Муниципальное дошкольное бюджетное образовательное учреждение

Детский сад №7 «Улыбка»

**Программа**

**профессионального совершенствования сотрудников**

**на 2022-2025 учебный год**

Пошехонье, 2022

**Содержание**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Раздел I** | | |  |
|  | 1.1. | Паспорт программы | 3 |
|  | 1.2. | Пояснительная записка | 4 |
|  | 1.2.1. | Актуальность | 5 |
|  | 1.2.2. | Анализ кадровых ресурсов | 5 |
|  | 1.3.  1.4. | Риски  Оценка уровня квалификации | 6  7-17 |
| **Раздел II** | | |  |
|  | 2.1. | Цель программы | 18 |
|  | 2.2. | Задачи программы | 18 |
|  | 2.3. | Принципы программы | 18 |
|  | 2.4. | Механизмы реализации программы | 18 |
|  | 2.5. | Сроки реализации | 18 |
|  | 2.6. | Общий объем финансирования | 18 |
|  | 2.7. | Ожидаемые результаты | 18 |
| **Раздел III** | | |  |
|  | 3.1 | Система мероприятий | 19 |
| **Раздел IV** | | |  |
|  | 4.1. | Мониторинг реализации программы | 22 |
|  | 4.2. | Заключение | 23 |
|  | | |  |
|  | | |  |

1. Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МДБОУ №7 «УЛЫБКА»

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование программы** | Программа профессионального развития педагогов МДБОУ №7 «УЛЫБКА»  на 2022-2025 годы |
| **Разработчик программы** | Рабочая группа МДБОУ №7 «УЛЫБКА»  Ответственный за метод. Деятельности, Киселева А.И., Петрова В.Н. |
| **Цель**  **программы** | **Стратегическая цель**:  Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МДБОУ №7 «УЛЫБКА»  **Конкретная цель:**  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;   1. Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации; 2. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров; 3. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей; 4. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения. |
| **Сроки реализации** | 2022-2025 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 (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). |
| **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, Ответственный за метод. деятельности |

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МДБОУ №7 «УЛЫБКА» (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.
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 МДБОУ №7 «УЛЫБКА»
* формирования заказа на повышение квалификации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 6 воспитателей, 1 учитель-логопед, педагог-психолог, 1 музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре.

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

Общий состав коллектива ДОУ: 24 человек.

Педагогический коллектив состоит из 9 педагогов

Анализ данных показывает:

## Педагогический состав МДБОУ ДС №7 «Улыбка»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Фамилия, имя, отчество** | **Должность** | **Основной/**  **Совместитетель** | **Квалификационная категория** | **Образование** |
| 1 | Шорина Юлия Александровна | Воспитатель младшей группы | Основной | 1 категория | Среднее профессиональное |
| 2 | Шашкова Евгения Евгеньевна | Воспитатель младшей группы | Основной | 1 категория | Высшее |
| **3** | Холманова Ольга Юрьевна | Воспитатель средней группы | Основной | 1 категория | Высшее |
| 4 | Киселева Ангелина Игоревна | Воспитатель средней группы | Основной | 1 категория | Высшее |
| 5 | Козлова Екатерина Викторовна | Воспитатель подготовительной группы | Основной | СЗД | Высшее |
| 6 | Петрова Валентина Николаевна | Воспитатель подготовительной группы | Основной | Высшая категория | Высшее |
| 7 | Корзина Анжелика Викторовна | Инструктор по ФК | Внешний совместитель | 1 категория | Высшее |
| 8 | Смирнова Наталья Вадимовна | Учитель – логопед | Внешний совместитель | 1 категория | Высшее |
| 9 | Прозорова Элина Валерьевна | Муз. руководитель | Внешний совместитель | 1 категория | Высшее |

## Оценка кадрового состава и состояние кадровой политики

1). Всего педагогических работников в ОО: 9

2). Распределение педагогического персонала по возрасту:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Возраст** | **В том числе в возрасте (полных лет на 1 сентября 2020 года)** | | | | | | | |
| **Моложе 25 лет** | **25-29** | **30-39** | **40-44** | **45-49** | **50-54** | **55-59** | **60 лет и старше** |
| Количество педагогов | **0** | **2** | **5** | **0** | **1** | **1** | **0** | **0** |
| % | **0** | **22,2** | **55.5** | **0** | **11,1** | **11.1** | **0** | **0** |

3). По стажу педагогической работы в образовательном учреждении:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Стаж** | **До 3 лет** | **От 3 до 5 лет** | **От 5 до 10 лет** | **От 10 до 15 лет** | **От 15 до 20 лет** | **Свыше 20 лет** |
| Количество педагогов | **1** | **0** | **3** | **3** | **1** | **1** |
| % | **11.1** | **0** | **33.3** | **33.3** | **11.1** | **11.1** |

4). По уровню образования

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Образование** | **Высшее** | **Среднее специальное** | **Продолжают обучение** |
| Количество педагогов | **8** | **1** | **0** |
| % | **88.8** | **11.1** | **0** |

5). По уровню квалификации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Квалификационные категории** | **Высшая** | **Первая** | **СЗД** | **Без категории** |
| Количество педагогов | **1** | **8** | **1** | **0** |
| % | **11,1** | **88.8** | **11,1** | **0** |

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

* учебу в высших учебных заведениях;
* 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 МДБОУ ДС №7 «УЛЫБКА»**

В МДБОУ №7 «УЛЫБКА» «Улыбка» города Пошехонье функционирует 3 группы общеразвивающей направленности, которые посещают 71 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 МДБОУ №7 «УЛЫБКА».

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 МДБОУ №7 «УЛЫБКА».

* 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 (психолога, логопеда, дефектолога и др.) 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.).

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 (1раз в год);
* просмотр ООД (2раза 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, по Н.В. Тарасовой).

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 2017 выявлено:

* 44% педагогов имеют 1уровень (репродуктивный); 46% - 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 (фрагмент: **трудовое действие** - «Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.»):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Трудовое действие** | **Уровень** | **Количество педагогов %** | **Управленческие решения** |
| **Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование 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 11 педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательно-исследовательской, проектной деятельности, использования в образовательной 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 в образовательной работе новых технологий», открытые просмотры ООД с анализом. По организации центров детской активности запланирован конкурс.  В годовом плане, который был разработан с учетом ИППР педагогов, на 2017-2019гг. кроме указанных форм повышения квалификации запланированы:  тематический контроль по направлениям: человек в истории и культуре, организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования.  Для молодых воспитателей (5 человек) в ДОУ действует «Академия дошкольных наук», с ними работают наставники. |
| **II уровень** | **43% (3 человек)** | Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, в которых отражено:  - определены возможности внешней среды (для 4 педагогов участие в семинаре по звуковой культуры речи; для 8 педагогов прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»; для 1 педагога участие в семинаре-практикуме «Проектирование центров детской активности»; был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 10 педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательно-исследовательской, проектной деятельности, использование в образовательной 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», открытые просмотры ООД с анализом. По организации центров детской активности организован конкурс.  - Представление опыта работы на уровне ДОУ и муниципалитета |
| **III уровень** | **12% (1 человек)** | - в рамках индивидуальных программ профессионального развития педагоги представляют свой опыт на уровне учреждения и на муниципальном уровне.  - осуществляют наставничество над молодыми педагогами (они имеют в основном 1 уровень репродуктивный).  - являются членами эксперных групп; |

Таким образом, для повышения уровня квалификации педагогов мы используем как внутренние, так и внешние ресурсы. Например, чтобы педагог демонстрировал большой процент творческого уровняпри **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 и ООП 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 в Эти дефициты влияет на качество реализации ООП ДО.



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 | | | | | |
| Тематический контроль | | Фронтальный контроль | Просмотр ООД | | Анализ показателей  оценки качества взаимодействия в системе «взр.-дети» |
| дата | дата | дата | дата | дата | дата |
| Планирование образовательной работы в группе дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и ООП | Формулирует цели и задачи при планировании образовательной 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 планировании образовательной работы | а. подбирает без учета индивидуальных особенностей детей |  |  |  |  |  |  |
| б. подбирает с учетом мониторинга и индивидуальных особенностей детей |  |  |  |  |  |  |
| в. подбирает для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники. |  |  |  |  |  |  |
| Подбирает формы организации деятельности детей при планировании образовательной работы | 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. |  |  |  |  |  |  |
| Реализация образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и ООП. | Реализует поставленные цели и задачи в образовательной 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 реализации образовательной работы | а.1. применяет без учета индивидуальных особенностей группы |  |  |  |  |  |  |
| б.1. применяет с учетом индивидуальных особенностей детей. |  |  |  |  |  |  |
| в.1. применяет для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники. Импровизирует в соответствии с ситуацией. |  |  |  |  |  |  |
| а.2. начинает ОД без организации внимания детей или организационный 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 материал обеспечивает создание проблемной ситуации, способствует активизации познавательной, исследовательской и творческой деятельности |  |  |  |  |  |  |
| в.3. раздаточный и демонстрационный материал обеспечивает высокий уровень активности детей, создание проблемной ситуации, материал используется детьми дл я познавательной, исследовательской и творческой деятельности |  |  |  |  |  |  |
| 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 разнообразные формы организации деятельности детей при реализации образовательной 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 специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями. | Реализует педагогические рекомендации специалистов в совместной деятельности. | а. не использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями. |  |  |  |  |  |  |
| б. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями. |  |  |  |  |  |  |
| в. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями, применяя оптимальное сочетание репродуктивных и проблемных заданий для коррекции индивидуальных нарушений. |  |  |  |  |  |  |
| Реализует педагогические рекомендации специалистов в самостоятельной деятельности. | а. не использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.) |  |  |  |  |  |  |
| б. использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.). |  |  |  |  |  |  |
| в. применяет рекомендации специалистов для коррекции индивидуальных нарушений детей с ОВЗ, используя разнообразные виды самостоятельной деятельности. |  |  |  |  |  |  |
| Выстраивает партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач | Создает условия для вовлечения родителей в образовательный 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 методы работы с родителями | а .Используются традиционные формы взаимодействия с родителями без учета запросов и интересов родителей |  |  |  |  |  |  |
| б Используются разнообразные формы взаимодействия с родителями |  |  |  |  |  |  |
| в .Используются разнообразные формы взаимодействия на основе запросов и интересов родителей |  |  |  |  |  |  |
| Организовывает разные виды деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование) | Показатели оценки качества взаимодействия 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**

2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МДБОУ №7 «УЛЫБКА».

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 2017 по 2020 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Общий объем финансирования

* Бюджет 32 000

2.7. Ожидаемые результаты реализации **Программы профессионального развития педагогов МДБОУ №7 «УЛЫБКА» на 2022-2025 годы**

* 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 (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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***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 года  Формирование корпоративного заказа на КПК | Ежегодно сентябрь | Ответственный за метод. деятельности |
| Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия | Ежегодно | Заведующий ДОУ и Ответственный за метод. деятельности |
| 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 | Ответственный за метод. деятельности |
| 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 Ответственный за метод. деятельности |
| Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство:  РМО, Клуб «Молодой педагог»;  образовательные интернет-сайты;  персональные сайты педагогов и т.п. | В течении всего периода | Заведующий, Ответственный за метод. деятельности ДОУ |
| Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в ПОС «Клубе компьютерных образовательных презентаций»  Достижение 90% ИКТ-компетенций педагогов |  | Заведующий и Ответственный за метод. деятельности |
| Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ) | Май | Ответственный за метод. деятельности |
| Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога, и представление на итоговом педсовете | В течении всего периода | Ответственный за метод. деятельности |
| **Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации** | | |
| Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей | 2017 | Заведующий и Ответственный за метод. деятельности |
| **Трудовое действие: планирование образовательной работы**  - формирование корпоративного заказа  - организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации  -оценка эффективности курсов (повторная оценка  уровня квалификации, ПОС, системы наставничества)  **Трудовые действия: реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности**  ***Внутренние ресурсы:***  -организация ПОС.  - 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: РМО, клубы молодого педагога, интернет-сообщества * взаимодействие с соцпартнерами * конкурсное движение   **Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов**  ***Внутренние ресурсы:***  -организация ПОС  - семинары-практикумы: «РППС в группе комбинированной направленности», «Взаимодействие воспитателя со специалистами при реализации АОП», «Звуковая культура речи»  ***Внешние ресурсы:***  -прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»;  - РМО  **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. | 2018г.  2019г.  Июнь-сентябрь  Окт. 2019г.март2020  По плану ПОС  Апрель  Ежегодно  октябрь2020г.  В течении всего периода | Заведующий и Ответственный за метод. деятельности |
| 1. **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 | Ответственный за метод. деятельности ДОУ |
| Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. | 2022-2025 | Ответственный за метод. деятельности ДОУ |
| Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов  Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии» | 2022-2023 | Ответственный за метод. деятельности, педагог-психолог, |
| Развитие конкурсного движения:   * -конкурсы в ДОУ * -дистанционные конкурсы * -профессиональные конкурсы «Воспитатель года», «Больше смысла», «Эффективные практики ДОП-образования» * номинирование педагогов по результатам работы за год | 2022-2025 | Ответственный за метод. деятельности ДОУ |
| Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий» | По срокам организации | Ответственный за метод. деятельности ДОУ |
| **Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей** | | |
| Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации. | Весь период | Ответственный за метод. деятельности |
| Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе | Весь период | Заведующий  Ответственный за метод. деятельности |
| Организация методического сопровождения на основе ИППР педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей. | Весь период | Ответственный за метод. деятельности |
| **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 | Весь период | Ответственный за метод. деятельности  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 Ответственный за метод. деятельности |
| Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.) | 2022-2023 | Заведующий Ответственный за метод. деятельности |

РАЗДЕЛ IV

* 1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МДБОУ №7 «УЛЫБКА» на 2022-2025 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

|  |  |
| --- | --- |
| Предполагаемые результаты реализации программы | Индикаторы измерения |
| 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 на 20%  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 инновационньх 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 | Все педагоги переведены на эффективный контракт  Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность |
| Качественная реализация ООП ДО | Результаты ВСОКО |

* 1. Заключение

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