

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА ЕКАТЕРИНБУРГА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ -
ДЕТСКИЙ САД № 326
МАДОУ - детский сад № 326
620130, г Екатеринбург
ул. Крестинского 39-а
тел. 218-35-08**

Принято Советом педагогов
Протокол № 4 от 30 мая 2022 г.

Утверждаю
Заведующая МАДОУ
Новикова И.А.
приказ № _____ от 30.05.22 г.



**Программа профессионального развития педагогов
МАДОУ - детский сад № 326 на 2022 – 2027 годы**

Раздел 1 1.1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МАДОУ - детский сад № 326 на 2022-2027 годы
Разработчик программы	Рабочая группа МАДОУ - детский сад № 326
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 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.
Сроки реализации	2022-2027 годы
Ожидаемые результаты	<input type="checkbox"/> Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;

	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; <input type="checkbox"/> Мотивация к качественному педагогическом труду; <input type="checkbox"/> Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах; <input type="checkbox"/> Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности); <input type="checkbox"/> Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий; <input type="checkbox"/> Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; <input type="checkbox"/> Сформирован творчески работающий коллектив педагогов единомышленников. <input type="checkbox"/> Качественная реализация ООП 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	Текущий контроль осуществляет заведующий, заместитель заведующего по ВМР

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МАДОУ - детский сад № 326 (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:

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

2. 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).

3. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 № 373 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".

4. 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

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДОУ. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования.

В период перехода к продуктивному личностно-ориентированному образованию, одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива.

Дошкольному учреждению необходим педагог:

- владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,
- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
- ориентированный на личность 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 ООП 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 со взрослыми 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 стало:** разработка требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

Возникла необходимость в разработке механизма оценки уровня квалификации педагогов, требований к уровню квалификации педагогов, модели аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности для:

- оценки уровня профессиональной квалификации педагогов;
- повышения качества методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального роста;
- предоставление возможности распространения накопленного опыта на основе выявленных ресурсов педагогов;
- обеспечение разработки индивидуальных программ профессионального развития педагогов;
- разработки программы профессионального развития педагогов МАДОУ.
- формирования заказа на повышение квалификации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение на 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 8 воспитателей, учитель-логопед, педагог-

психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре. Педагогический коллектив за последние годы практически не обновлялся.

В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы,

Общий состав коллектива ДОУ: 32 человек.

Педагогический коллектив: 12 человек.

Анализ данных показывает:

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	2	3	6	1
%	16	24	50	8

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	9	3
%	73	27

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
Количество педагогов	4	6	0	2
%	32	50	0	16

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе РМО, ГМО;
- конкурсное движение.

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

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов на основе оценки уровня квалификации. Инновационная направленность Программы состоит в

использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации и пр.)

1.3. Риски

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

Оценка уровня квалификации педагогов ДОУ

В ДОУ функционирует 7 групп (1 группа раннего возраста общеразвивающей направленности, 6 групп общеразвивающей направленности), которые посещают 240 детей.

На фоне обновления содержания дошкольного образования, принципов построения образовательного процесса, углубляется противоречие между требуемым и реальным уровнем профессиональной компетентности воспитателей. На практике это выражается в преобладании в работе воспитателя учебной модели построения образовательного процесса, в затруднениях связанных с подбором форм и методов воспитания, обучения, развития дошкольников с разными образовательными потребностями в соответствии с принятыми целями образовательной программы.

Оценка квалификации педагогов проводилась в ДОУ с определенной периодичностью в рамках следующих процедур:

- в рамках контрольно-оценочной деятельности: тематический контроль (2 раза в год);
- просмотр НОД (2 раза в год);
- анализ показателей качества взаимодействия в системе «взрослый – дети» (показатели оценки качества взаимодействия в системе «взрослый – дети» оценивается по направлениям, конкретизирующим пять образовательных областей Программы в соответствии с ФГОС ДО, по методикам Н.В. Верещагиной «Диагностика педагогического процесса в дошкольной образовательной организации» для всех возрастных групп.

Проблемы, выявленные при проведении оценки квалификации педагогов: - Не все педагоги, готовы к изменениям, «проявляют» протест или занимают пассивную позицию;
- Неумение педагогов объективно определить уровень профессиональных компетенций.

Для ликвидации профессиональных дефицитов педагогов была разработана программа профессионального развития педагогов на основе оценки уровня квалификации.

Раздел II

2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов ДОУ.

Конкретная цель:

Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.

2.2. 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.

2.3. Принципы

- 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).

2.4. Механизмы реализации Программы

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

2.5. Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на 5 лет - в период с 2022 по 2027 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Общий объем финансирования

Бюджет - 132 000 руб.

2.7. Ожидаемые результаты реализации Программы

- 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 (положение о разработке ИППР, Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности);
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

- Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).

Раздел III 3.1. Система мероприятий по реализации программы

<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года	Ежегодно сентябрь	Заместитель заведующего по ВМР
Представление и награждение лучших работников ДОУ региональными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ и заместитель заведующего по ВМР
Разработка, внесение изменений в Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда.	По мере необходимости	Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Заместитель заведующего по ВМР
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.	Май, ежегодно	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по ВМР
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: - работа в составе творческих и рабочих групп; - членство в жюри конкурсов; - работа в составе экспертных комиссий по аттестации педагогов	В течение всего периода	Заведующий, старший воспитатель ДОУ
Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности на внутренних обучающих мероприятиях, в ходе курсового обучения. Достижение 90% ИКТ-компетенций педагогов	В течение всего периода	Заведующий и заместитель заведующего по ВМР
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Заместитель заведующего по ВМР

Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течение всего периода	Заместитель заведующего по ВМР
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	2022	Заведующий и заместитель заведующего по ВМР
<p>Трудовое действие: планирование образовательной работы</p> <ul style="list-style-type: none"> - школа профессионального роста <p>Трудовые действия: реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности</p> <p>Внутренние ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение ВСОКО - Организация методического сопровождения: заседания педсоветов: многоэтапный педсовет «Проектирование центров детской активности», «Разработка ИППР на основе оценки уровня квалификации»; «Час игры в ДОУ» «Проектная и исследовательская деятельность в ДОУ» «Территория ДОУ - территория детства» <p>профильные и индивидуальные консультации временные творческие объединения по направлениям работы</p> <p>конкурсы: «Проектирование центров детской активности», «Территория ДОУ - территория детства» семинары-практикумы, «Звуковая культура речи», «Использование схем в заучивании стихотворений» открытые показы ООД</p> <p>Наставничество Внешние ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> включение педагогов в образовательное пространство: участие в ГМО, интернет-сообщества организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации взаимодействие с социальными партнерами конкурсное движение <p>Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов</p>	<p>ежегодно</p> <p>Апрель</p> <p>В течении всего периода</p>	<p>Заведующий и заместитель заведующего по ВМР</p>

<p>Внутренние ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - консультации учителей - логопедов по реализации АОП - семинары-практикумы: «РППС в группе комбинированной направленности», «Взаимодействие воспитателя комбинированной группы со специалистами при реализации АОП», «Звуковая культура речи» <p>Внешние ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»; - ГМО <p>Трудовое действие: Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями</p> <ul style="list-style-type: none"> - серия дистанционных и офлайн проектов, акций - вовлечение родителей в проектную деятельность -поддержка традиций: неделя театра, дни здоровья организация выставок. 		
<p>1. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров</p>		
<p>Организация разных форм обучения и переподготовки педагогов (в том числе дистанционного)</p>	<p>В течении всего периода</p>	<p>Заместитель заведующего по ВМР ДОУ</p>
<p>Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов (при наличии молодых педагогов).</p>	<p>В течении всего периода</p>	<p>Заместитель заведующего по ВМР ДОУ</p>
<p>Проведение педагогических и психологических тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов, профилактику профессионального выгорания</p> <p>Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»</p>	<p>В течении всего периода</p>	<p>Заместитель заведующего по ВМР</p>
<p>Развитие конкурсного движения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - конкурсы в ДОУ - муниципальные и региональные конкурсы -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы «Воспитатель года России», «Педагогический дебют», «Воспитатели России» 	<p>В течении всего периода</p>	<p>ДОУ</p>
<p>Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей</p>		
<p>Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.</p>	<p>Весь период</p>	<p>Заместитель заведующего по ВМР</p>

Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации (%)	34	33	33	33	33	33	Педагогический процесс обеспечен высококвалифицированными специалистами, активно распространяющими свой опыт	Повышение уровня компетенции педагогов. Улучшение качества образования детей посредством участия сотрудников в конкурсном движении. Сохранение и развитие кадрового потенциала, обеспечение условий для совершенствования и профессионального роста педагогических работников.
Средний балл портфолио педагогических работников (балл)	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,5	Уменьшение процента текучести кадров в коллективе.	
Доля педагогов, представивших свой опыт на городских и областных методических мероприятиях (%)	44	44	50	50	56	56		

РАЗДЕЛ IV Мониторинг реализации Программы

4.1. 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 ДООУ. **Способы оценки изменений:**

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

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДООУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений

Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с высшей квалификационной категорией Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов на 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-90%
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	Положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за профессиональную деятельность выполняется в полном объеме
Качественная реализация ООП ДО	Результаты ВСОКО

4.2. Заключение

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