

Содержание

Раздел I			3-6
	1.1.	Пояснительная записка	3
	1.1.1	Актуальность	3
	1.1.2	Анализ кадровых ресурсов МБДОУ № 187	4
	1.2.	Риски	6
Раздел II			6-9
	2.1.	Паспорт программы профессионального развития педагогического коллектива МБДОУ № 187	6-8
	2.2.	Целевые ориентиры программы	8-9
	2.3.	Задачи программы	
	2.4.	Принципы программы	
	2.5.	Механизмы реализации программы	
	2.6.	Сроки реализации	
	2.7.	Ожидаемые результаты	
Раздел III			
	3.1	Система мероприятий по реализации программы профессионального развития педагогического коллектива МБДОУ № 187	9-14
Раздел IV			
	4.1.	Мониторинг реализации программы «Комплексная программа профессионального развития педагогического коллектива МБДОУ № 187	14-15
		Приложение № 1	15-16

Пояснительная записка.

Программа профессионального развития педагогов Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 187 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей»

(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:

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. 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).

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".

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)».

Устав МБДОУ № 187

1.1.1. Актуальность

В связи с вступлением в действие «Профессионального стандарта педагога» важнейшими требованиями к личности педагога являются профессиональная мобильность, способность к постоянному профессиональному самовоспитанию и самосовершенствованию. Расширяя границы свободы педагога, профессиональный стандарт одновременно повышает его ответственность за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии ее оценки. Дошкольному образованию 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 ОП 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 с педагогическим коллективом 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 стала разработка комплексной программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 187.

1.1.2. Анализ кадровых ресурсов МБДОУ № 187

Дошкольное учреждение 85% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 34 воспитателя, старшие воспитатели, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальные руководители, инструкторы по физкультуре. Педагогический коллектив последние годы обновляется.

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
Количество педагогов	15	10	8	9
%	36	24	19	21

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	17	25
%	41	59

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Без категории
Количество педагогов	11	11	20
%	26	26	48

Сильные стороны кадровой системы учреждения:

- стабильный коллектив;
- 52% педагогов имеют квалификационные категории;
- средний возраст педагогов и административной команды 40 лет;
- наличие профессиональных педагогов, способных работать по углубленным программам;
- 15 педагогов работают в МБДОУ № 187 больше 15 лет, что говорит о сохранности контингента;

Слабые стороны кадровой системы:

- четко проявляется тенденция увеличения возрастного ценза педагогического коллектива;
- низкий процент молодых специалистов;
- женский коллектив;
- подверженность «эмоциональному выгоранию» и стрессу.

Проблемы и противоречия:

Проблемы:

1. Проблема старения педагогических кадров;
2. Незначительный приток молодых специалистов;
3. Снижение активности педагогов в творческой деятельности.

Противоречия:

1. Между необходимостью организации методической работы в ДОО как целостной, основанной на достижениях психолого-педагогической науки и конкретном анализе индивидуальной деятельности системы взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на обогащение и развитие творческого потенциала педагогического коллектива в целом и существующими сегодня недостаточно эффективными механизмами для выстраивания методической системы в ДОО.
2. Между необходимостью использования, внедрения новых педагогических технологий, их элементов в учебный процесс ДОО для повышения эффективности, результативности, качества образования и отсутствием механизмов их внедрения.
3. Между необходимостью включения коллектива ДОО в инновационные процессы и отсутствием эффективных методов стимулирования педагогов для вовлечения их в инновации.

Было выявлено, что основными причинами является:

- низкая мотивация у педагогического коллектива;
- низкая потребность в самовоспитании;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии;

Пути решения проблемы:

1. Создание комфортных условий труда для привлечения молодых специалистов в МБДОУ №187.
2. Привлечение педагогов, владеющих профессиональным мастерством в работу методических объединений, конкурсов профессионального мастерства и творческих групп. Организовать работу по обобщению и передаче педагогического опыта на тематических семинарах и консультациях, посещение открытых мероприятий с той же целью. Привлекать педагогов МБДОУ № 187 к методической работе и активизировать их потенциал для повышения качества образования.
3. Повышение квалификации педагогов через:
 - учебу в высших учебных заведениях;
 - прохождение курсов повышения квалификации;
 - самообразование;
 - участие в работе РМО;
 - конкурсное движение.

Важной особенностью дошкольного учреждения является то, что педагоги выстраивают систему саморазвития исходя из рекомендаций трех уровней (само рекомендации, рекомендации дошкольного образовательного учреждения, рекомендации аттестационной комиссии) и из содержания проектной части на меж аттестационный период аналитического отчета. Это позволяет целенаправленно и последовательно повышать свою педагогическую компетентность.

Таким образом, Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов и педагогического коллектива в целом. Инновационная направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации, технологии «электронное портфолио» и пр.)

1.2. Риски

риски	Трудности в преодолении	Пути решения
Пассивность педагогов	Дефицит высококвалифицированных специалистов	-материальная мотивация -конкурсное движение
Низкая мотивация перестраивать свою деятельность	Дефицит педагогов с высшей категорией	-прохождение курсов повышения квалификации - участие в работе РМО

Раздел II

2.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 187

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 187 на 2023-2025 годы
Разработчик программы	Творческая группа МБДОУ № 187, руководитель Шабалина Олеся Сергеевна
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества реализации ОП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ № 187 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	2023-2025 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; Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников. Качественная реализация ОП 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	ВСОКО Внутренний контроль осуществляют зам. заведующего по ВМР, старшие воспитатели

2.2. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества реализации ОП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ № 187.

Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности через реализацию дорожной карты.

2.3. Задачами программы являются

1. Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;
2. Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров
4. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
5. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.

2.4. Принципы

1. Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС);

2. Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия);
3. Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

2.5. Механизмы реализации Программы

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

2.6. Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2023 по 2025 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.7. Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 187 на 2023-2025 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 ОП ДО (по результатам ВСОКО).
- создание новой культуры;
- информационное сопровождение педагогов.

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

Мероприятие	Сроки	Ответственные
<i>Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития</i>		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей Повышение квалификации на менее 1 раза в 3 года Формирование корпоративного заказа на КПК	Ежегодно сентябрь	Клюева Л.Н. Володкина Н.Н.- Зам.зав. по ВМР Чернова Л.В.

		Бико О.В. - Старшие воспитатели
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно сентябрь	Шабалина О.С.- Заведующий, Клюева Л.Н. Володкина Н.Н.- Зам.зав. по ВМР Чернова Л.В. Бико О.В. - Старшие воспитатели
Разработка, внесение изменений в Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда.	По мере необходимости	Комиссия по распределению стимулирующих выплат
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	Регулярно	Клюева Л.Н. Володкина Н.Н.- Зам.зав. по ВМР Чернова Л.В. Бико О.В. - Старшие воспитатели
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.	Ежегодно	Шабалина О.С.- Заведующий, Клюева Л.Н. Володкина Н.Н.- Зам.зав. по ВМР Чернова Л.В. Бико О.В. - Старшие воспитатели
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: – РМО, – образовательные интернет сайты; – персональные сайты педагогов и т.п.	В течение всего периода	Шабалина О.С.- Заведующий, Клюева Л.Н. Володкина Н.Н.- Зам.зав. по ВМР Чернова Л.В. Бико О.В. - Старшие воспитатели
Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности Достижение 90% ИКТ-компетенций педагогов		Шабалина О.С.- Заведующий, Клюева Л.Н. Володкина Н.Н.- Зам.зав. по ВМР

		Чернова Л.В. Бико О.В. - Старшие воспитатели
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Клюева Л.Н. Володкина Н.Н.- Зам.зав. по ВМР Чернова Л.В. Бико О.В. - Старшие воспитатели
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течение всего периода	Клюева Л.Н. Володкина Н.Н.- Зам.зав. по ВМР Чернова Л.В. Бико О.В. - Старшие воспитатели
<i>Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации</i>		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	2022	Шабалина О.С.- Заведующий, Клюева Л.Н. Володкина Н.Н.- Зам.зав. по ВМР Чернова Л.В. Бико О.В. - Старшие воспитатели
Планирование образовательной работы: - формирование корпоративного заказа - организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации - оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации, КОД) - реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности - организация КОД проведение ВСОКО - повторная оценка уровня квалификации - организация методического сопровождения: профильные и индивидуальные консультации временные творческие объединения по направлениям работы	В течении всего периода	Шабалина О.С.- Заведующий, Клюева Л.Н. Володкина Н.Н.- Зам.зав. по ВМР Чернова Л.В. Бико О.В. - Старшие воспитатели

– семинары-практикумы, – открытые показы ОД – наставничество – взаимодействие с соцпартнерами – конкурсное движение – выстраивание партнерского взаимодействия с родителями – поддержка традиций: экскурсии, театральные фестивали, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями, проведение акций, организация выставок.		
<i>Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров</i>		
Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), Формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития (ИОМ)	В течение всего периода	Клюева Л.Н. Володкина Н.Н.- Зам.зав. по ВМР Чернова Л.В. Бико О.В. - Старшие воспитатели
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	В течение всего периода	Клюева Л.Н. Володкина Н.Н.- Зам.зав. по ВМР Чернова Л.В. Бико О.В. - Старшие воспитатели
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»	В течение всего периода	Зам.зав. по ВМР Старшие воспитатели педагоги психологи
Развитие конкурсного движения: – конкурсы в ДОУ – дистанционные конкурсы – профессиональный конкурс «Воспитатель года» – номинирование педагогов по результатам работы за год	В течение всего периода	Клюева Л.Н. Володкина Н.Н.- Зам.зав. по ВМР Чернова Л.В. Бико О.В. - Старшие воспитатели
Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий»	По срокам организации	Клюева Л.Н. Володкина Н.Н.- Зам.зав. по ВМР Чернова Л.В. Бико О.В. - Старшие воспитатели

<i>Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей</i>		
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	В течение всего периода	Клюева Л.Н. Володкина Н.Н.- Зам.зав. по ВМР Чернова Л.В. Бико О.В. - Старшие воспитатели
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	В течение всего периода	Шабалина О.С.- Заведующий, Клюева Л.Н. Володкина Н.Н.- Зам.зав. по ВМР Чернова Л.В. Бико О.В. - Старшие воспитатели
Организация методического сопровождения на основе ИОМ педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.	В течение всего периода	Клюева Л.Н. Володкина Н.Н.- Зам.зав. по ВМР Чернова Л.В. Бико О.В. - Старшие воспитатели
<i>Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения</i>		
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	Шабалина О.С.- Заведующий, Клюева Л.Н. Володкина Н.Н.- Зам.зав. по ВМР Чернова Л.В. Бико О.В. - Старшие воспитатели В.П.Титенко Председатель ПК
Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, День пожилого человека, День дошкольного работника, Новый год и т.д.)	В течение всего периода	Шабалина О.С. Заведующий, В.П.Титенко председатель ПК
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОУ	В течение всего периода	Шабалина О.С.- Заведующий, Клюева Л.Н.

		Володкина Н.Н.- Зам.зав. по ВМР Чернова Л.В. Бико О.В. - Старшие воспитатели
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётные грамоты, благодарственные письма и т.п.)	В течение всего периода	Шабалина О.С.- Заведующий, Клюева Л.Н. Володкина Н.Н.- Зам.зав. по ВМР Чернова Л.В. Бико О.В. - Старшие воспитатели

РАЗДЕЛ IV

4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 187 на 2023-2025 годы

Мониторинг уровня квалификации педагогических работников осуществляется на основе оценки уровня квалификации. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДОУ.

Способы оценки изменений:

- наблюдение;
- собеседование;
- контрольно-оценочная деятельность
- повторная оценка – сравнение результатов экспертизы 1 и экспертизы 2.
- оценка динамики индивидуального развития ребенка.
- ВСОКО

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, положения о конкурсах и мастерских
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, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность
Качественная реализация ОП ДО	Результаты ВСОКО

Приложение 1

Структура индивидуального плана профессионального развития.

Индивидуальная траектория профессионального развития для каждого педагога определяется на основе проведенного обследования, при этом с целью оптимизации затрат выделяются группы педагогов по уровню педагогического мастерства.

Первая группа: Молодые педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Это педагоги, не имеющие опыта в педагогической деятельности. Для них организовано обучение для формирования базовых компетенций.

Вторая группа: Педагоги, совершенствующие свое педагогическое мастерство. В эту группу входят педагоги со стажем от 5 лет. Данная группа осваивает проектную деятельность, которая является одним из методов развивающего обучения. И далее, под руководством старшего воспитателя, овладевают способами обучения взрослых, основанными на применении деятельностного подхода.

Третья группа: Творческие педагоги, обладающие высокими способностями, главные проводники новых технологий. Эти педагоги имеют высшую квалификационную категорию и являются «мастерами».

Структура индивидуального плана профессионального развития выглядит следующим образом:

Цели, задачи

- Изучение психолого- педагогической литературы
- Разработка программно- методического обеспечения образовательного процесса
- Обобщение собственного опыта педагогической деятельности
- Участие в методической работе МБДОУ № 187
- Обучение на курсах в системе повышения квалификации
- Руководство повышением квалификации воспитателей

- Оценка результатов профессионального развития
- Участие в профессиональных конкурсах

Раздел 1. Изучение психолого - педагогической литературы

Тема	Сроки (начало-окончание)	Изученная литература, интернет-ресурсы	Практическое применение полученных знаний
«Планируемые результаты»	Сентябрь - январь Май - август		Выступление на педсовете, РМО, изготовление практического материала

Раздел 2. Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса

Содержание деятельности	Сроки (начало-окончание)	Результаты работы
Перспективный план, конспекты занятий, картотеки дидактических игр, подборка упражнений, изменение ППРС	Сентябрь - январь Май - август	Выставка демонстрационного материала, презентация, открытое мероприятие, мастер-класс и т.п.

Раздел 3. Обобщение собственного педагогического опыта

Содержание деятельности	Сроки, этап (начало-окончание)	Форма представления результатов работы
тема, направление опыта	Сентябрь - Май	выступление, мастер-класс, открытые занятия, презентация, публикация, участие в профессиональном сообществе.

Раздел 4. Участие в методической работе МБДОУ № 187

Содержание деятельности	Сроки (начало - окончание)	Форма представления результатов работы	Процент эффективности
Теоретический семинар, открытое мероприятие	Сентябрь - январь	выступление, консультация, мастер-класс, подготовка материалов	

Раздел 5. Обучение на курсах в системе повышения квалификации

Направление повышения квалификации (тематика курсов, семинаров, тренингов и т.п.)	Форма повышения квалификации, сроки (начало-окончание)	Форма, где, когда представлен отчёт о прохождении курсов	Использование полученных знаний на курсах повышения квалификации
Патриотическое воспитание. Нравственно-духовное воспитание	Повышение квалификации, дистанционное обучение, модульные курсы, сетевое сообщество педагогов, вебинары и т.д.	Выступление на РМО, мастер-классы и т. д	Что изменилось в педагогической деятельности педагога?

Раздел 6. Руководство повышением квалификации воспитателей

Тема курсов повышения квалификации (кол-во часов)	Сроки (начало-окончание)	Причина обучения (руководитель)	Использование педагогом полученных знаний (руководитель)
---	--------------------------	---------------------------------	--

		Повышение квалификации, ведение дополнительных занятий, повышение эффективности реализации направлений	Что изменилось в педагогической деятельности педагога?
--	--	--	--

Раздел 7. Оценка результатов профессионального развития

Содержание деятельности	Сроки (начало - окончание)	Форма представления результатов работы
Подтверждение квалификационной категории Профессиональные награды (Почётные грамоты, знаки и т.п.) Участие педагогов в профессиональных конкурсах (дипломы, грамоты)	2023 - 2025г.	Самоанализ

Раздел 8. Участие в профессиональных конкурсах

Название конкурса	Сроки (начало - окончание)	Форма представления результатов работы	Представление отчета о выполнении работы
«Воспитатель года»	Сентябрь - январь	Аналитическая справка о системе работы воспитателя	Педсоветы, Общее собрание коллектива, для подготовки отчета по самообследованию.

4.2.Заключение

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса ДОУ.
Действие программы до 30.08.2025г.