

*МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №22 п. СТОДОЛИЩЕ*

ПРИНЯТА на заседании
педагогического совета
протокол от 30.08.2022 г. № 1

УТВЕРЖДЕНА
приказом заведующего
МБДОУ д/с № 22 п. Стодолище
С.В. Мартынова
от 30.08.2022 г. № 100 «А»

**Программа профессионального развития
педагогов МБДОУ /с № 22 п. Стодолище**

Содержание

Раздел I		
	1.1.	Паспорт программы
	1.2.	Пояснительная записка
	1.2.1.	Актуальность
	1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов
	1.3.	Риски
	1.4.	Оценка уровня квалификации
Раздел II		
	2.1.	Цель программы
	2.2.	Задачи программы
	2.3.	Принципы программы
	2.4.	Механизмы реализации программы
	2.5.	Сроки реализации
	2.6.	Общий объем финансирования
	2.7.	Ожидаемые результаты
Раздел III		
	3.1	Система мероприятий
Раздел IV		
	4.1.	Мониторинг реализации программы
	4.2.	Заключение

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МБДОУ

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МБДОУ д/с № 22 п. Стодолище на 2021-2024 годы
Разработчик программы	Заведующий Мартынова С.В.

<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;</p> <p>Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;</p> <p>Мотивация к качественному педагогическом труду;</p> <p>Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;</p> <p>Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);</p> <p>Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;</p> <p>Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения;</p> <p>Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;</p> <p>Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.</p> <p>Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).</p>
<p>Механизм реализации программы</p>	<p>Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.</p>
<p>Система организации контроля</p>	<p>Текущий контроль осуществляет заведующий.</p>

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МБДОУ д/с № 22 п. Стодолище (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 № 273-ФЗ.
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 образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".
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 МБДОУ д/с № 22 п. Стодолище;
- формирования заказа на повышение квалификации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 5 воспитателей, 1 учитель-логопед, 1 музыкальный руководитель. Педагогический коллектив устоявшийся, опытные педагоги имеют стаж педагогической работы 10 и более лет.

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

Общий состав коллектива ДОУ: 21 человек.

Педагогический коллектив состоит из 7 педагогов

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
%	0	14,3	28,6	57,1

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	7	0
%	100	0

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие
Количество педагогов	4	1	2
%	57,1	14,3	28,6

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- участие в вебинарах, семинарах;
- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;

- участие в работе РМО;
- 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 МБДОУ д/с № 22 п. Стодолище

В МБДОУ д/с № 22 п. Стодолище функционирует 4 группы общеразвивающей направленности, которые посещают 77 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.

Важным шагом на пути к устранению **данной проблемы** стало определение требований к квалификации воспитателя.

Была поставлена *управленческая задача*: разработка требований к уровню квалификации воспитателей в соответствии с профстандартом, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы дошкольного образования МБДОУ д/с № 22 п. Стодолище.

Это позволило с одной стороны выявить фактическое владение педагогическим коллективом в целом и каждым педагогом в отдельности трудовыми действиями и умениями, образовательные дефициты педагогов для последующего составления индивидуальных программ профессионального развития, а с другой стороны устанавливать дифференцированные стимулирующие выплаты педагогам.

В учреждении разработаны критерии для аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности, которые ориентированы на разработку механизма оценки квалификации педагога, разработку требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

При разработки критериев за основу были взяты те трудовые действия из профессионального стандарта воспитателя, которые необходимы для выполнения должностных инструкций педагога, то есть для качественной реализации образовательной программы МБДОУ д/с № 22 п.. Стодолище:

- Планирование образовательной работы в группе дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и ООП;
- Реализация образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и ООП;
- Реализация педагогических рекомендаций специалистов в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями;
- Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач;
- Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.).

Раздел II

2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества реализации ООП ДОчерез профессиональное развитие педагогов МБДОУ д/с № 22 п. Стодолище.

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 3 учебных года - в период с 2021 по 2024 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов МБДО д/с № 22 п.

Стодолище на 2024 годы

- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
- Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;
- Мотивация к качественному педагогическому труду;

- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;
- Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);
- Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (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 на менее 1 раза в 3 года	Ежегодно сентябрь	Заведующий
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ
Разработка, внесение изменений в Положение о стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда.	По мере необходимости	Комиссия по распределению стимулирующих выплат
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	Регулярно	Заведующий
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы,	Май ежегодно	Заведующий ДОУ

переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом.		
Создание необходимых условий для включения педагогов ДООУ в образовательное пространство: РМО, творческие группы; образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течении всего периода	Заведующий
Повышение уровня компьютерной грамотности с помощью обмена опытом Достижение 90% ИКТ-компетенций педагогов		Заведующий
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДООУ)	Май	Заведующий
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течении всего периода	Педагоги
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	2021	Заведующий
Трудовое действие: планирование образовательной работы - организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации - оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации) Трудовые действия: реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности Внутренние ресурсы: - проведение ВСОКО - повторная оценка уровня квалификации - Организация методического сопровождения: • Методические мероприятия: «Проектирование центров детской	В течении всего периода	Заведующий

активности», «Разработка ИППР на основе оценки уровня квалификации»; «Час игры в ДОУ» «Проектная и исследовательская деятельность в ДОУ» «Территория ДОУ - территория детства»

- профильные и индивидуальные консультации
- временные творческие объединения по направлениям работы
- конкурсы: «Проектирование центров детской активности», «Территория ДОУ - территория детства»
- рекоендации «Звуковая культура речи», «Использование схем в заучивании стихотворений»
- открытые показы ООД
- Наставничество

Внешние ресурсы:

- включение педагогов в образовательное пространство: РМО, клубы молодого педагога, интернет-сообщества, творческие группы;
- взаимодействие с соцпартнерами;
- конкурсное движение

Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов

Внутренние ресурсы:

- консультации учителей - логопедов по реализации ООП
- семинары-практикумы: «РППС в группах ДОУ», «Взаимодействие воспитателя со специалистами при реализации ООП», «Звуковая культура речи»

Внешние ресурсы:

- прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»;
- РМО;

<p>-взаимодействие со Смоленским институтом усовершенствования учителей; - вебинары, конференции, другие формы взаимодействия Трудовое действие: Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями -Серия презентационных докладов, - Вовлечение родителей в проектную деятельность -Поддержка традиций: экскурсии, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями, проведение акций, организация выставок.</p>		
6. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров		
<p>Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), Формирование заявки на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития (ИППР)</p>	<p>В течении всего периода</p>	<p>Заведующий</p>
<p>Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.</p>	<p>В течении всего периода</p>	<p>Заведующий</p>
<p>Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»</p>	<p>В течении всего периода</p>	<p>Заведующий</p>
<p>Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы «Воспитатель года» номинации педагогов по результатам работы за год</p>	<p>В течении всего периода</p>	<p>Заведующий</p>
<p>Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий</p>	<p>По срокам организации</p>	<p>Заведующий</p>
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей		

Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	Весь период	Заведующий
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий
Организация методического сопровождения на основе ИППР педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.	Весь период	Заведующий
Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения		
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Заведующий, Председатель ПК
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера	Весь период	Заведующий, Председатель ПК
Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, День дошкольного работника и т.д.)	Весь период	Заведующий, председатель ПК
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОУ,	Весь период	Заведующий
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	2019-2020	Заведующий, председатель ПК
Выпуск газеты ДОУ «Наши новости »	Весь период	Педагоги

РАЗДЕЛ IV

Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МБДОУ д/с № 22 п. Стодолище на 2021-2022 годы

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

Способы оценки изменений:

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

<i>Предполагаемые результаты реализации программы</i>	<i>Индикаторы измерения</i>
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, ИППР, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями. Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов. Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации.
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации.
Закрепление кадров в ДОУ и	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%

создание условий для привлечения молодых педагогов	
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

Заключение

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