****

**Содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Раздел I** |  |  |
| 1.1. | Паспорт программы | 3 |
| 1.2. | Пояснительная записка | 4 |
| 1.2.1. | Актуальность | 4 |
| 1.2.2. | Анализ кадровых ресурсов | 5 |
| 1.3.1.4. | РискиОценка уровня квалификации | 66 |
| **Раздел II** |  |  |
| 2.1. | Цель программы | 17 |
| 2.2. | Задачи программы | 17 |
| 2.3. | Принципы программы | 17 |
| 2.4. | Механизмы реализации программы | 17 |
| 2.5. | Сроки реализации | 17 |
| 2.6. | Общий объем финансирования | 17 |
| 2.7. | Ожидаемые результаты | 17 |
| **Раздел III** |  |  |
| 3.1 | Система мероприятий | 18 |
| **Раздел IV** |  |  |
| 4.1. | Мониторинг реализации программы | 21 |
| 4.2. | Заключение | 22 |

**Раздел 1**

* 1. **Паспорт программы профессионального развития педагогов МБДОУ**

**«Детский сад №327»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование программы** | Комплексная программа профессионального развития педагогов МБДОУ«Детский сад №327» на 2024-2026 годы |
| **Разработчик программы** | Творческая группа МБДОУ «Детский сад №327 Заместитель заведующего М.Н.Слижевская |
| **Цель программы** | **Стратегическая цель***:*Повышение качества реализации ОП ДО через профессиональное развитие педагогов**Конкретная цель:**Создание условий для повышения уровня профессиональнойкомпетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов |
| **Задачи программы** | Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации;Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения. |
| **Сроки реализации** | 2024-2026 годы |
| **Ожидаемые результаты** | Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;Мотивация к качественному педагогическом труду;Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения;Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников. Качественная реализация ОП ДО (по результатам ВСОКО). |
| **Механизм реализации программы** | Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способныереализовать поставленные цели и задачи Программы. |
| **Система организации****контроля** | Текущий контроль осуществляет заведующий, заместитель заведующего |

* 1. **Пояснительная записка**

Программа професиионального развития педагогов МБДОУ «Детский сад № 327» (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-Ф3.

1. 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 №30384).

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013

№1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования».

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №544н от 18.10.2013) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
	* 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 ОП ДО. Это выражается в том, что по результатам контрольно-оценочной деятельности, выявлено, что педагоги при выборе методов и приемов не учитывают индивидуальные возможности детей, особенности группы.

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы 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;
* формирования заказа на повышение квалификации.
	+ 1. **Анализ кадровых ресурсов ДОУ**

Дошкольное учреждение 99% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 24 воспитателей, 1 учитель-логопед, 2 педагога-психолога, 2 музыкального руководителя, 1 инструктор по физической культуре,1 педагог дефектолог.1 старший воспитатель Педагогический коллектив последние годы обновляется, в том числе за счет ротации кадров.

В ДОУ преобладают молодые педагоги

Общий состав коллектива ДОУ: 74 человек

Педагогический коллектив состоит из 34 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** |
| **%** | **55** | **25** | **14** | **6** |

По уровню образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Образование** | **Высшее** | **Среднее специальное** |
| **Количество педагогов** | **17** | **17** |
| **%** | **50** | **50** |

По уровню квалификации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Квалификационные категории** | **Высшая** | **Первая** | **Соответствие** | **Без категории** |
| **Количество педагогов** | **5** | **5** | **4** | **20** |
| **%** | **15** | **15** | **11** | **58** |

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

* + прохождение курсов повышения квалификации;
	+ самообразование;
	+ участие в работе 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. **Риски**
	+ Молодые педагоги , недостаточно опыта.
	+ Недостаточная эффективность положения о стимулировании.
	+ «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

**Оценка уровня квалификации педагогов**

В МБДОУ «Детский сад №327» функционирует 12 групп 7 групп общеразвивающего направления и 5 групп комбинированного вида.

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 «Детский сад №327».

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.

На основании приказа руководителя была созданы рабочая группа для разработки Регламента на соответствие занимаемой должности и содержания оценки (критериев, показателей оценивания, инструмента, процедур). Эта группа была ориентирована и на разработку механизма оценки квалификации педагога, разработку требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

Разработанный Регламент, критерии, показатели оценивания, процедуры рассматривались и согласовывались на Педагогическом совете, были утверждены руководителем*.*

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 «Детский сад №327»

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

Для определения **уровня владения трудовым действием** рабочей группой применена дескриптивная шкала оценивания:

а. репродуктивный уровень (делает по образцу);

б. продуктивный уровень (способен делать в определенных ситуациях); в. творческий уровень (импровизирует).

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

* в рамках контрольно-оценочной деятельности: тематический контроль (2 раза в год), фронтальный контроль (1 раз в год);
* просмотр занятий (2 раза в год);
* анализ показателей качества взаимодействия в системе «взрослый – дети» (показатели оценки качества взаимодействия в системе «взрослый – дети» оценивается по 14 направлениям, конкретизирующим пять образовательных областей Программы в соответствии с ФГОС ДО и ФОП ДО).

Результаты оценки уровня квалификации педагога фиксировались в листе оценки. (Приложение №1).

Разработанный рабочей группой формат листа оценки уровня квалификации педагога позволяет определить уровень квалификации педагога, а также помогает выстроить индивидуальную траекторию профессионального роста (от репродуктивного к творческому уровню). Кроме того этот документ применяется для: аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности, проведения внутренней оценки качества образования (ВСОКО), что обеспечивает *единство в оценке уровня профессиональных компетенций педагогов.*

# Результаты оценки уровня квалификации педагогов

В результате проведения оценки уровня квалификации педагогов (по 5-ти трудовым действиям) за 2024 выявлено:

* 45% педагогов имеют 1 уровень (репродуктивный);
* 45% - 2 уровень (продуктивный);
* 10% - 3 уровень (творческий).

# Проблемы, возникающие при проведении оценки:

* + Не все педагоги, готовы к изменениям, «проявляют» протест или занимают пассивную позицию;
	+ Неумение педагогов объективно определить уровень профессиональных компетенций.

С данными проблемами справились благодаря включению педагогов в творческие группы по разработке содержания оценки уровня квалификации, экспертные группы, проведение собеседования с педагогами по результатам самооценки.

По каждому трудовому действию и уровням были приняты управленческие решения:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Трудовое действие** | **Уровень** | **Количество педагогов****%** | **Управленческие решения** |
| **Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно- исследовательс кая,****продуктивная, конструирован ие и т.д.).** | **I уровень** | **45 % (5****человек)** | Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, на основании которых:* определены внешние ресурсы: был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 5 педагогов с проблемами в выборе форм и методов

организации познавательно- исследовательской, проектной деятельности, использования вобразовательной работе новых технологий;* определены внутренние ресурсы (за счет педагогов выявленного 3 и 2 уровня):

консультации, семинар-практикум, мастер- класс по темам «Звуковая культура речи»,«Использование схем в заучивании стихотворений», круглый стол, многоэтапный педсовет «Использование вобразовательной работе новых технологий», открытые просмотры образовательнойдеятельности с анализом. По организации |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | центров детской активности запланирован конкурс.В годовом плане, который был разработан с учетом ИППР педагогов, на 2023-2024 гг. кроме указанных форм повышенияквалификации запланированы: тематический контроль по направлениям: человек в истории и культуре, патриотическое и народно-культурноевоспитание детей.С молодыми воспитателями (2 человека) в ДОУ работают наставники. |
| **II****уровень** | **45% (5****человек)** | Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, в которых отражено:* определены возможности внешней среды (для 4 педагогов участие в семинаре по звуковой культуре речи; для 2 педагогов прохождение КПК «Организация

образовательной деятельности всоответствии с ФОП ДО»; для 1 педагога участие в семинаре-практикуме«Проектирование центров детской активности»; был сформированкорпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 5 педагогов спроблемами в выборе форм и методов организации познавательно-исследовательской, проектной деятельности, использование вобразовательной работе новых технологий;* определены внутренние ресурсы (за счет педагогов выявленного 3 уровня): консультации, семинары-практикумы, мастер-классы по темам «Звуковая культура речи», круглый стол, многоэтапный

педсовет «Использование в образовательной работе новых технологий», открытыепросмотры образовательной деятельности с анализом. По организации центров детскойактивности организован конкурс. |
| **III****уровень** | **10% (2****человека)** | - в рамках индивидуальных программ профессионального развития педагоги представляют свой опыт на уровнеучреждения и на муниципальном уровне. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | * осуществляют наставничество над молодыми педагогами (они имеют в

основном 1 уровень репродуктивный).* являются членами экспертных групп детского сада;
 |

Таким образом, для повышения уровня квалификации педагогов мы используем как внутренние, так и внешние ресурсы. Например, чтобы педагог демонстрировал большой процент творческого уровня при выстраивании партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач, достаточно использовать внутренние ресурсы нашей организации, а для качественного планирования и реализации образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО ФОП ДО внутренних ресурсов не достаточно. В этом случае эффективнее формировать корпоративный заказ.

По результатам анализа оценки уровня квалификации педагогов выявлено, что педагоги испытывают трудности и в конструировании занятия, в проектировании РППС, в организации разных видов деятельности (исследовательской, проектной) в работе с родителями. Эти дефициты влияют на качество реализации ОП ДО.

100

65%

54%

45%

45%

43%

42%

43%

41%

37%

35%

21%

12%

12%

5%

90

репродуктивный продуктивный творческий

80

70

60

50

40

30

20

10

0

Планирование образовательной

работы

Реализация

образовательной работы

Реализация педагогических рекомендаций специалистов

Выстраивает партнерское

взаимодействие с родителями

Организовывает разные виды деятельности

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

**Лист оценки квалификации педагога Приложение № 1**

Ф.И.О воспитателя

Группа Период

Шкала оценивания показателей (+/-)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Трудовое действие | Критерии оценивания | Показатели (уровни проявления) | Процедуры |
| Тематическ ий контроль | Фронта льный контро ль | Просмотр НОД | Анализ показателейоценки качествавзаимодейств ия в системе«взр.-дети» |
| дата | дата | дата | дата | дата | дата |
| Планированиеобразовательной работы в группе дошкольного возраста в соответствии с федеральнымигосударственными образовательными стандартами и ФОП ДО | Формулирует цели и задачи при планированииобразовательной работы | а. формулирует без учета индивидуальных и возрастных особенностей детей |  |  |  |  |  |  |
| б. формулирует с учетом мониторинга и возрастных особенностей группы. |  |  |  |  |  |  |
| в. формулирует с учетом индивидуальных особенностей детей, мониторинга |  |  |  |  |  |  |
| Подбирает методы и приёмы при планированииобразовательной | а. подбирает без учета индивидуальных особенностей детей |  |  |  |  |  |  |
| б. подбирает с учетом мониторинга и индивидуальных особенностей детей |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | работы | в. подбирает для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники. |  |  |  |  |  |  |
| Подбирает формы организациидеятельности детей при планировании образовательнойработы | а. подбирает традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.). |  |  |  |  |  |  |
| б. подбирает разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные) с учётом индивидуальных особенностей и рекомендаций узких специалистов. |  |  |  |  |  |  |
| в. подбирает инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей. |  |  |  |  |  |  |
| Реализацияобразовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с федеральнымигосударственными образовательными стандартами и ФОП ДО. | Реализуетпоставленные цели и задачи вобразовательной работе | а. реализует без учета индивидуальных и возрастных особенностей группы. |  |  |  |  |  |  |
| б. реализует с учетом и возрастных особенностей группы. |  |  |  |  |  |  |
| в. реализует с учетом индивидуальных и возрастных особенностей группы |  |  |  |  |  |  |
| Использует запланированные методы и приёмы при реализацииобразовательной работы | а.1. применяет без учета индивидуальных особенностей группы |  |  |  |  |  |  |
| б.1. применяет с учетом индивидуальных особенностей детей. |  |  |  |  |  |  |
| в.1. применяет для развития инициативы исамостоятельности детей, используя различные источники. Импровизирует в соответствии с ситуацией. |  |  |  |  |  |  |
| а.2. начинает ОД без организации внимания детей илиорганизационный этап носит только дидактический |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | характер |  |  |  |  |  |  |
| б.2.начинает ОД с создания ситуации принятия и мотивирует детей к достижению цели, использует игровые формы и методы, чтобы психологически настроить детей |  |  |  |  |  |  |
| в.2. начинает ОД с создания ситуации принятия и мотивирует детей к достижению цели, использует игровые формы и методы, чтобы психологически настроить детей. обеспечивая при этом включение каждого ребенка |  |  |  |  |  |  |
| а.3. раздаточный и демонстрационный материал не обеспечивает создание проблемной ситуации |  |  |  |  |  |  |
| б.3. раздаточный и демонстрационный материалобеспечивает создание проблемной ситуации, способствует активизации познавательной, исследовательской итворческой деятельности |  |  |  |  |  |  |
| в.3. раздаточный и демонстрационный материалобеспечивает высокий уровень активности детей, создание проблемной ситуации, материал используется детьми дл я познавательной, исследовательской и творческойдеятельности |  |  |  |  |  |  |
| а.4. педагог не формирует у детей умения организации своей деятельности |  |  |  |  |  |  |
| б.4. педагог формирует у детей умение организовать свою деятельность, использует перспективно-побуждающие мотивы, основанные на понимании значимости знаний ("мне это нужно, для того ") |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | в.4. стимулирует деятельность детей, опираясь на результат и ориентируясь на перспективу |  |  |  |  |  |  |
| а.5. педагог отслеживает, но не комментирует ответы детей. Они не влияют на ход образовательного процесса.Самоанализ и рефлексия детьми не предполагаются |  |  |  |  |  |  |
| б.5. дает возможность проявить самостоятельность. Ответы принимаются, обсуждаются, резюмируются. Рефлексию проводит сам педагог |  |  |  |  |  |  |
| в. 5 дает возможность проявить самостоятельность. Ответы принимаются, обсуждаются, резюмируются. поиск решения проблемной ситуации осуществляется в диалоге и формирующихся у детей навыков самоанализа и рефлексии |  |  |  |  |  |  |
| Использует разнообразныеформы организации деятельности детей при реализацииобразовательной работы | а. использует традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.); |  |  |  |  |  |  |
| б. использует разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные). С учетом индивидуальных особенностей группы и рекомендаций специалистов. |  |  |  |  |  |  |
| в. использует инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей. Импровизирует в соответствии с ситуацией. |  |  |  |  |  |  |
| Реализация педагогических рекомендаций | Реализует педагогические рекомендации | а. не использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями. |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| специалистов (психолога, логопеда,дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоениипрограммы, атакже с детьми с особымиобразовательными потребностями. | специалистов в совместнойдеятельности. | б. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательнымипотребностями. |  |  |  |  |  |  |
| в. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательнымипотребностями, применяя оптимальное сочетание репродуктивных и проблемных заданий для коррекции индивидуальных нарушений. |  |  |  |  |  |  |
| Реализует педагогические рекомендации специалистов всамостоятельной деятельности. | а. не использует рекомендации специалистов при работе с детьми, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.) |  |  |  |  |  |  |
| б. использует рекомендации специалистов при работе сдетьми, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.). |  |  |  |  |  |  |
| в. применяет рекомендации специалистов для коррекции индивидуальных нарушений детей, используяразнообразные виды самостоятельной деятельности. |  |  |  |  |  |  |
| Выстраивает партнерскоевзаимодействие с родителями(законными представителями) детей для решенияобразовательных задач | Создает условия для вовлечения родителей вобразовательный процесс | а .Не вовлекает родителей в образовательный процесс |  |  |  |  |  |  |
| б . Привлекает родителей к созданию атрибутов, изготовлению поделок для конкурсов. |  |  |  |  |  |  |
| в привлекает родителей в качестве партнеров к участию в событийных мероприятиях (реализация совместных проектов, малые олимпийские игры и.т.д) |  |  |  |  |  |  |
| При планировании подбирает формы и | а .Используются традиционные формы взаимодействия с родителями без учета запросов и интересов родителей |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | методы работы с родителями | б Используются разнообразные формы взаимодействия с родителями |  |  |  |  |  |  |
| в .Используются разнообразные формы взаимодействия на основе запросов и интересов родителей |  |  |  |  |  |  |
| Организовывает разные видыдеятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование) | Показатели оценки качествавзаимодействия в системе«взрослый-дети» (по Тарасовой) | а. до 50% проявлений |  |  |  |  |  |  |
| б. от 50% до 70% проявлений |  |  |  |  |  |  |
| в. от 70% проявлений |  |  |  |  |  |  |

Основанием для принятия решения о соответствии занимаемой должности является: проявления 50% действий на продуктивном и творческом уровнях от общего количества проявлений в соответствии с Регламентом.

Для оценки уровня квалификации:

60% - репродуктивный уровень

30% - продуктивный уровень репродуктивный уровень 10% - творческий уровень

20% - репродуктивный уровень

60% - продуктивный уровень продуктивный уровень 20% - творческий уровень

10% - репродуктивный уровень

30% - продуктивный уровень творческий уровень 60% - творческий уровень

**Раздел II**

* 1. **Цель программы**

*Стратегическая цель:*

Повышение качества реализации ОП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ «Детский сад №18327»

*Конкретная цель:*

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

* 1. **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.
	1. **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).
	1. **Механизмы реализации Программы**

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

* 1. **Сроки и этапы реализации Программы**

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2024 по 2027 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

* 1. **Общий объем финансирования**

В соответствии с планом ФХД на год.

* 1. **Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов**
		+ Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
		+ Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;
		+ Мотивация к качественному педагогическом труду;
		+ Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;
		+ Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);
		+ Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
		+ Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения;
		+ Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
		+ Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
		+ Качественная реализация ОП ДО (по результатам ВСОКО).

**Раздел III**

**3.1. Система мероприятий по реализации программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Мероприятие*** | ***Сроки*** | ***Ответственные*** |
| **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 годаФормирование корпоративного заказа на КПК | Ежегодно сентябрь | Заместитель заведующего |
| Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградамии знаками отличия | Ежегодно | Заведующий ДОУ и зам.зав. |
| Разработка, внесение изменений в Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда. | По мере необходимости | Председатель комиссии пораспределению стимулирующих выплат |
| Оказание поддержки и создание мотивации при аттестациипедагогов | Регулярно | Зам.зав |
| Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие *учебные* годы, переподготовки педагогов всоответствии с профстандартом, ротации кадров. | Май ежегодно | Заведующий ДОУ зам.зав. |
| Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство:ГМО;образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п. | В течение всего периода | Зам.зав. ДОУ |
| Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотностиДостижение 90% ИКТ-компетенций педагогов | В течение всего периода | Заведующий и зам.зав. |
| Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровняудовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ) | Май | Зам.зав. |
| Составление, корректировка и анализ индивидуального плана | В теченеи всего | Зам.зав. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| профессионального развития педагога и представление наитоговом педсовете | периода |  |
| **Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации** |
| Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей | 2024 г. | Заведующий и зам.зав. |
| **Трудовое действие: планирование образовательной работы*** формирование корпоративного заказа
* 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:
* 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»* профильные и индивидуальные консультации
* временные творческие объединения по направлениям работы
* конкурсы: «Проектирование центров детской активности»,

«Территория ДОУ - территория детства»* семенары-практикумы, «Звуковая культура речи»,

«Использование схем в заучивании стихотворений»* открытые показы ООД
* Наставничество

***Внешние ресурсы:**** включение педагогов в образовательное пространство: ГМО, клубы молодого педагога, интернет-сообщества
* взаимодействие с соцпартнерами
* конкурсное движение

**Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов*****Внутренние ресурсы:**** консультации педагогов
* семинары-практикумы: «РППС в группе», «Взаимодействие воспитателя со специалистами», «Звуковая культура речи» ***Внешние ресурсы:***
* прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»;
* ГМО.
 | 2025-2026 г.г.По плануЕжегодноВ течении всего периода | Заведующий и зам.зав. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Трудовое действие: Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями*** Серия презентационных докладов: «Гость группы»

«Мастер-класс «эффективная форма вовлечения родителей в образовательный процесс», «Ромашковое поле»* вовлечение родителей в проектную деятельность
* поддержка традиций: экскурсии, театральный фестиваль, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями,

проведение акций, организация выставок. |  |  |
| **Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров** |
| Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), Формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития (ИППР) | В течении всего периода | Старшийвоспитатель ДОУ |
| Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. | 2023-2024 | Старшийвоспитатель ДОУ |
| Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагоговОрганизация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии» | 2024-2025 | Старшийвоспитатель,педагог-психолог |
| Развитие конкурсного движения:* конкурсы в ДОУ
* дистанционные конкурсы
* профессиональные конкурсы «Воспитатель года», «Мой лучший урок»,
* номинирование педагогов по результатам работы за год
 | 2023-2026 | Зам.зав. |
| Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий» | По срокаморганизации | Зам.зав. |
| **Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных****потребностей** |
| Совершенствование системы внутреннего контроля.Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации. | Зам.зав. | Старшийвоспитатель |
| Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе | Весь период | Заведующий зам.зав. |
| Организация методического сопровождения на основе ИППР педагогов, разработанных на основе их профессиональныхпотребностей. | Весь период | Сзам.зав. |
| **Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения** |
| Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе | Весь период | Управленческая команда |
| Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок | Зам.зав. | Зам.зав.Председатель ПК |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, День пожилого человека,день дошкольного работника и т.д.) | Весь период | Заведующий,председатель ПК |
| Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектов, проектах ДОУ, | Весь период | Заведующий зам.зав. |
| Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.) | 2024-2026 | Заведующий Старшийвоспитатель |

**Раздел IV**

* 1. **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 ДОУ.

# Способы оценки изменений:

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

-ВСОКО

|  |  |
| --- | --- |
| **Предполагаемые результаты****реализации программы** | **Индикаторы измерения** |
| Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующейсопровождение педагогов | Наличие программ, положений, ИППР, положения о конкурсах и мастерских |
| Создание условий дляпрофессионального роста каждого педагога | Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями на 20%Рост числа педагогов - участников профессиональных конкурсовРост числа педагогов, демонстрирующих свойпедагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации |
| Сформированный творчески работающий коллективпедагогов-единомышленников | Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня |
| Освоение педагогами инновационньхобразовательных технологий | Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии,принимающих участие в конкурсах, творческих группах Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программыИспользование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации - 90% |
| Закрепление кадров в ДОУ и создание условий дляпривлечения молодых | Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100% |

|  |  |
| --- | --- |
| педагогов |  |
| Решение комплекса социальных и моральных мер поощрениядля повышениястатуса педагогических работников | Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность |
| Качественная реализация ОПДО | Результаты ВСОКО |

**Заключение**

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