения педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.	Весь период	Старший воспитатель
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	Старший воспитатель
Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, день дошкольного работника и т.д.)	Весь период	Руководитель,

РАЗДЕЛ V. 5.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МБОУ СШ №13 (СП) 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
- оценка динамики индивидуального развития ребенка.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ	Наличие программ, положений, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	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	Увеличение доли педагогических работников реализующих инновационные технологии,

образовательных технологий	принимающих участие в конкурсах, творческих группах Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-90%
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%

6. Заключение

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