

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 10»**

Принято на заседании
Педагогического совета
протокол № 1 от 20.08.2021 г.



УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МАОУ «СОШ № 10»
№ 73-Д от 20.08.2021 г.

**ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГОВ
на 2021-2025 годы**

г. Краснотурьинск 2021 год

Содержание

	Паспорт Программы	2
	Пояснительная записка	4
1.	Характеристика основных проблем	4
2.	Цель и задачи Программы	6
3.	Пути реализации Программы	7
4.	Принципы	8
5.	Основные направления Программы	8
6.	Ресурсное обеспечение Программы	8
7.	Механизм реализации программы	9
8.	План реализации Программы	10
9.	Ожидаемые результаты Программы	14
10.	Мониторинг реализации программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала»	15
	Заключение	18

Паспорт Программы профессионального развития педагогов МАОУ «СОШ № 10»

Наименование Программы	Программа профессионального развития педагогов МАОУ «СОШ № 10» 2021-2025 годы (далее - Программа)
Нормативно-правовая база Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Конституция РФ (ст.43) • Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». • Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. №1155) (далее ФГОС ДО) • «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н) (далее Профессиональный стандарт)
Разработчик Программы	
Назначение Программы	Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование
Цель программы методического сопровождения педагогических кадров МАОУ «СОШ № 10» по повышению профессиональной компетенции	создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, для обеспечения качественного дошкольного образования в условиях введения ФГОС ДО, Профессионального стандарта и инновационной деятельности и формирование творчески работающего коллектива.
Задачи Программы	<p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ, 2. Повышать мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении. 3. Совершенствовать систему научно-методической работы, её организации. 4. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения. 5. Формировать образ успешного педагога через создание и регулярное пополнение электронного портфолио. 6. Создать систему закрепления молодых специалистов в ДОУ.
Направление Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Психологическая и методическая поддержка • Непрерывность профессионального развития
Срок реализации Программы	2021 - 2025 годы

Педагогический состав	<p>Всего педагогов - 6, из них: воспитателей - 3 музыкальный руководитель - 1 педагог-психолог - 1 учитель – логопед – 1</p>
Планируемые результаты Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание современной гибкой системы повышения квалификации педагогов ДОУ. 2. Разработка индивидуальных подходов к определению содержания повышения квалификации педагогических работников ДОУ. 3. Повышение профессионального мастерства педагогов. 4. Соответствие педагогов требованиям профессионального стандарта в контексте ФГОС ДО. 5. Повышение качества дошкольного образования. 6. Внедрение современных технологий в образовательный процесс.
Механизм реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведение анкетирования; • Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога; • Разработка и оформление электронных портфолио педагогами. • Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. • Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.

Пояснительная записка

Концепция модернизации Российского образования, направленная на повышение качества образования в целом и качества подготовки специалистов, в частности, требует обновления содержания и методов образовательной деятельности, повышения квалификации педагогов. Обновление содержания во всех ветвях образования требует и обновления профессиональной компетентности.

Возросла потребность в педагоге, способном реализовывать педагогическую деятельность посредством творческого её освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. Современные проблемы потребовали от педагога новых профессиональных и личностных качеств, таких, как системное творческое мышление, информационная, коммуникативная культура, конкурентоспособность, лидерские качества, жизненный оптимизм, умение создавать свой положительный имидж, способность к осознанному анализу своей деятельности, самостоятельным действиям в условиях неопределенности, наличие навыков сохранения и укрепления здоровья, выживаемость, стрессоустойчивость.

Создание образовательных учреждений нового типа, необходимость обновления содержания дошкольного образования, выдвигание на передний план управленческих аспектов профессиональной деятельности, определяет необходимость повышения профессионально - педагогической квалификации педагогов ДОО.

Качество педагогических кадров – самый важный компонент образовательной системы потому, что реализация всех остальных компонентов напрямую зависит от тех человеческих ресурсов, которыми обеспечена та или иная образовательная система.

Именно на педагогов возложена функция реализации образовательных программ нового поколения на основе передовых педагогических технологий, им определена миссия подготовки подрастающего поколения к жизни в будущем и воспитания человека с современным мышлением, способного успешно самореализовать себя в жизни.

На сегодняшний день проблема повышения квалификации педагогических работников в дошкольном образовательном учреждении является одной из самых актуальных в дошкольном образовании.

1. Характеристика основных проблем.

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.

Однако педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в ДООУ. А значит, его надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей. В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов дошкольного учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- старение кадрового состава;
- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы;
- снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью;
- неготовность работать в условиях, предъявляемых ФГОС ДО.;

- недостаток подготовленных педагогических кадров дают основания прогнозировать возникновение через 5-6 лет кризисной ситуации с обеспечением кадрами нашего учреждения.

Мониторинг педагогических кадров в МАОУ «СОШ № 10» следующее:

Образовательный уровень педагогов на 20.08.2021г

Высшее образование – 3 человек- 50 %

Средне - специальное – 3 человека- 50 %

Профессиональный уровень педагогов на 20.08.2021г

Педагоги с первой квалификационной категорией – 2 человек – 33,3 %

Соответствие занимаемой должности - 2 человек – 33,3 %

Педагоги без категории – 2 человек – 33,4 %.

Средний возраст педагогов составляет 35 лет.

Проведенный анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- 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 новым поколением воспитателей;
- 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 реализации государственной политики в области образования, как модели эффективных отношений образовательного учреждения и общества.

Данная Программа направлена на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

2. Цель и задачи Программы.

Цель:

создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО, Стандарта педагога и формирование творчески работающего коллектива.

Задачи:

1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОО,

2. Повышать мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.
3. Совершенствовать систему научно-методической работы, её организации.
4. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.
5. Формировать образ успешного педагога через создание и регулярное пополнение электронного портфолио.
6. Создать систему закрепления молодых специалистов в ДОУ.

3. Пути реализации Программы

Задачи	Формы и методы работы
1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ	<ul style="list-style-type: none"> – применение таких интерактивных методов как: деловые игры, Мозговой штурм, презентация. – создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.). – сотрудничество с ИМЦ г. Краснотурьинска, институтами повышения квалификации педагогов.
2. Повышать мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.	<ul style="list-style-type: none"> – промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива. – разработка системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов разного уровня.
3. Совершенствовать систему научно-методической работы, её организацию.	<ul style="list-style-type: none"> – развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе; – разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов
4. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.	<ul style="list-style-type: none"> – разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров; – активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОУ, района: работа в составе проблемно-творческих групп, – участие в работе научно-практических конференций;
5. Формировать образ успешного педагога через формирование и своевременное ведение портфолио	<ul style="list-style-type: none"> – обобщение опыта своей работы в виде публикаций; – участие в выставках материалов передового педагогического опыта; – ведение собственных сайтов; – своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов; – наставничество у молодого специалиста.
6. Создать систему закрепления молодых специалистов в ДОУ.	<ul style="list-style-type: none"> – анализ кадровой ситуации в системе ДОУ – прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы. – Привлечение в систему образования молодых кадров путем материальной поддержки и обеспечения методического сопровождения.

4. Принципы

- Принцип уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей при сохранении общих требований в рамках Стандарта педагога.
- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом)
- Принцип партнёрства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия)
- Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации)
- Принцип практической ориентации обучения педагогов. Как считает Н.В. Немова, обучение педагогов через практическую образовательную деятельность и только тому, что необходимо в практике работы педагога.
- Принцип целостности методического сопровождения (теоретическая подготовка – практика – самообразование – профессиональное общение).
- Принцип оперативности, гибкости, мобильности и индивидуального подхода (требует от методистов проявлять способность к быстрому приему образовательной информации и его передаче, учитывая индивидуальные особенности педагогов учреждения и их методический «заказ»).
- Принцип поддержки педагогической инициативы и творчества. Инициативность педагогов – необходимый источник саморазвития всей образовательной системы и профессионального роста самого педагога, особенно если он направлен на развитие педагогического творчества. Очень важна инициатива у педагогов в преобразовании педагогической ситуации, так как "путь от приспособления к педагогической ситуации до ее преобразования и составляет динамику творчества педагога"
- Принцип системного контроля, самоконтроля и взаимоконтроля образовательной деятельности педагогов, так как правильно организованный системный контроль стимулирует профессиональный рост педагога.

5. Основные направления Программы

- Психолого-педагогическая и методическая поддержка
- Непрерывность профессионального развития

В МАОУ «СОШ № 10» разработан алгоритм поддержки и развития кадрового потенциала.

1. Определение дефицита компетентности педагога (диагностика профессиональных барьеров: субъективно – «что я не знаю, не умею, но хочу узнать», объективно – «что я должен уметь делать»). Педагог говорит, что хотел бы внедрить технологию проектирования, но не знает, как это сделать.
2. Определение цели повышения квалификации педагога, как преодоления дефицита компетентности.
3. Составление индивидуальной программы обучения педагога. Программа представляет собой индивидуальные консультации, взаимопосещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, посещение семинаров-практикумов.
4. Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития технологической компетентности педагога.
5. Коррекция общей программы повышения квалификации с учётом включения индивидуальных программ.

6. Реализация программы повышения квалификации педагогов.
7. Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности. Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога с помощью других методов.
8. Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения).
9. Определение перспектив дальнейшего развития.

6. Ресурсное обеспечение Программы

Кадровое обеспечение.

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив детского сада разделен на *четыре группы*, педагоги, которые отличаются уровнем профессионального мастерства. Определены задачи профессионального развития каждой группы, а также формы работы с педагогами по двум направлениям развития: совершенствование профессиональных компетенций и непрерывность профессионального развития.

Первая группа

Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий. Имеют высшую квалификационную категорию

Вторая группа

Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Имеют первую квалификационную категорию

Третья группа

Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют педагоги, аттестованные на соответствие занимаемой должности

Четвертая группа

Молодые педагоги.

Обеспечение Программы:

<i>Материально-техническое обеспечение</i>	<i>Методическое обеспечение:</i>	<i>Информационное обеспечение:</i>
Технические средства обучения: мультимедийный проектор (1), ноутбук (3), компьютер (1), телевизор (2), магнитофон (2), принтер (1),	Медиаотека; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий.	Подключена сеть Интернет. Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации ДОУ. Педагоги ДОУ- 100% владеют ИКТ.

7. Механизм реализации программы

1. Диагностический этап

Основное содержание. Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.

Практический результат. Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога.

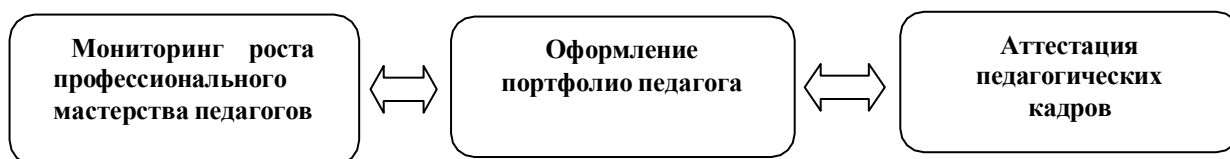
2. Практический этап.

Основное содержание. 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. Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.

3. Аналитический этап.

Основное содержание. Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.



Практический результат. Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей.

8. План реализации Программы.

Мероприятия	Планируемый результат	сроки	ответственный
1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ.	Статистические данные мониторинга	ежегодно	Директор МАОУ «СОШ № 10»
2. Разработка и внедрение в практику положения о стимулирующей части оплаты труда работников бюджетной сферы, определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательного процесса	Внесение изменений в положение о системе оплаты труда и стимулирующей части оплаты труда	2021г.	Директор МАОУ «СОШ № 10» группа из числа педагогов
3. Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров - комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОУ молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение наставничества); - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации	Укомплектованность кадрами	2021-2025гг.	Директор МАОУ «СОШ № 10»

<p>через конкурсы проф. мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, возможности повышения квалификации, аттестации на более высокую кв. категорию, материальное стимулирование);</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплекс социально-ориентированных мероприятий (материальное стимулирование, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, создание безопасных условий труда); - комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.) 			
<p>Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; - систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения; - повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория - обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью - мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ. 	<p>Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив</p>	<p>ежегодно</p>	<p>Директор МАОУ «СОШ № 10»</p>
<p>5. Мероприятия по аттестации педагогического персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДОУ; - портфолизация педагогического персонала; - систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня; 	<p>Повышение квалификационной категории педагогического персонала учреждения.</p>	<p>2021-2025 гг.</p>	<p>Педагоги ДОУ</p>
<p>6. Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные</p>	<p>Нормативные документы.</p>	<p>2021-2025 гг.</p>	<p>Директор МАОУ «СОШ № 10»</p>

инструкции, Коллективный договор, положения).			
Школа профессионального мастерства.			
Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов			
Мероприятия	Ответственный	Планируемые результаты	
1. Стимулирование			
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	Заведующий Рабочая группа по распределению стимулирующих выплат из числа педагогов	Выплата стимулирующего характера	
2. Самообразование			
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Директор	Формулировка темы самообразования	
Сопровождение педагогов по теме самообразования	Директор	Рекомендации по теме самообразования	
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического объединения.	Директор	Выступление на заседании методического объединения	
3. Наставничество			
План работы с молодыми педагогами.	Директор	<p>Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога.</p> <p>Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду.</p> <p>Совершенствование личностных и профессиональных качеств</p>	
4. Подготовка и прохождение аттестации			
Информационное сопровождение подготовки к и прохождения процедуры аттестации	Директор	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности	

Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	Директор	Укомплектованность ДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.
Предоставление воспитателю (педагогу) возможности выбора образовательных учреждений для повышения квалификации	Директор	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации, педагогических классических университетах.
5. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета		
Подписка ДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	Директор	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ.
Функционирование медиатеки	Заместитель директора	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ.
6. Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов		
Организация участия во внутренних, муниципальных, региональных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д)	Заместитель директора	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.
<i>Мероприятия для профессионального роста педагогов со стажем</i>		
1. Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки	Директор Рабочая группа по распределению стимулирующих выплат из числа педагогов	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по

		соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога
2. Самообразование		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Заместитель директора	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагога по теме самообразования	Заместитель директора	Рекомендации по теме самообразования
Предоставление результатов исследования по теме самообразования на МО, педагогическом совете.	Заместитель директора	Выступление педагога на заседании МО, педагогическом совете, конференции, секции дошкольного образования
3. Подготовка и прохождение аттестации		
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	Заместитель директора	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, из них доля подтвердивших соответствие.
4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования		
Подписка на профессиональные журналы и газеты	Заместитель директора	Повышение удельного веса численности педагогических работников, ставших читателями библиотеки ДОУ.
Функционирование медиатеки	Заместитель директора	Повышение удельного веса численности работников ДОУ, ставших пользователями медиатеки.
5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов.		
Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и	Директор Заместитель директора	Включенность педагогов в работу на различных уровнях, участие в их подготовке. Овладение

т. д.)		педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания
Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня	Заместитель директора	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет

9. Ожидаемые результаты Программы развития кадрового потенциала.

1. Повысится уровень профессиональной компетентности педагогических кадров;
2. Улучшится психологический климат в педагогическом коллективе;
3. Повысится социальный статус воспитателя и имидж МАОУ «СОШ № 10»;
4. Увеличится доля педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах, конференциях и других педагогических мероприятиях разных уровней;
5. Внедрён ФГОС ДО, Профессиональный стандарт;
6. Организована работа в «Школе молодого педагога» для оказания методической помощи молодым специалистам;
7. Внедрены современные технологии в образовательную деятельность;
8. Повысится качество оказываемых образовательных услуг;
9. Будут разработаны Образовательная и Адаптированная программы МАОУ «СОШ № 10», инновационный проект;
10. Сформирован творческий, креативный коллектив педагогов.

10. Мониторинг реализации Программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала»

Система мониторинга

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации. Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено **4 критерия:**

1. Соответствие содержания образовательной деятельности целям дошкольного образования.
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
3. Результативность образовательной деятельности.
4. Рост удовлетворённости деятельностью ДОУ семей воспитанников.

Критерии мониторинга Программы

Индикатор	Формы и методы	Объект	Периодичность	Ответственный
Соответствие содержания образовательной деятельности целям дошкольного образования				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль	Педагоги	1 раз в год (май)	Заместитель директора
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения	Педагоги	1 раз в год (май)	Заместитель директора
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.				
Участие в работе творческих групп по проблемам ДОО	Карта наблюдений	Педагоги	В течении учебного года	Заместитель директора
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течении учебного года	Заместитель директора
Критерий результативности образовательной деятельности				
Реализация образовательных программ ДОО в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	Дети	2 раза в год	Заместитель директора
Обобщение и презентация педагогического опыта	Карта наблюдений	Педагоги	1 раз в год	Заместитель директора
Критерий роста удовлетворённости семей воспитанников				
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка	педагоги	1 раз в год (май)	Заместитель директора

Профессиональная (нормативно-документационная, методическая и образовательная) деятельность педагогов оценивается по 5-бальной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

Критерии и показатели профессионального роста педагогов.

Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества ДОО
	Количество педагогов, принимавших активное участие в

	различных конкурсах педагогического мастерства
	Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы
Обеспечение непрерывного профессионального образования	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в ДОО
	Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов
	Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов
	Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов
	Совершенствование материально-технических условий деятельности педагогов
Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников	Создание условий для профессионального роста педагогов
	Обновление содержания образования и его технологий
	Представление педагогам пространства для педагогической инициативы
	Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства

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

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

Показатели результативности.

Показатели	На 20.08.2021г
Доля педагогических работников, эффективно использующих современные педагогические технологии	70 %
Доля педагогических работников, включенных в разработку и реализацию индивидуальных программ	20 %
Доля педагогических работников, обобщивших опыт работы на различных уровнях	45 %
Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку	95 %
Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию	0 %
Доля педагогических работников, успешно адаптированных в детском саду	90 %
Социально-правовая защита личных прав детей (процент от общего количества воспитанников)	0 %
Доля детей, имеющих отклонения в эмоционально-волевой сфере	0 %
Доля выпускников, успешно адаптированных в социуме	87 %
Количество детей в «группе риска»	1 %
Доля воспитанников, ставших призерами и победителями конкурсов различного уровня.	20 %

Заключение

Программа обеспечивает стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а также повышение эффективности образовательной деятельности МАОУ «СОШ № 10».

**Приложение № 1 к Программе
методического сопровождения
педагогических кадров
МАОУ «СОШ № 10» по повышению
профессиональной компетенции» на
2021-2025 годы**

**Анкета для определения отношения педагогов к инновационной деятельности
в дошкольной образовательной организации**

Уважаемые коллеги!

В настоящее время внедрение инноваций в работу дошкольного образовательного учреждения – важнейшее условие совершенствования и реформирования системы дошкольного образования. Целью инновационной деятельности является улучшение способности педагогической системы дошкольного образовательного учреждения достигать качественно более высоких результатов образования. Достижение этой цели возможно при условии включения педагогического коллектива в инновационную деятельность и готовность к ней педагогов. Для того чтобы определить ваше отношение к инновационной деятельности просим ответить на следующие вопросы.

1. Как вы относитесь к инновационной деятельности, осуществляемой в ДОУ? _____
 2. Готовы ли вы были к осуществлению инновационной деятельности в ДОУ? _____
 3. Изменился ли и как в результате инновации уровень вашей профессиональной подготовки?

 4. Как повлияло нововведение на уровень и качество обученности и воспитанности детей вашей группы?

 5. Увеличилась ли образовательная нагрузка с учетом инновационной деятельности? _____
 6. Считаете ли вы, что нововведение прошло (проходит) удачно? _____
 7. Что, по-вашему, не получилось (не получается)? _____
 8. Какими результатами вы удовлетворены полностью? _____
 9. Хотели бы вы дальше использовать данную инновацию в работе и как? _____
-
10. Хотели бы вы в будущем заниматься инновационной работой? _____
Какой? _____

Спасибо за сотрудничество!

Оценочный лист ключевых компетенций педагогов дошкольного образования

Уважаемый педагог! Оцените степень выраженности имеющихся у Вас представлений и способов профессиональной деятельности. Оценивание проводится по трехбалльной шкале.

1. Теоретические представления.

3 балла – Вы выделяете педагогические факты и явления, рассматриваете их развитие, объясняете и раскрываете их смысл. Можете воспроизвести во внутреннем плане последовательность действий, т.е. описать, почему надо делать именно так.

2 балла – Вы распознаете педагогические явления, выделяете и описываете их важнейшие внешние наблюдаемые признаки, однако затрудняетесь в установлении взаимосвязи отдельных педагогических явлений, описании последовательности действий при осуществлении определенного способа деятельности, т.е. в описании, почему нужно делать так именно так.

1 балл – Вы затрудняетесь в распознавании педагогических явлений, выделений и описании их важнейших внешне наблюдаемых признаков.

Таблица 1

№п/п		Балл
1.1.1	О педагогическом анализе	
1.1.2	О содержании дошкольного образования	
1.1.3	О формировании системы целей и задач дошкольного образования	
1.1.4	О содержании реализуемой программы дошкольного образования	
1.1.5	О принципах построения образовательного процесса в ДОО	
1.1.6	О необходимым материально-техническом оснащении образовательного процесса	
1.1.7	О способах педагогического исследования	
1.1.8	О передовом педагогическом опыте, педагогических инновациях	
1.2.1	О социальном заказе, предъявляемом к дошкольной образовательной системе	
1.2.2	О психолого-педагогических и возрастных особенностях детей	
1.2.3	О содержании средств, форм и методов передачи содержания дошкольного образования	
1.2.4	О содержании учебных материалов, используемых в дошкольном образовании	
1.2.5	О принципах отбора и композиции учебного материала	
1.2.6	О требованиях к педагогическому исследованию	
1.2.7	О прогнозировании педагогических исследований	
1.3.1	О видах планирования образовательного процесса в ДОО	
1.3.2	О проектировании методического и дидактического оснащения занятий	
1.3.3	Об этапах познавательной деятельности детей	
1.3.4	О методах педагогического исследования	
1.3.5	О проектировании содержания педагогического исследования	
1.3.6	О создании предметно-развивающей среды в ДОО	
1.3.7	О проектировании самообразовательной деятельности	
2.1.1	О видах педагогической диагностики	
2.1.2	Об основных средствах, формах и методах педагогического оценивания детей	
2.1.3	О видах педагогической деятельности	
2.1.4	О функциях педагогической деятельности	
2.1.5	Об оценивании профессионально-педагогической деятельности	

3.1.1	Об информировании детей о предстоящей деятельности	
3.1.2	О логике изложения материала, об образности, интонационной выразительности речи	
3.1.3	Об организации совместной деятельности	
3.2.1	О развитии субъектной позиции ребенка в разных видах деятельности	
3.2.2	О демонстрации выполнения дошкольниками разных видов деятельности	
3.2.3	О поддержании внимания детей	
3.2.4	О контроле и коррекции хода деятельности детей	
3.2.5	Об организации самообразования	
3.3.1	О формировании у детей ценностного отношения к миру	
3.3.2	Об ориентации детей в предстоящей деятельности	
3.4.1	Об инициировании активности детей	
3.4.2	О создании атмосферы заинтересованности в результате деятельности	
3.4.3	О формировании мотивов поведения детей	
4.1.1	О педагогическом воздействии	
4.1.2	О педагогической оценке, ее функциях	
4.1.3	О педагогическом общении с детьми	
4.2.1	О создании положительного психологического климата в группе	
4.2.2	О создании «ситуации успеха»	
4.2.3	О педагогическом конфликте	
4.2.4	Об этической защите детей	
4.3.1	О сигналах вербальной и невербальной коммуникации	
4.3.2	О проявлении переживаний, состояний детей	
Всего баллов		

Технология формирования оценочного листа основана на отражении совокупных коллективных представлений об актуальных и инновационных способах профессиональной деятельности педагогов ДОУ, определяемых самими педагогами в ходе работы с оценочными листами. Работа над заполнением оценочных листов обеспечивает рефлексию собственной деятельности.

Обработка оценочных листов предполагает подсчет поставленных баллов. Суммарные значения по обоим листам складываются и делятся пополам.

Для определения уровня профессиональной компетенции полученное количество баллов соотносится с баллами таблицы 3..

Использование оценочных листов дает возможность обеспечить индивидуализацию содержания образовательной программы повышения квалификации в ДОУ, при самообразовании, а также способствует развитию рефлексивных умений педагога.

Приложение № 2 к Программе повышения профессиональной компетенции педагогов

2. Способы профессиональной деятельности

3 балла – Вы самостоятельно выдвигаете подтвержденные фактами, серьезными доводами перспективные цели деятельности, выбираете наиболее действенные средства и методы достижения цели в связи с оценкой условий деятельности, результат своей деятельности обоснованно прогнозируете и оцениваете собственные действия по его достижению.

2 балла – Вы применяете теоретические знания для решения стандартных задач профессиональной деятельности, т.е. определяете цели деятельности в конкретных условиях педагогической задачи, выбираете и обосновываете средства и способы достижения поставленной задачи, оцениваете полученный результат с точки зрения его соответствия поставленной педагогической задаче, однако затрудняетесь в оценке собственных действий.

1 балл – Вы не всегда осознанно применяете теоретические знания для решения стандартных задач профессиональной деятельности, затрудняетесь в определении педагогических целей в конкретных условиях, обосновании средств и способов достижения поставленной задачи, оценке результата с точки зрения его соответствия поставленной педагогической цели и собственных действий по его достижению.

Таблица 2

№п/п		Балл
1.1.1	Определение причин, мотивов, целей педагогических явлений и выявление их взаимосвязи	
1.1.2	Анализ учебно-образовательной информации с учетом педагогических целей	
1.1.3	Определении соответствия поставленных целей конкретным задачам развития детей	
1.1.4	Анализ содержания учебных материалов	
1.1.5	Анализ эффективности форм организации обучения и форм занятий	
1.1.6	Анализ материально-технической базы	
1.1.7	Анализ своей деятельности	
1.1.8	Анализ соответствия содержания деятельности воспитанников поставленным задачам	
1.2.1	Перевод целей и содержания образования в конкретные педагогические задачи	
1.2.2	Прогнозирование развития качеств личности, чувств, воли и поведения воспитанников	
1.2.3	Выбор содержания, форм, методов и средств образования, соответствующих поставленным задачам	
1.2.4	Прогнозирование эффективности собственных педагогических воздействий на развитие детей	
1.2.5	Прогнозирование трудностей и ошибок, которые могут возникать у детей в ходе деятельности	
1.2.6	Постановка исследовательских задач и выбора соответствующих им методов	
1.2.7	Моделирование, мысленный эксперимент	
1.3.1	Определение доминирующих и подчиненных задач для каждого этапа образовательного процесса в ДООУ	
1.3.2	Планирование различных форм и видов самостоятельной деятельности детей	

1.3.3	Проектирование структуры учебного занятия	
1.3.4	Проектирование системы приемов стимулирования активности дошкольников	
1.3.5	Определение наиболее рациональных форм, методов, приемов и средств обучения	
1.3.6	Проектирование вариантов и способов создания личностно развивающей среды	
1.3.7	Проектирование этапов самообразовательной деятельности	
2.1.1	Педагогическая диагностика детей в различных видах деятельности	
2.1.2	Педагогическое оценивание психических процессов, состояний детей	
2.1.3	Определение «зоны ближайшего развития»	
2.1.4	Определение характера и уровня усвоения детьми нового материала	
2.1.5	Фиксация результатов собственной деятельности результатов развития детей	
3.1.1	Постановка перед воспитанниками целей и задач деятельности	
3.1.2	Изложение учебного материала с учетом уровня подготовленности детей, их жизненного опыта	
3.1.3	Совместный с детьми выбор цели деятельности, средств, трудовых действий и оценка результатов деятельности	
3.2.1	Учет собственной позиции ребенка в разных видах деятельности	
3.2.2	Создание проблемных ситуаций для развития познавательной активности воспитанников	
3.2.3	Распределение внимания, поддержание его устойчивости	
3.2.4	Формулирование вопросов, требующих применения самостоятельных умозаключений	
3.2.5	Формулирование вопросов в доступной форме	
3.3.1	Формирование у детей морально-ценностных установок	
3.3.2	Ориентация в изменяющихся условиях и педагогических ситуациях	
3.4.1	Развитие у детей устойчивого интереса к разным видам деятельности	
3.4.2	Актуализация знаний и жизненного опыта детей	
3.4.3	Создание ситуаций для проявления воспитанниками нравственных поступков	
4.1.1	Педагогическое воздействие	
4.1.2	Педагогическая оценка	
4.1.3	Реализация информативной, аффективной, регулятивной функций педагогического общения	
4.2.1	Создание положительного психологического климата в группе	
4.2.2	Создание «ситуации успеха» для каждого ребенка	
4.2.3	Разрешение педагогического конфликт	
4.2.4	Этическая защита детей	
4.3.1	Определение по внешним признакам степени вовлеченности детей в совместную деятельность	
4.3.2	Определение общего психологического настроения группы по поведению детей	
Всего баллов		

Приложение № 3 к Программе повышения профессиональной компетенции педагогов

Характеристика уровней профессиональной компетенции педагогов ДОО

Уровень	Характеристика
Недопустимый (0-10 баллов)	Специалист распознает педагогические явления, однако затрудняется в их характеристике, в установлении взаимосвязи отдельных педагогических явлений. Не всегда осознанно применяет теоретические знания для решения стандартных задач профессиональной деятельности, затрудняется в определении педагогических целей в конкретных условиях, в обосновании средств и способов достижения поставленной задачи, в оценке результата и собственных действий по его достижению
Критический (11-20 баллов)	Специалист распознает педагогические явления, описывает их внешне наблюдаемые признаки. Затрудняется в описании действий при осуществлении определенного способа деятельности, т.е. в описании, почему нужно делать именно так. Не всегда осознанно применяет теоретические знания для решения стандартных задач профессиональной деятельности, затрудняется в определении педагогических целей в конкретных условиях, в обосновании средств и способов достижения поставленной задачи, в оценке результата и собственных действий по его достижению
Допустимый (31-30 баллов)	Специалист распознает педагогические явления, выделяет и описывает их важнейшие, внешне наблюдаемые признаки. Затрудняется в установлении взаимосвязи отдельных педагогических явлений, в описании последовательных действий при осуществлении определенного способа деятельности, т.е. в описании, почему нужно делать именно так. Не всегда осознанно применяет теоретические знания для решения стандартных задач профессиональной деятельности, затрудняется в определении педагогических целей в конкретных условиях, в обосновании средств и способов достижения поставленной задачи, в оценке результата с точки зрения его соответствия поставленной педагогической цели, в оценке собственных действий по достижению
Достаточный (31-40 баллов)	Специалист выделяет педагогические факты и явления и раскрывает их смысл. Может во внутреннем плане произвести последовательность действий при осуществлении определенного способа деятельности, т.е. описать, почему нужно делать именно так. Применяет теоретические знания для решения стандартных задач профессиональной деятельности, т.е. определяет цели деятельности в конкретных условиях педагогической задачи, выбирает и обосновывает средства и способы достижения поставленной задачи, оценивает полученный результат с точки зрения его соответствия педагогической цели. Оценивает собственные действия по его достижению.
Оптимальный (свыше 41 балла)	Сформированные теоретические представления позволяют педагогу идентифицировать педагогические факты и явления, рассматривать их развитие, объяснять и раскрывать их смысл, воспроизводить во внутреннем плане последовательность действий при осуществлении определенного способа деятельности, т.е. описывать, почему надо делать именно так; сформировать наиболее результативных способов профессиональной деятельности в условиях самостоятельно выдвигаемых целей и оценки педагогических ситуаций.

