

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 209 комбинированного вида»  
660079, Россия, Красноярский край, г. Красноярск, ул. 60 лет Октября, д.89а.  
тел (391) 233-16-84. E-mail: [dou209@mailkrsk.ru](mailto:dou209@mailkrsk.ru); <https://ds209-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/>  
ОКПО 71105004, ОГРН 1032402514121, ИНН/КПП 2464050502/246401001

СОГЛАСОВАНО:  
на Совете педагогов МАДОУ № 209  
Протокол № 1 от 31.08.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МАДОУ № 209  
Зяблицкая А.П.  
Приказ от 31.08.2024 г. № 01-10-44/01



**ПРОГРАММА**  
**профессионального развития педагогов**  
**МАДОУ № 209**  
**на 2024-2026 год**

**Красноярск**

## Содержание

### РАЗДЕЛ 1

- 1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МАДОУ № 209.
- 1.2. Пояснительная записка.
  - 1.2.1. Актуальность.
  - 1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ.
- 1.3. Риски.

### РАЗДЕЛ 2

- 2.1. Цель реализации Программы.
- 2.2. Задачи Программы.
- 2.3. Принципы.
- 2.4. Механизмы реализации Программы.
- 2.5. Сроки и этапы реализации Программы.
- 2.6. Ожидаемые результаты реализации Программы.

### РАЗДЕЛ 3

- 3.1. Система мероприятий по реализации Программы.

### РАЗДЕЛ 4

- 4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагога МАДОУ № 209.
- 4.2. Заключение.

## Раздел 1

### 1.1 Паспорт программы профессионального развития педагогов МАДОУ № 209

<b>Наименование программы</b>	<b>Программа профессионального развития педагогов МАДОУ № 209 на 2023-2026 г.г.</b>
Цель программы	Стратегическая цель: повышение качества ООП ДО, АОП ДО через профессиональное развитие педагогов МАДОУ № 209. Конкретная цель: создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проанализировать соответствие уровня развития педагогов ДОУ современным требованиям на основании Профстандарта педагога, определить дефициты педагогов.</li> <li>2. Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития с учётом основных направлений развития МСО г. Красноярск на 2023 – 2025 учебный год (Приказ Главного управления образования администрации города Красноярск № 552/п от 30.11.2023 г. «Об утверждении дорожной карты реализации приоритетных направлений развития муниципальной системы образования г. Красноярск (уровень дошкольное образование) на 2023 – 2025 учебный год», через использование внутреннего и внешнего резерва;</li> <li>3. Организовать работу по самообразованию педагогов путем разработки персонализированных программ и индивидуальных образовательных маршрутов, направленных на устранение дефицитов.</li> <li>4. Организовать работу по аттестации педагогов.</li> <li>5. Организовать работу по стимулированию педагогов к участию в конкурсном движении, с целью демонстрации своего педагогического опыта.</li> <li>6. Развивать наставническое движение в группах.</li> </ol>
Сроки реализации	2023 – 2025 годы
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наличие базы, в которой отражены основные дефициты, которые имеют педагоги ДОУ, составленная по результатам анализа анкет и опросников педагогов ДОУ.</li> <li>2. Разработан план повышения квалификации педагогов на основании выявленных дефицитов и с учётом направлений развития МСО.</li> <li>3. 100% разработали персонализированную программу развития и ИОМ с учётом современных требований и своих дефицитов.</li> <li>4. Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации ДОУ.</li> <li>5. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, работе творческих групп.</li> <li>6. Успешная реализация системы наставничества в ДОУ.</li> </ol>
Механизмы 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 заведующий, заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель.

## 1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МАДОУ № 209 (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 актами:

1. Федеральный закон «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2023 № 1155 «Об утверждении ФГОС ДО» (зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013).
3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 13.08.2013 г. № 1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности на основных общеобразовательных программах, образовательных программах дошкольного образования».
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 544н от 18.10.2013 г. (Профессиональный стандарт «Педагог (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 ДОУ. 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 ребёнка,
- мотивированный на профессиональное совершенствование.

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, уровень педагогов не позволяет качественно реализовать ООП ДО, АООП ДО. Это выражается в том, что по результатам контрольно – оценочной деятельности, выявлено, что педагоги при выборе методов и приёмов 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 внедрению нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счёт ресурсов дошкольной организации. Поэтому основной управленческой задачей стало: разработка требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательных программ.

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,
- обучение разработки индивидуальных программ профессионального развития педагогов,
- обеспечение разработки индивидуальных программ профессионального развития педагогов,
- разработка программы развития педагогов МАДОУ № 209,
- формирование заказа на повышение квалификацию

### 1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ.

Детский сад укомплектован педагогами на 100 % согласно штатному расписанию. Всего работает 45 человек. Педагогический коллектив МАДОУ насчитывает 22 специалиста. за 2023 – 2024 учебный год 11 педагогов прошли аттестацию и 9 педагогов получили высшую квалификационную категорию, 2 – первую квалификационную категорию. Курсы повышения квалификации в 2023 – 2024 году прошли 15 педагогов. Педагогический коллектив за последние годы обновляется, в том числе за счёт ротации кадров. В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы. Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через прохождение курсов ПК, самообразование, конкурсное движение, посещение семинаров разного уровня, посещение РМО, посещение ГБП. 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 ФОП ДО, ФАОП ДО, концепции развития Красноярского края (реализации направлений развития: индивидуализация, развитие начал технического развития, сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста, актуализация воспитательного потенциала в системе дошкольного образования и др.).

### 1.3. Риски.

- Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность,
- Недостаточная эффективность положения о стимулировании.
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

Оценка уровня квалификации педагогов МАДОУ № 209.

В МАДОУ № 209 функционируют 5 групп в режиме полного дня, 3 группы оздоровительной направленности, 2 группы – компенсирующей направленности, для детей с ТНР.

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 образовательных программ.

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 МАДОУ № 209.

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, которая разработала критерии, показатели оценивания, инструментарий, процедуру, которые ориентированы на разработку механизма оценки квалификации педагога, разработку требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы. Разработанные критерии, показатели оценивания, процедуры рассматривались и согласовывались на Совете педагогов и были утверждены руководителем.

При разработке за основу были взяты те трудовые действия из профессионального стандарта воспитателя, которые необходимы для выполнения должностных инструкций педагога, т.е. для качественной реализации образовательных программ МАДОУ № 209:

- планирование образовательной работы в группах дошкольного возраста в соответствии с ООП ДО МАДОУ № 209 и АООП ДО МАДОУ № 209, разработанных в соответствии с ФООП ДО и ФАООП ДО;
- реализация рекомендаций специалистов (педагога – психолога, учителя – логопеда, учителя – дефектолога) в работе с детьми с ОВЗ;
- выстраивание партнёрского взаимодействия с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач;
- организация разных видов деятельности (предметная, познавательная – исследовательская, продуктивная, конструирование и др.);
- использование в работе образовательных технологий, направленных на индивидуализацию, развитие начал технического образования дошкольников, сохранения и укрепления здоровья, актуализацию воспитательного потенциала в работе с дошкольниками).

Для определения уровня владения трудовым действием разработана следующая шкала оценивания:

- репродуктивный уровень (делает по образцу),
- продуктивный уровень (способен делать в определённых ситуациях),
- творческий уровень (импровизирует).

Оценка квалификации педагогов проводится в ДОУ с определённой периодичностью в рамках следующих процедур:

- в рамках контрольно – оценочной деятельности: тематический контроль (2 раза в год), фронтальный контроль (1 раз в год),
- просмотр ООД (2 раза в год),
- анализ показателей качества взаимодействия в системе «взрослый – дети».

Формат листа оценки уровня квалификации педагога позволяет определить уровень квалификации педагога, а также помогает выстроить индивидуальную траекторию профессионального роста (от продуктивного к творческому уровню). Кроме того этот документ применяется для: аттестация педагогов на соответствие занимаемой

должности, проведения ВСОКО, что обеспечивает единство в оценке уровня профессиональных компетенций педагогов.

Результаты оценки уровня квалификации педагогов

В результате проведения оценки уровня квалификации педагогов (по 5 трудовым действиям) за 2023-2024 год выявлено: 36% имеют первый уровень (репродуктивный), 44% - второй уровень (продуктивный), 20% - третий 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 видов деятельности (предметная, познавательная – исследовательская, продуктивная и др.).

Трудовые действия	уровень	Количество педагогов	Управленческие решения
Организация разных видов деятельности (предметная, познавательная – исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.)	1 уровень	10% (2 человека)	Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, на основании которых: Определены внешние ресурсы: был сформирован корпоративный заказ на курсы ПК для педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации исследовательской, проектной деятельности, использования в работе современных образовательных технологий; Определены внутренние ресурсы (за счёт педагогов 2 и 3 уровня): консультации, семинар – практикум, мастер – классы. В годовом плане, который был запланирован на 2023-2024 учебный

			<p>год кроме указанных форм повышения квалификации запланированы: тематический контроль по направлениям: индивидуализация, развитие начал технического образования, сохранение и укрепление здоровья, актуализация воспитательного потенциала. Организована наставническая деятельность.</p>
	2 уровень	45% (10 человек)	<p>Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, в которых отражены: Определены возможности внешней среды (участие в РМО района, в работе ГБП по образовательному событию); Сформирован заказ на курсы ПК для педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательно – исследовательской, проектной деятельности, использования современных образовательных технологий для реализации направлений представленных в Дорожной карте МСО. Определены внутренние ресурсы: За счёт педагогов 3 уровня проводить в учреждении: консультации,</p>

			семинары – практикумы, круглый стол, педсовет, открытые просмотры занятий с анализом. Представление опыта работы на уровне ДОУ и муниципалитета.
	3 уровень	15% (10 человек)	В рамках индивидуальных программ профессионального развития педагоги представляют свой опыт на уровне учреждения и на муниципальном уровне, осуществляют наставничество над молодыми педагогами с репродуктивным уровнем, являются членами экспертных групп.

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 партнёрского 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 ООП ДО МАДОУ № 209 и АОП ДО МАДОУ № 209, разработанных на основании ФОП ДО и ФАОП ДО, внутренних ресурсов недостаточно. Для этого необходима система ПК.

По результатам анализа оценки уровня квалификации педагогов выявлено, что педагоги испытывают трудности и в конструировании занятия, в проектировании РППС, в организации разных видов деятельности, в работе с родителями. Эти дефициты влияют на качество реализации образовательных программ.

## РАЗДЕЛ 2

### 2.1. Цель реализации Программы

Конкретная цель повышения качества реализации образовательных программ МАДОУ № 209: создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.

### 2.2. 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.

### 2.3. Принципы

- принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников;
- принцип партнёрства (предполагаем 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, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы).

#### 2.1. Механизмы реализации Программы

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

#### 2.2. Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на 3 учебных года – в период с 2024 по 2025 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

#### 2.3. Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов МАДОУ № 209

- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
- Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышении 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);
- Удовлетворённость 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;
- Качество реализации образовательных программ детского сада (по результатам ВСОКО).

## РАЗДЕЛ 3

### 3.1. Система мероприятий по реализации программы

Мероприятия	Сроки	Ответственные
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных	Ежегодно, сентябрь	Заместитель заведующего по УВР

<p>потребностей. Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года. В плане повышения квалификации предусмотрено прохождение курсов ПК по направлению «Индивидуализация образовательного процесса в ДОУ», «Развитие начал технического образования детей дошкольного возраста», «Сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста», «Актуализация воспитательного потенциала в системе дошкольного образования».</p>		
<p>Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами</p>	Ежегодно	Заведующий, заместитель заведующего по УВР
<p>Разработка, внесение изменений в Положение о материальном стимулировании педагогических работников.</p>	По мере необходимости	Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат, председатель профсоюзной комиссии МАДОУ № 209
<p>Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов</p>	регулярно	Заведующий, заместитель заведующего по УВР
<p>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.</p>	Май, ежегодно	Заведующий, заместитель заведующего по УВР
<p>Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: РМО, ГБП. Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности.</p>	В течение всего периода	Заведующий, заместитель заведующего по УВР
<p>Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня</p>	Май	Заместитель заведующего по УВР

удовлетворённости потребителей деятельностью ДОУ).		
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течение периода	Заместитель заведующего по УВР
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	2024	Заведующий, заместитель заведующего по УВР
<p>Трудовое действие: планирование образовательной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации;</li> <li>- оценка эффективности курсов.</li> </ul> <p>Трудовые действия: реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение ВСОКО (оценка уровня квалификации педагогов);</li> <li>- организация методического сопровождения: проведение педагогических советов по темам: реализация основных направлений Плана работы МАДОУ № 209, разработка ИОМов, наставничество и др.;</li> <li>- включение педагогов в образовательное пространство: посещение РМО, ГБП, мероприятий КИМЦ, ИПК РО.</li> </ul> <p>Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- консультации учителей – логопедов, учителя – дефектолога по реализации АОП ДО «Взаимодействие воспитателя логопедической группы со специалистами при реализации АОП ДО», «Особенности организации деятельности с детьми с ТНР»;</li> <li>- прохождение курсов ПК «Особенности организации работы с детьми с ТНР».</li> </ul> <p>Трудовое действие: выстраивание партнёрского взаимодействия с родителями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- серия презентационных</li> </ul>	<p>Декабрь, июнь (ежегодно)</p> <p>В течение всего периода</p>	<p>Заведующий, заместитель заведующего по УВР</p> <p>Заведующий, заместитель заведующего по УВР</p>

<p>докладов по работе с родителями;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вовлечение родителей в проектную деятельность;</li> <li>- поддержка традиций: экскурсии, театральные фестивали, «Мама, папа, я – спортивная семья», квест – игры с родителями, проведение акций, организация выставок и др.</li> </ul>		
<p>Совершенствовать систему переподготовки ПК педагогических кадров</p>		
<p>Формирование заказа на курсы ПК на основании дефицитов педагогов и с учётом Плана работы на год МАДОУ № 209</p>	<p>В течение всего периода</p>	<p>Заведующий, заместитель заведующего по УВР</p>
<p>Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов, помощи педагогам в овладении знаниями необходимыми для эффективной организации работы.</p>	<p>В течение всего периода</p>	<p>Заместитель заведующего по УВР</p>
<p>Проведение тренингов направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов.</p>	<p>В течение всего периода</p>	<p>Заместитель заведующего по УВР, педагог – психолог.</p>
<p>Развитие конкурсного движения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- конкурсы в ДОУ;</li> <li>- дистанционные конкурсы;</li> <li>- профессиональные конкурсы «Воспитатель года», «Лучший педагог – психолог, учитель – дефектолог», конкурс «Лучший педагогический проект»;</li> <li>- фестивали: «Фестиваль дошкольного образования», городской фестиваль инфраструктурных решений; детско – родительский фестиваль «Коробка».</li> </ul>	<p>В течение всего периода</p>	<p>Заведующий, заместитель заведующего по УВР</p>
<p>Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей</p>		
<p>Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации</p>	<p>В течение всего периода</p>	<p>Заведующий, заместитель заведующего по УВР</p>
<p>Создание условий для использования педагогами ИКТ в образовательном</p>	<p>В течение всего периода</p>	<p>Заведующий, заместитель заведующего по УВР</p>

процессе.		
Организация методического сопровождения на основе ИОМов педагогов, разработанных их профессиональных потребностей.	В течение всего периода	Заместитель заведующего по УВР
Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения		
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	В течение всего периода	Управленческая команда
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	В течение всего периода	Заместитель заведующего по УВР, Председатель ПК
Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, День матери, Новогодние мероприятия, 23 февраля, 8 марта, Конкурс чтецов, 9 мая, выпускной).	В течение всего периода	Заместитель заведующего по УВР.
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОУ	В течение всего периода	Заместитель заведующего по УВР, заведующий
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	В течение всего периода	Заместитель заведующего по УВР, заведующий

#### РАЗДЕЛ 4

##### 4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МАДОУ № 209 на 2024 – 2026 г.г.

Мониторинг уровня квалификации педагогических работников осуществляется на основе оценки уровня квалификации. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованность в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовность 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 ребёнка;
- ВСОКО.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы изменения
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение	Наличие программ, положений о конкурсах и мастерских

педагогов	
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными 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 группах, проектных группах разного уровня.
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах. Увеличение количества педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы. Использование ИКТ в педагогическом процессе и ПК – 100%.
Стабильный педагогический состав ДОУ, привлечение молодых педагогов.	Обеспеченность педагогическими кадрами на 100%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Разработано Положение об оплате труда с учётом стимулирования педагогов за профессиональную деятельность.
Качество реализации образовательных программ ДОУ (ООП ДО, АОП ДО).	Результаты ВСОКО.

#### 4.2. Заключение

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

