

Российская Федерация
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 303»
660119 г. Красноярск, ул. 40 лет Победы, 6 т. 225-17-03,
ИНН 2465040881 КПП 246501001 ОГРН 1022402482871 E-mail: dou303@mailkrsk.ru

Рассмотрено и принято
на педагогическом совете
Протокол № 3 от 05.09.2024г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 303

Цыганкова О.С.
Приказ № 172 от «05» сентября 2024 г.

**Программа профессионального развития
педагогических кадров
МБДОУ № 303
2024-2027гг.**

Содержание

I. Пояснительная записка:

1.1. Обоснование необходимости и назначение программы.

II. Аналитический раздел

2.1. Информация об учреждении.

2.2. Анализ кадровых условий МБДОУ № 303.

2.3. Краткая характеристика затруднений и профессиональных потребностей педагогов.

III. Целевой раздел

3.1. Цель и задачи Программы.

3.2. Сроки и этапы реализации программы.

3.3. Ожидаемые результаты.

IV. Содержательный раздел

4.1. Модель непрерывного повышения квалификации педагогов.

4.2. Методическое сопровождение непрерывного повышения квалификации педагогов.

4.3. Основные этапы работы с профессиональными дефицитами педагогов.

4.4. Описание структуры индивидуальной программы профессионального развития педагога.

5. Условия реализации Программы.

6. Инструменты для оценивания результатов программы.

V. Приложения

Паспорт программы

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогических кадров МБДОУ № 303
Разработчик и исполнитель программы	Методическая служба МБДОУ № 303
Цель программы	Создание условий для непрерывного профессионального развития педагогов.
Задачи программы	1.Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития. 2. Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации и оценки качества образования. 3.Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров. 4.Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных профессиональных затруднений.
Срок реализации программы	2024-2027 гг.
Ожидаемые результаты	1.Осуществление перехода от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию на основе индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития каждого педагога учреждения. 2. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах 3.Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно - оценочной деятельности). 4.Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий. 5. Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов. 6.Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО) 7.Повышение качества образования.
Управление	Организация выполнения Программы и контроль хода ее реализации осуществляется Педагогическим советом МБДОУ № 303
Контроль	Не реже одного раза в год

I. Пояснительная записка

1.1. Обоснование необходимости и назначение программы

В условиях модернизации образовательного процесса решающую роль в достижении главного результата - качественного образования дошкольников играет профессионализм педагогических и управленческих кадров. Поэтому одной из приоритетных задач при определении стратегии развития системы образования России является создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, обеспечивающей развитие профессиональных компетенций педагогов.

Профессиональные стандарты «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» и другие, утвержденные приказами Министерства труда и социальной защиты РФ, призваны обеспечить ориентиры и перспективы профессионального развития педагогов, мотивировать педагогических работников на повышение качества профессиональной деятельности.

На сегодняшний день в МБДОУ № 303 выявились следующие противоречия:

- между необходимостью достижения ДОУ новых образовательных результатов и недостаточным уровнем профессиональной компетентности педагогов;
- между необходимостью создания условий для непрерывного повышения уровня профессиональной компетенции педагогов и отсутствием системы работы в этом направлении;
- между потребностью ДОУ в высококвалифицированных кадрах, необходимостью индивидуализации программ повышения квалификации и недостаточной разработанностью механизма повышения квалификации педагогов в условиях образовательного учреждения.

Для решения этих противоречий, а также с целью обеспечения реализации в педагогической практике педагогов требований общества и государства, предъявляемых к профессиональным компетентностям современного педагога была разработана программа профессионального развития педагогов.

Программа определяет цели, задачи, планируемые результаты, содержание и организацию профессионального развития педагогов ДОУ и является действенным механизмом регулирования образовательных маршрутов педагогов, исходя из требований современного образования в целом и требований ДОУ к педагогу.

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» № 273-ФЗ от 20.12.2012 года (с изм., внесенными от 04.08.2023 N 479-ФЗ);
- Федеральная образовательная программа дошкольного образования (приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 25.11.2022 №1028)
- Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утверждённый приказом МО и науки РФ от 17.10.2013 №1155 (инм. от 8 ноября 2022 года);
- СанПиН 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных организациях (Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 г. №28

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.

Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

1.2.1. Актуальность

Программа профессионального развития педагогов ДОО разработана на основе Программы развития, которая ориентирована на реализацию стратегических целей государственной политики в области дошкольного образования и удовлетворение потребностей субъектов образовательного процесса. Программа развития предусматривает реализацию комплекса мероприятий и создание в образовательной организации необходимых условий для достижения определенных документами стратегического планирования целей государственной политики в сфере дошкольного образования, определяет стратегические направления развития ДОО на среднесрочную перспективу: ценностно-смысловые, целевые, содержательные и результативные приоритеты развития.

Программа развития как проект перспективного развития детского сада призвана:

- обеспечить достижение целевых показателей Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на срок 2024 - 2030 годы и стратегических целей Национального проекта «Образование» в деятельности дошкольной образовательной организации;
- обеспечить всесторонне удовлетворение образовательных запросов субъектов образовательных отношений;
- консолидировать усилия всех заинтересованных участников образовательных отношений и социального окружения детского сада для достижения целей Программы.

Программа руководствуется требованиями Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (далее ФГОС ДО); Федеральной образовательной программой дошкольного образования (далее ФОП ДО); особенностями образовательного учреждения, региона и муниципалитета, учитывает образовательные потребности обучающихся и запросы родителей (законных представителей).

Программа развития позволяет реализовать три основные функции дошкольного уровня образования:

- воспитание ребенка как гражданина России, формирование основ гражданской и культурной идентичности дошкольников;
- создание общего ядра содержания дошкольного образования, основанного на духовно-нравственных ценностях российского народа, воспитание подрастающего поколения как знающего и уважающего историю и культуру своей семьи, большой и малой Родины;
- создание единого образовательного пространства обучения и воспитания детей от рождения до поступления детей в общеобразовательную организацию вне зависимости от места проживания.

Программа отражает педагогические возможности коллектива, кадровые и организационные ресурсы.

В условиях модернизации и развития системы образования одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива. Дошкольной организации 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.

Решению данной задачи 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 программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 303.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

ДОО укомплектовано кадрами согласно штатному расписанию.

Фактическое количество педагогических работников в МБДОУ № 303 – 38 человек. МБДОУ укомплектован кадрами на 100%. В дошкольном учреждении сложился стабильный, творческий педагогический коллектив.

Педагогический процесс обеспечивают специалисты: заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, инструктор по физической культуре (1), музыкальные руководители (2), учитель – логопед (6), педагог-психолог (1), учитель-дефектолог (4) медицинская сестра (2), воспитатели (23). В ДОО работают квалифицированные специалисты, деятельность которых направлена на решение задач и целей Устава МБДОУ, а также реализацию основной и адаптированных образовательных программ МБДОУ.

Краткая характеристика педагогических кадров

-по уровню образования-
всего педагогов - 38

высшее образование	ср-спец. образование
29	9

-по квалификационным категориям-
всего педагогов -38

высшая категория	1 категория	соответствие	не аттестованы
24	10	4	

Звания

"Звание «Отличник Народного Образования РСФСР» имеют 1 педагог, «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 2 педагога, Грамота Министерства образования -2 педагога.

Окружные творческие методические объединения:

Участие педагогов:	Результативность:
Публичное представление опыта работы в педагогическом сообществе (презентации, мастер-класс)	28%
образовательной деятельности с детьми на базе ДОО	18%

Конкурсы различного уровня

Коллектив ДОО занимает значимое место в педагогическом сообществе города, округа и активно участвует в конкурсах:

Уровень участия	Достижения	
	количество участий	количество побед

Всероссийский	2	2
Региональный	14	10
Окружной	15	12
Итого:	31	24

Вывод: кадровый состав ДОО соответствует требованиям, установленными в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих на достаточном уровне и ФГОС ДО. Сформирован в соответствии с основной и адаптированными образовательными программами дошкольного образования ДО.

В МБДОУ № 303 отработана чёткая система повышения квалификации, которая строится дифференцированно в зависимости от уровня профессионального мастерства педагога.

Раздел II

2.1. Целевые ориентиры

Цель программы: 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 и оценки качества образования.
- Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.
- Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных профессиональных затруднений.

Принципы программы:

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

Механизмы реализации Программы

1. Диагностический этап

Основное содержание. Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования, в результате которого выявляются

профессиональные затруднения; 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 системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей.

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

Сроки реализации Программы

Программа рассчитана на период с 2024 по 2027 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

Ожидаемые результаты реализации Программы

1. Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;

2. Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;

3. Мотивация к качественному педагогическому труду;

4. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;

5. Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);

6. Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
7. Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
8. Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
9. Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы с учетом приоритетных направлений развития МСО:

- Индивидуализация образовательного процесса в дошкольной образовательной организации.
- Развитие начал технического образования детей дошкольного возраста.
- Сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста.
- Актуализация воспитательного потенциала в системе дошкольного образования.

№	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1.	Совершенствование и утверждение локальных актов ОО, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствии с приоритетными направлениям развития МСО.	Нормативные документы	По мере необходимости	заместитель по учебно-воспитательной работе
2.	Разработка стратегии повышения привлекательности ОО для квалифицированных кадров: -комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения	100% укомплектованность кадрами	В течение всего периода	заместитель по учебно-воспитательной работе

	(создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы профессионального мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности - дальнейшего обучения, повышения квалификации, аттестации на более высокую квалификационную категорию, материальное стимулирование, поощрение педагогических работников (грамоты, отраслевые награды); - мероприятия по поддержанию кадров с большим стажем работы (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой педагогический опыт, обучение новым технологиям).			
3.	Представление и награждение лучших работников образования по реализации приоритетных направлений развития МСО.	Ежегодно по плану работы (в соответствии с достижениями, заслугами)	Ежегодно	ст.воспитатель
4.	Организация работы по повышению профессиональной	Высококвалифицированный, стабильно работающий	В течение всего периода	заместитель по учебно-воспитательно

	компетентности сотрудников ОО: - систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения; - обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью; - мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ОО.	коллектив		й работе
5.	Сопровождение педагогов в составлении индивидуальных образовательных маршрутов по приоритетным направлениям развития МСО.	Представление результатов по теме самообразования,	Ежегодно	ст. воспитатель
6.	Мероприятия по аттестации педагогических кадров: - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, - консультации по правовым вопросам прохождения аттестации; - информирование аттестуемых педагогов о дате и времени проведения аттестации; - индивидуальная работа с педагогами; - изучение состояния документации педагогов;	Повышение квалификационной категории педагогов	В соответствии с графиком и индивидуальным планом	заместитель по учебно-воспитательной работе

	- обмен педагогическим опытом в форме взаимопосещения образовательной деятельности; -консультация «Как оформить портфолио педагога»; -методическая помощь педагогам в анализе результатов педагогической деятельности и качества организации образовательного процесса;			
7.	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания.	Обеспечить психологическую поддержку. Предотвратить «психологическое» выгорание педагогов, не допустить резкого падения самооценки, сформировать уверенность в своих силах	В течение всего периода	ст.воспитатель
8.	Развитие конкурсного движения	Рост числа педагогов, участвующих в конкурсном движении (повышение качества участия, деятельность на результат)	В течение всего периода	ст.воспитатель
9.	Участие педагогов в конференциях, ГМО, семинарах, мастер-классах	Систематизация и обобщение наработанного педагогического опыта на разных уровнях	В течение всего периода	ст.воспитатель
10.	Развитие системы традиций. Организация мероприятий.	Создание благоприятного психологического	В течение всего периода	заместитель по учебно-воспитательно

		климата		й работе
11.	Создание необходимых условий для включения педагогов ДОО в образовательное пространство: образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	Обобщение наработанного педагогического опыта	В течение всего периода	ст.воспитатель
12.	Изучение качества предоставляемых услуг	Мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОО	Май, ноябрь	ст.воспитатель
13.	Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете		В течение всего периода	заместитель по учебно-воспитательной работе
14.	Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	Мониторинг уровня квалификации	Ежегодно	ст.воспитатель
15.	Планирование образовательной работы по приоритетным направлениям развития МСО: -консультирование педагогов ДОО; -участие во информационно-методических вебинарах; -оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации); - проведение ВСОКО; -организация методического сопровождения; -профильные и индивидуальные консультации;		В течение всего периода	заместитель по учебно-воспитательной работе

	- временные творческие объединения по направлениям работы; - конкурсы; - открытые показы ООД; - взаимодействие с соц. партнерами.			
16.	Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития		В течение всего периода	заместитель по учебно-воспитательной работе
17.	Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления вновь пришедших педагогов и педагогов, имеющих профессиональные затруднения	Организация наставничества	В течение всего периода	заместитель по учебно-воспитательной работе
18.	Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации	Повышение качества методической работы на основе выявленных образовательных затруднений	В течение всего периода	заместитель по учебно-воспитательной работе
19.	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе		В течение всего периода	заместитель по учебно-воспитательной работе
20.	Мероприятия на тренинги против профессионального выгорания	Благоприятный психологический климат в коллективе	В течение всего периода	ст.воспитатель
21.	Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и		В течение всего периода	ст.воспитатель

	поездок			
--	---------	--	--	--

Критериями эффективности методической работы являются результативные показатели:

- уровень педагогического мастерства;
- активность педагогов.

РАЗДЕЛ IV

Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов

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 ДОО.

Способы оценки изменений:

- наблюдение;
- собеседование;
- контрольно-оценочная деятельность
- оценка динамики индивидуального развития ребенка.
- ВСОКО.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Нормативная база, регламентирующая сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, положения о конкурсах, творческих группах
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 и т.д.
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, участвующих в конкурсах, творческих группах. Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и

	авторские программы.
Закрепление кадров в ДОО и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОО 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 ООП ДО	Результаты ВСОКО
Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством образования	% удовлетворенности соответствует показателю по округу

МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА.

Блок 1. Профессиональная компетентность .

Показатели:

1. Наличие и состояние учебно-планирующей документации, разработка адаптированных программ, систематизация наглядных пособий.
2. Соответствие содержания обучения требованиям ФГОС, профессиональная направленность содержания обучения, выполнение образовательных программ, проведение открытых занятий.
3. Владение содержанием учебного материала, современными формами и методами обучения, типологией занятий, использование новых педагогических технологий, владение формами и методами контроля успешности обучения.
4. Формирование у обучающихся умений, навыков и знаний с использованием доступных средств обучения; применение на практике различных форм, методов обучения, обеспечение качественных результатов.
5. Реализация требований основных законодательных и нормативных документов по вопросам образования и защите прав обучающихся.

Блок 2. Методическая работа.

Показатели:

1. Свободная ориентация в специальной, методической и научно-популярной литературе, использование новейших разработок в области информационных, дистанционных и иных средств обучения.
2. Разработка частных методик активизации и мотивации учебно-познавательной деятельности обучающихся; собственные стратегии и тактики моделей обучения на основе требований современности.
3. Пополнение методического аппарата контроля качества обучения, контрольно-измерительных материалов.
4. Осуществление диагностики и мониторинга компетенций обучающихся; разработка критериев оценки качества.
5. Активное участие в работе педсоветов, методической комиссии, научно-методических мероприятиях, выставках, конкурсах, наличие индивидуального плана работы по методической теме.
6. Организация и проведение методических мероприятий дошкольного, муниципального и регионального уровней.

Блок 3. Инновационная деятельность.

Показатели:

1. Разработка, издание, апробация и применение методической продукции: пособий, электронной продукции, брошюр, авторских экспериментальных программ; формирование ключевых компетенций обучающихся; владение инновационными способами оценивания.
2. Проектирование педагогического процесса (разработка инновационных моделей, технологических, инструкционных карт, проектов).

3. Работа по новым технологиям: ИКТ, проектной, интегрированной и др.; формирование у обучающихся навыков самоконтроля и самооценки.
4. Организация, выступления на научно-практических конференциях, презентациях инновационного опыта работы; получение грантов.
5. Исследовательская деятельность по изучению педагогических процессов в учебно-воспитательной деятельности (моделирование и теоретические основы измерений с описанием инструментария, научного поиска закономерностей педагогического процесса); использование образовательных продуктов.

Блок 4. Результативность.

Показатели:

1. Призовые места за участие в конкурсах, олимпиадах, творческих, интеллектуальных мероприятиях разного уровня; удовлетворенность родителей и работодателей образовательным процессом.
2. Сохранность контингента обучающихся.

Блок 5. Повышение квалификации и самообразование.

Показатели:

1. Курсы повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года).
2. Проведение и посещение открытых занятий и мероприятий.
3. Наличие системы самообразования, в том числе посредством системы Интернет (наличие своего сайта, страницы на сайте ОУ).
4. Изучение ППО и обобщение собственного опыта.

Блок 6. Внеурочная деятельность.

Показатели:

1. Умение планировать и организовывать внеурочную деятельность с учетом интересов обучающихся; многообразие форм внеурочной деятельности.
2. Организация работы кружков, секций, проведение экскурсий и т.п.
3. Работа по адаптации обучающихся в социуме. Работа с одаренными детьми.
4. Создание коллективной творческой среды: участие в декадах, конференциях, конкурсах, праздниках; изготовление стендов, выпуск плакатов, стенгазет.

Блок 7. Воспитательная работа.

Показатели:

1. Индивидуальная работа с детьми. Коррекция нарушений развития обучающихся. Профилактическая работа. Диагностика.
2. Ведение документации.

Блок 8. Исполнительская дисциплина.

Показатели:

1. Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего распорядка.
2. Выполнение учебных планов и программ.

3. Выполнение требований к ведению учебно-планирующей документации.

Блок 9. Определение рейтинга педагогов.

Осуществляется посредством самооценки деятельности за определенный период времени и системы внутридетсадовского контроля.

При определении рейтинга педагогов учитываются:

- Результативность образовательной деятельности
- Результативность методической деятельности
- Общественная работа
- Работа с документами
- Трудовая дисциплина
- Техника безопасности и охрана труда.

Периодичность определения рейтинга педагогов – 2 раза в год (декабрь – январь, май – июнь).

Проведение рейтинга определяется «Положением о рейтинговой системе оценки результативности профессиональной деятельности работников МБДОУ № 303».

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 303"**, Цыганкова Ольга Сергеевна,
Заведующий

19.03.25 11:54 (MSK)

Сертификат 26E872B3FD8E143A66070E51508C6E5E