

Частное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №125 открытого акционерного общества «Российские железные дороги»
(Детский сад № 125 ОАО «РЖД»)
620107, г. Екатеринбург, ул. Гражданская, 4-а.
Тел/факс +7 (343) 354-03-30, / +7(343)370-27-93
E-mail: ds125rzd@mail.ru сайт: <http://d-sad125.ru/>

ПРИНЯТО:
Педагогическим советом
Детский сад № 125 ОАО «РЖД»
Протокол № 1 от «25» августа 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий Детский сад № 125 ОАО
«РЖД» Г.Ю. Светлакова/
Приказ № 50/4 от «25» августа 2023 г.



ПРОГРАММА
повышения квалификации педагогических работников в
ЧАСТНОМ ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
«ДЕТСКИЙ САД № 125 ОТКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ»
(Детский сад № 125 ОАО «РЖД»)

Паспорт Программы

Таблица 1

Наименование Программы	Программа повышения квалификации педагогических работников «Профессиональное развитие» ЧДОУ Детский сад № 125 ОАО «РЖД»
Направление Программы	Непрерывность профессионального развития педагогов ДОУ
Назначение программы	Обеспечение образовательной организации высококвалифицированными педагогическими кадрами, способными осуществлять качественное дошкольное образование в условиях введения и реализации ФОП ДО.
Нормативно-правовая база Программы	- Конституции Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020); - Федеральный закон N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" - Профессиональный стандарт педагога. - Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (далее - ФГОС ДО); - Приказ Министерства просвещения РФ от 31.07.2020 №373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам - образовательным программам дошкольного образования», - Приказ Минпросвещения России от 25 ноября 2022 № 1028 «Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования»
Сроки реализации Программы	Программа рассчитана на 5 лет. Срок реализации: 2023 - 2028 г.г.
Цель Программы	Создание непрерывной системы повышения квалификации педагогических работников в детском саду с учетом современных требований, в соответствии с профессиональными потребностями педагогов и образовательной организации.

Основные задачи Программы	Разработать системный подход организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетенции педагогических кадров образовательной организации. Создать благоприятные правовые, организационные условия для повышения образовательного уровня квалификации педагогических работников. Совершенствовать управленческую деятельность с позиции мотивирования и стимулирования профессионального развития педагогического коллектива. Обеспечить эффективное сотрудничество и укрепить статус педагогического коллектива как команды единомышленников. Повысить престиж образовательной организации через рост квалификации педагогических работников.
Разработчики Программы	Заведующий ЧДОУ Детский сад № 125 ОАО «РЖД» Светлакова Г.Ю. Заместители заведующего по УВР, старший воспитатель
Основные участники Программы	Педагоги ЧДОУ Детский сад № 125 ОАО «РЖД»
Партнёры Программы	-Институт развития образования Свердловской области; -Институты повышения квалификации и профессиональной переподготовки.
Ожидаемые результаты реализации	1. Создание благоприятных условий для: - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
	-мотивации к качественному педагогическому труду; -увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней; - повышение социального статуса педагога. Повышение профессиональной компетентности и непрерывного роста профессионализма педагогов ДОУ в области применения современных образовательных технологий, понимании концепции и идеологии ФОП ДО. Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров.

	Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.
Система организации Контроля исполнения Программы	Контроль над реализацией Программы осуществляют её разработчики.

Концептуальная основа Программы

«В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя. Учитель живет до тех пор, пока он учится. Как только он перестает учиться, в нем умирает учитель».

К.Д. Ушинский

В условиях государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», реализации Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 № 1155 (ред. от 08.11.2022); и Федеральной образовательной программой дошкольного образования (утверждена приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 25 ноября 2022г. № 1028) изменились требования, предъявляемые как к образовательному процессу, так и профессиональным качествам педагога.

Концепция модернизации российского образования требует повышения качества дошкольного образования, создания условий для личностного развития каждого ребенка.

Педагог является основным носителем, субъектом тактических изменений в образовательном пространстве. Ведь конкретного ребёнка воспитывает конкретный педагог, а, значит, качество знаний каждого ребёнка будет зависеть от качества профессиональной подготовленности и мастерства каждого педагога.

Педагог - ключевая фигура процесса модернизации образования. Следовательно, важным условием является подготовка педагогических кадров, формирование их философской и педагогической позиции, методологической, дидактической, коммуникативной, методической и других компетенций.

Введение государственных образовательных стандартов нового поколения требуют от педагога совершенно нового подхода к образовательному процессу. У каждого педагога должна появиться потребность в модернизации своей деятельности, применении достижений педагогической науки и передового

педагогического опыта, готовность воспитывать всех без исключения детей, вне зависимости от их склонностей, способностей, особенностей развития, ограниченных возможностей.

В «Профессиональном стандарте педагога» четко обозначена потребность в новом педагоге:

- педагоге, который не боится различных изменений в программах, учебных планах и т. д., так как владеет навыками профессиональной управленческой деятельности;

- педагоге, который не только учит, но и, в первую очередь, находит способы включения каждого ребёнка в личностно-значимую деятельность и создает условия для приобретения детьми жизненного опыта;

- педагоге, применяющем и апробирующем новые развивающие технологии и обладающим информационной компетентностью.

Современному обществу нужны педагоги, которые не только учат детей, но и готовы сами постоянно учиться и развиваться.

Современные условия ставят перед педагогическими и руководящими кадрами новые требования, меняется взгляд на педагогическую деятельность, реальный образовательный процесс. В этих условиях особое значение приобретает профессиональное развитие педагогических кадров дошкольных учреждений как одного из главных ресурсов обеспечения и развития качества дошкольного образования.

Профессиональное развитие - это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное самосовершенствование.

Профессиональное развитие педагога в настоящее время характеризуют такие показатели как:

Компетентность - способность к деятельности «со знанием дела», характеризует меру соответствия понимания, знаний и умений реальному уровню сложности выполняемых задач, способность принимать ответственные решения и действовать адекватно требованиям служебного и общественного долга.

Квалификация - мера освоения профессии или специальности, готовность к успешному решению проблем и выполнению задач, сопряженных с видом деятельности.

Профессионализм - уровень мастерства и искусства в определенном виде занятий, высокий уровень компетентного выполнения функциональных обязанностей.

Направленность педагогов на развитие своих профессиональных способностей и на достижение более высоких результатов - необходимое условие успешной реализации инновационной деятельности.

Детский сад сегодня - это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является его педагогический коллектив.

В соответствии со стратегией современного образования в ЧДОУ Детский сад № 125 ОАО «РЖД» педагоги учреждения вовлечены в инновационные процессы, касающиеся обновления содержания дошкольного образования, форм его реализации, методов и приемов преподнесения содержания детям. Новообразования требуют внедрения целостной системы непрерывного образования, направленного на углубление, актуализацию знаний, умений и навыков педагогов, основанных на достижениях науки и передового опыта, способствующих повышению профессионального мастерства, развитию творческого потенциала, необходимого для качественной воспитательно-образовательной работы в ДОУ.

В период освоения педагогическим коллективом нововведений появляется острая нужда в квалифицированных кадрах, способных работать по-новому, имеющих желание самостоятельно и правильно войти в инновационные процессы.

Программа повышения квалификации педагогических работников «Профессиональное развитие» ЧДОУ Детский сад № 125 ОАО «РЖД» актуальна и значима как для образовательной организации, так как направлена на формирование, обучение и развитие высококвалифицированного кадрового потенциала, способного эффективно реализовать образовательные программы общеобразовательного учреждения, вносить свой личный вклад в программу развития всей образовательной системы в целом.

Данная Программа способствует формированию современной системы работы с педагогическими кадрами, что необходимо для:

- успешной адаптации образовательной организации к динамике внешней среды;
- рационального использования всех ресурсов образовательного учреждения;
- роста конкурентного преимущества образовательного учреждения;
- обеспечения стабильного развития образовательной организации.

Анализ кадрового состава педагогических работников образовательной организации

Мониторинг педагогических кадров в ЧДОУ «Детский сад № 125» ОАО «РЖД» города Екатеринбург показал следующее: в дошкольном учреждении сложился творческий, креативный педагогический коллектив в количестве 54 человека. Педагоги дошкольного учреждения, соблюдая принципы сочетания традиций и новаторства, следуют стратегическим направлениям развития системы современного образования в России. Качество образовательной работы во многом зависит от профессиональных характеристик педагогов. Самыми значимыми из них являются образовательный уровень, стаж работы, квалификационная категория.

Кадровый состав детского сада по образованию (на 01.09.2023г)

Реализация Программы обеспечивается руководящими, педагогическими, учебно-вспомогательными, административно-хозяйственными работниками образовательной организации, а также медицинскими и иными работниками, выполняющими вспомогательные функции.

Таблица 2

Показатель		Количество
Укомплектованность штата педагогических работников		55
Образовательный ценз педагогических работников	С высшим образованием	42
	Со средним специальным образованием	13
Имеют квалификационную категорию	Всего	55
	Высшую	12
	Первую	37
	Не аттестованы (соответствие)	6
Состав педагогического коллектива (с учетом педагогов находящихся в отпуске по уходу за ребенком)	Всего	55
	воспитатель	36
	Старший воспитатель	1
	Педагог-психолог	5
	Музыкальный руководитель	6
	Инструктор по физической культуре	4
	Педагог дополнительного образования	3

Кадровый состав детского сада по стажу (на 01.09.2023 г.)

Численность/удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет:

До 5 лет – 12 / 21,8%

От 5 до 20 лет – 18 / 32,7%

Свыше 20 лет – 25 / 45,5%

Повышение квалификации и профессиональная переподготовка

Численность/удельный вес численности педагогических работников, прошедших за последние 3 года повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности - 100%

Численность/удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации по применению в образовательном процессе федеральных государственных образовательных стандартов в общей численности педагогических работников - 100%

Проведенный анализ кадрового потенциала учреждения выявляет перспективы профессионального развития педагогического коллектива.

Коллектив состоит из педагогов, имеющих достаточный практический опыт в области воспитания и обучения детей дошкольного возраста и обладающих творческим потенциалом, современными технологиями, гибкие в желании улучшить, усовершенствовать процессы деятельности ДОО, желающие повысить профессиональный уровень.

Для развития кадрового потенциала необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в детском саду лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения ДОО новыми квалифицированными кадрами.

Также решением может стать создание условий для непрерывного образования педагогических кадров; разработка и апробация основных кадровых технологий; меры по привлечению молодых кадров в систему дошкольного образования, мотивации и стимулированию педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста.

Кроме того, к основным направлениям следует отнести распространение эффективного инновационного способа работы лучших педагогов в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Решение большинства указанных проблем требует программного подхода и применения эффективных механизмов поддержки. Программа должна стать основой для обеспечения образовательной организации высококвалифицированными педагогическими кадрами, способными осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО и введения ФОП ДО.

Цели и задачи Программы

Стратегическая цель: обеспечение образовательной организации высококвалифицированными педагогическими кадрами, способными осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО и введения ФОП ДО.

Конкретная цель: создание непрерывной системы повышения квалификации педагогических работников в детском саду с учетом современных требований, в соответствии с профессиональными потребностями педагогов и образовательной организации.

Задачи:

1. Разработать системный подход организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетенции педагогических кадров образовательной организации.

2. Создать благоприятные правовые, организационные условия для повышения образовательного уровня квалификации педагогических работников.

3. Совершенствовать управленческую деятельность с позиции мотивирования и стимулирования профессионального развития педагогического коллектива.

4. Обеспечить эффективное сотрудничество и укрепить статус педагогического коллектива как команды единомышленников.

5. Повысить престиж образовательной организации через рост квалификации педагогических работников.

Этапы реализации Программы:

1. Диагностический этап

Основное содержание.

- Анализ профессионализма педагогов на основе изучения их профессиональных потребностей, результатов деятельности, личностных и профессиональных качеств личности.

- Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям педагог хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.

Практический результат.

- База данных о педагогах Детский сад № 125 ОАО «РЖД».
- Система отслеживания профессиональных и информационных потребностей педагогов на основе разработанного банка диагностических методик.

- Разработка рекомендаций по планированию индивидуального плана профессионального развития педагога.

2. Практический этап.

Основное содержание. Организация деятельности по повышению профессиональных знаний, умений педагогов, создания условий для самосовершенствования. 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.

- Утверждение перспективного плана-графика повышения квалификации педагогических работников на 3 года.

- Разработка и реализация индивидуального плана профессионального развития педагога на текущий учебный год.

3. Аналитический этап.

Основное содержание. Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов. Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога.

Практический результат.

- Изучение уровня удовлетворённости педагогов.
- Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития педагогов.

- Определение перспектив дальнейшего развития образовательной организации, соответствующих критериям оценки качества образования, методологии обновления содержания, целей и структуры образования.

Организационное и функциональное обеспечение Программы.

Функции заведующего ДООУ в аспекте реализации программы: общее руководство разработкой и реализацией программы, обеспечение реализацией программы, организация, координация, контроль.

Функции заместителя заведующего по УВР:

- определение приоритетных направлений работы, корректировка составляющих элементов программы;
- регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией программы;
- организация и проведение семинаров, консультаций и других форм обучения по важным аспектам реализации программы;
- внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом;
- осуществление взаимосвязи со структурами, участвующими в реализации программы;
- анализ развития педагогического коллектива и обобщение результатов реализации программы.

Функции педагогического совета в данном направлении:

- подготовка методических рекомендаций для работы по программе;
- определение критериев эффективности реализации программы;
- разработка и обработка новых педагогических форм, способов и методов работы по реализации программы.
- обобщение передового педагогического опыта;
- диагностирование затруднений педагогических работников и планирование работы по их избеганию;
- организация системы работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами.

Функциональные обязанности педагогов:

- разработка индивидуальных планов профессионального развития;
- обобщение и систематизация материалов и результатов собственной педагогической деятельности через анализ и самоанализ;
- повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, методических конференциях и других мероприятиях с опытом работы.

Основные направления Программы

При разработке Программы мы выделили основные линии профессионального развития педагогического коллектива:

- 1) Создание условий для повышения качества кадрового потенциала образовательной системы ДООУ.
- 2) Внедрение механизма управления непрерывным самообразованием и самореализацией педагога в рамках профессионального развития.

Создание условий для повышения качества кадрового потенциала образовательной системы ДОУ включает в себя:

1. Развитие нормативно-правовой базы по созданию условий повышения квалификации педагогических работников.
2. Совершенствование учебно-методического и информационно-технического обеспечения воспитательно-образовательного процесса с учётом современных тенденций развития образования.
3. Разработка нормативной модели деятельности и содержания обучения педагога ДОУ.
4. Вооружение педагогов новыми профессиональными знаниями, компетенциями, необходимыми для реализации ФОП ДО; прогрессивными педагогическими технологиями в рамках методической работы.
5. Организация эффективного функционирования системы повышения квалификации педагогов ДОУ.
6. Развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности и творческих инициатив педагогов.
7. Создание системы консалтингового сопровождения, начинающих педагогов на всех этапах их профессиональной карьеры.
8. Оценка эффективности реализации программы.

Внедрение механизма управления непрерывным самообразованием и самореализацией педагога в рамках профессионального развития включает в себя:

1. Определение педагогом дефицита компетентности (диагностика профессиональных барьеров: субъективно - «что я не знаю, не умею, но хочу узнать», объективно - «что я должен уметь делать»).
2. Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности.
3. Составление индивидуальной программы обучения педагога.
Программа представляет собой планирование программ повышения квалификации педагогов, индивидуальные консультации, взаимопосещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов.
4. Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития технологической компетентности педагога.
5. Коррекция общей программы повышения квалификации с учетом включения индивидуальных программ.
6. Реализация программы повышения квалификации педагогов.
7. Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности.
8. Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения).
9. Определение перспектив дальнейшего развития.

Ожидаемые результаты реализации Программы

1. Создание благоприятных условий для:

- профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала; -мотивации к качественному педагогическому труду;
- увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
- повышение социального статуса педагога.

2. Повышение профессиональной компетентности и непрерывного роста профессионализма педагогов ДООУ в области применения современных образовательных технологий, понимании концепции и идеологии ФГОС ДО.

3. Закрепление кадров в ДООУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров.

4. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога.

5. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации.

6. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.

7. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.

Ресурсное обеспечение Программы

- регулярное обновление банка нормативно-правовой документации ДООУ,
- материальное стимулирование педагогических работников по результатам педагогического труда,
- поддержка и материальное обеспечение участия педагогов в различных конкурсах, фестивалях и т. д.,
- приобретение информационной техники в целях обеспечения образовательного и воспитательного процесса,
- оснащение материальной базы кабинетов,
- пополнение фонда методического кабинета, приобретение современной педагогической литературы

Мониторинг 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.

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять его эффективность.

Система работы по комплексному развитию профессионального развития педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

С одной стороны данная Программа - это система мероприятий, направленных на повышение квалификации и переподготовки педагогов дошкольного образования.

С другой стороны - стратегический инструмент профессионального образования педагогов, позволяющий активизировать творческую инициативу сотрудников, направить интеллектуальную и духовную энергию человеческих ресурсов на эффективную реализацию миссии ДОУ.

План мероприятий по реализации Программы

№	Содержание	Формы и методы	Срок	Ответственные
Организационно-управленческие мероприятия				
1.	Обзор современных документов, регламентирующих профессиональную деятельность современного педагога ДОУ в соответствии с ФОП ДО.	Ознакомление педагогического коллектива с требованиями профессиональным стандартом педагога ФГОС ДО, ФОП ДО	2023 год	Администрация ДОУ
2.	Формирование нормативно-правовой базы ДОУ в соответствии с ФОП ДО.	Приведение должностных инструкций педагогических работников в соответствии с требованиями профессионального стандарта. ФГОС ДО, ФОП ДО	2023 год	Администрация ДОУ
3	Внесение изменений в Положение о системе оплаты труда и стимулирующей части оплаты труда педагогическим работникам	Определение критериев качества педагогической деятельности в рамках профессионального развития	2024 год	Администрация ДОУ
4.	Оценка квалификации педагогических работников, а также оценка соответствия предъявляемым к ним профессиональных требований	Установление уровня соответствия компетенции педагогов на основе анализа квалификационных требований профессиональных стандартов	2024 год	Администрация ДОУ
5.	Определение необходимости профессиональной подготовки (переподготовки) педагогов на основе анализа квалификационных требований профессиональных стандартов	Перспективное планирование повышения квалификации (профессиональной переподготовки) педагогов	Ежегодно на начало учебного года (сентябрь)	Администрация ДОУ

6.	Планирование квалификационных испытаний педагогических работников	Составление плана-графика аттестации педагогических работников	Ежегодно (июнь)	Администрация ДОУ
7.	Организация деятельности аттестационной комиссии в организации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности	Организация и проведение квалификационных испытаний педагогических работников на соответствие занимаемой должности	Сроки аттестации	Аттестационная комиссия
8.	Изучение образовательных потребностей педагогов	Диагностика потребностей педагогических кадров в повышении своей квалификации (собеседование, анкетирование)	Ежегодно (май)	
9.	Оценка профессиональных затруднений педагогов	Выявление уровня профессиональной компетентности и методической подготовки педагогов (посещение занятий, собеседование, самооценка)	В течение года	
10	Мониторинг качества профессиональных способностей педагога	-Самоотчеты, творческие отчеты педагога по результатам работы. -Результаты анкетирования родителей на предмет оценки работы педагога.	Ежегодно (май)	
11.	Внедрение механизма управления непрерывным самообразованием и самореализацией педагога в рамках программы в соответствии с ФОП ДО.	Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога.	Ежегодно	Педагоги
12.	Мониторинг удовлетворенности педагогов участием в инновационной деятельности в соответствии с ФОП ДО.	Анкетирование педагогов	Ежегодно	

13	Оценка эффективности ОП ДОУ в соответствии с ФОП ДО.	Анализ реализации целей, задач и результатов программы повышения квалификации педагогических работников, проектирование деятельности педагогического коллектива на новом этапе развития современного образования.	2024-2025 г.г	
Методические мероприятия				
1	Установление уровня знаний педагогических работников действующих законов и иных нормативных правовых актов в сфере образования, психолого-педагогических основ и методик обучения и воспитания, основ компьютерной грамотности.	Проведение тестирования на знание содержания профессионального стандарта, ФГОС ДО, ФОП ДО.	2024-2025 г.г.	Педагоги
2	Консультационная поддержка: - «ФОП ДО – основа педагогической деятельности»	Изучение нормативно-правовых документов	2023 год	
3	Организация работы постоянно действующего внутреннего практико-ориентированного семинара для педагогов по теме: «Изучаем и работаем по ФОП ДО»	Мастер-классы, открытые уроки, практические семинары, конференции	1 раз в полугодие	
4.	Апробация новых форм и методов изучения и обобщения педагогического опыта и педагогического мастерства	Проведение конкурсов профессионального мастерства	Ежегодно	
5.	Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования	Подписка на профессиональные журналы и газеты	Ежегодно	Администрация ДОУ

6.	Изучение потенциала педагогических кадров	Анкетирование - «Самооценка личности» (качества личности) «Готовность педагога к работе в инновационном режиме» «Развитие профессиональных способностей» «Пути личностного профессионального развития педагога» и др.		
7.	Стимулирование педагогов ДОУ к эффективной образовательной деятельности, выявление и распространение успешного педагогического опыта в соответствии с ФОП ДО.	Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства и распространение успешного педагогического опыта	Ежегодно	
8.	Сопровождение молодых и малоопытных специалистов	Организация наставничества	Ежегодно	
Подготовка и прохождение аттестации педагогических работников				
1.	Уточнение списков педагогов, подающих заявление на повышение квалификационной категории.	Утверждение графика аттестации педагогов на текущий учебный год	Август	
2.	Групповая консультация для аттестующихся педагогов «Нормативно-правовая база и методические рекомендации по вопросу аттестации»	Разработка методических рекомендаций.	Сентябрь	
3.	Собеседование с педагогами, вышедшими на аттестацию, подготовка документов.	Решение индивидуальных затруднений	В течение года	
4.	Организация текущего контроля за уровнем профессиональной компетентности аттестуемых педагогов.	Посещение уроков и мероприятий, экспертиза	По срокам аттестации	
5.	Подготовка материалов собственной педагогической деятельности к аттестации.	Наличие полного пакета документов для аттестации	По срокам аттестации	Аттестующиеся педагоги

6.	Подведение итогов аттестации педагогических работников	Составление списков «Итоги аттестации за	Июнь	
Прохождение курсовой подготовки и переподготовки педагогов				
1.	Корректировка перспективного плана повышения квалификации педагогов	Перспективный план курсовой подготовки	Август	
2.	Составление плана прохождения курсов повышения квалификации руководящих и педагогических кадров на текущий учебный год	Составление заявок на курсовую подготовку и переподготовку	Август, Декабрь	
3	Организация посещения курсов повышения квалификации специалистами и педагогами	Курсы повышения квалификации	В течение года	Слушатели курсов
4	Посещение научно-практических, конференций, методических семинаров и т.д.	Составление заявок и регистрация участников	По графику в течение года	Педагоги
5	Участие в вебинарах, дистанционных видеоконференциях и др. формах повышения квалификации с применением информационных технологий.	Составление заявок и регистрация участников	В течение года	Педагоги
6.	Сбор копий документов, подтверждающих прохождение курсов.	Ведение мониторинга по повышению квалификации педагогов	По мере окончания курсов	Слушатели курсов
7.	Организация транслирования полученных знаний в ходе повышения квалификации (переподготовки)	Методические совещания по обмену опытом	1 раз в полугодие по завершению курсов	Слушатели курсов
8.	Составление списка педагогов, нуждающихся в курсах повышения квалификации, в новом учебном году	Составление заявок по запросу педагогов	Июнь	
Работа с молодыми специалистами и малоопытными педагогами				
1	Мониторинг профессиональных затруднений молодых педагогов.	Собеседование	Сентябрь	
2	Определение наставников для оказания методической помощи молодым педагогам.	Работа наставника и молодого специалиста	Сентябрь	

3	Знакомство с нормативными документами по организации образовательной и воспитательной деятельности.	Консультация	Сентябрь	
4	Составление плана - графика курсовой подготовки молодых педагогов.	План-график	Август, сентябрь	
5	Оказание помощи в овладении методами обучения и воспитания	Работа наставника и молодого специалиста		Наставник и
6	Обсуждение результатов конференций, семинаров, круглых столов.	Работа наставника и молодого специалиста		Наставник и
7	Посещение открытых занятий наставниками	Работа наставника и молодого		
8	Проведение открытых уроков молодыми и вновь прибывшими педагогами.	Открытые занятия		
	Мониторинг удовлетворенности молодых и вновь прибывших педагогов качеством оказываемой услуги (результатами своей деятельности)	Анкетирование		
Финансово-экономическое регулирование				
1	Совершенствование материально-технической базы	Анализ материально-технических условий, ежегодное планирование закупок и своевременное проведение	Ежегодно	Администрация Завхоз
2	Финансовое обеспечение повышения квалификации педагогов	Составление заявок для формирования бюджета ОО на переподготовку и повышение квалификации.	Ежегодно	Администрация Главный бухгалтер
3	Эффективное распределение фонда оплаты труда	Распределение стимулирующих выплат педагогическим работникам по результатам	Ежемесячно	Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Индивидуальный план профессионального развития педагога

На _____ учебный год

ФИО _____

Должность _____

Педагогический стаж _____

Образование (уровень образования, наименование учреждения высшего, среднего профессионального образования, квалификация по диплому, реквизиты диплома с указанием даты выдачи)

Квалификационная категория (имеющаяся, дата присвоения)

Тема самообразования

Тема

Цель _____

Изучение нормативно-правовой и методической литературы

В этом разделе указывается нормативно-правовая база, методическая литература, работы каких авторов были изучены педагогом (называются основные труды).

Направления работы	Литература, нормативные правовые документы, другие информационные источники	Сроки	Результат
Изучение основополагающих документов			
Изучение периодических изданий, методической литературы			
Знакомство с передовым педагогическим опытом (изучение новых программ, современных технологий и т.д.)			

1. Обучение в системе повышения квалификации вне образовательной организации

В этом разделе указываются темы курсов повышения квалификации и переподготовки по вопросам, связанным с внедрением ФОП ДО, проблемные семинары, конференции, вебинары, в которых участвовал педагог.

Форма повышения квалификации	Тема	Место обучения	Сроки	Результат
Курсы повышения квалификации				
Курсы профессиональной переподготовки				
Дистанционное обучение				
Семинары, конференции				
Вебинары				

2. Разработка программно-методического обеспечения обновленного образовательного процесса

В этом разделе указывается, что разработано педагогом для обеспечения образовательного процесса в соответствии с требованием ФГОС: авторские программы, конспекты занятий, сценарии мероприятий, дидактические материалы, тексты контрольных работ, тестовых заданий и т.д.

Направления работы	Название разработки	Сроки	Результат
Программное обеспечение в соответствии с требованием ФОП ДО			
Методические разработки в соответствии с требованием ФОП ДО			
Подбор наглядных и дидактических материалов			
Контрольно-измерительные и диагностические материалы			

4. Обобщение и распространение собственного опыта педагогической деятельности

Этот раздел предлагает педагогу обобщить свой передовой педагогический опыт в форме выступлений, доклада, авторских статей, методических рекомендаций, мастер-класса, открытых уроков/занятий, семинаров и др.

Форма	Тема опыта	Сроки	Место обобщения и распространения опыта	Результат
Открытое занятие				
Выступление				
Методические материалы				
Авторская публикация в печатных изданиях				
Распространение опыта в сети Интернет				
Участие в профессиональных конкурсах (в т.ч. дистанционных) разного уровня				

5. Оценка результатов профессионального развития педагога

Анализ выполнения индивидуального плана профессионального развития педагога за год	Личные достижения педагога и результаты работы за год	Пути повышения эффективности профессиональной деятельности на следующий год
Выполнен полностью Частично Не выполнен		

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 479392069178180993905932985988858338549683813791

Владелец Светлакова Галина Юрьевна

Действителен с 04.04.2023 по 03.04.2024