

**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 24 пгт. Верхние Серги**

**ОГЛАСОВАНО**

Педагогическим советом  
МКДОУ детского сада №24

Протокол № 1 от 27.09.2020

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующая МКДОУ  
детского сада № 24

**Н.В. Кобякова**



**Программа профессионального развития педагогов  
МКДОУ детского сада № 24**

# Содержание

<b>Раздел I</b>			
	1.1.	Паспорт программы	3
	1.2.	Пояснительная записка	4
	1.2.1.	Актуальность	4
	1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	5
	1.3.	Риски	6
	1.4.	Оценка уровня квалификации	6-17
<b>Раздел II</b>			
	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.	Ожидаемые результаты	17
<b>Раздел III</b>			
	3.1	Система мероприятий	18
<b>Раздел IV</b>			
	4.1.	Мониторинг реализации программы	20
	4.2.	Заключение	21

## 1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МКДОУ детского сада № 24

<b>Наименование программы</b>	Программа профессионального развития педагогов МКДОУ детского сада №24 на 2020-2023 годы
<b>Разработчик программы</b>	Рабочая группа МКДОУ детского сада № 24 Заместитель заведующей: Кузьмина Татьяна Сергеевна
<b>Цель программы</b>	<p><b>Стратегическая цель:</b> Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МКДОУ детского сада № 24</p> <p><b>Конкретная цель:</b> Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов</p>
<b>Задачи программы</b>	<p>Стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации;</li> <li>2. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;</li> <li>3. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;</li> <li>4. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.</li> </ol>
<b>Сроки реализации</b>	2020-2023годы
<b>Ожидаемые результаты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;</li> <li>• Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;</li> <li>• Мотивация к качественному педагогическому труду;</li> <li>• Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;</li> <li>• Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);</li> <li>• Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;</li> <li>• Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения;</li> <li>• Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;</li> <li>• Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.</li> <li>• Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).</li> </ul>

<b>Механизм реализации программы</b>	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
<b>Система организации контроля</b>	Текущий контроль осуществляет заведующий, заместитель заведующего по ОД, старший воспитатель

## **1.2. Пояснительная записка**

Программа профессионального развития педагогов МКДОУ детского сада № 24 (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:

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

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 N 30384).

2. 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, но уровень квалификации педагогов позволяет качественно реализовать ООП ДО.

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 и использованию инновационных технологий в образовательной деятельности.

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 МКДОУ детского сада № 24
- формирования заказа на повышение квалификации.

### 1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 16 воспитателей, 1 учитель-логопед, 3 музыкальных руководителя. Педагогический коллектив последние годы обновляется.

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

Общий состав коллектива ДОУ: 59 человек..

Педагогический коллектив состоит из 20 педагогов

Анализ данных показывает:

**Таблица с характеристиками кадрового состава педагогических работников МКДОУ детского сада №24**

№	Критерии	Количество педагогов	%
1.	Образовательный ценз		
	Высшее образование	6	30
	Среднее профессиональное	14	70
	Не имеют образования	-	-

<b>2.</b>	<b>Квалификация</b>		
	• высшая категория	1	5
	• первая категория	19	95
	• соответствует занимаемой должности	-	-
	• не имеет категории	-	-
<b>3.</b>	<b>Стаж работы (педагогический)</b>		
	До 5 лет	1	5
	От 5 до 10 лет	2	10
	От 10 до 15 лет	2	10
	От 15 до 20 лет	4	20
	20 и более лет	11	55
<b>4.</b>	<b>Повышение квалификации</b>		
	Прошли курсы повышения квалификации за последние три года	20	100

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.
- «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

## Оценка уровня квалификации педагогов МКДОУ детского сада № 24

В МКДОУ детском саду № 24 функционирует 12 групп общеразвивающей направленности из них:

- 4 группы раннего возраста (дети с 1,5 до 3 лет) - 65 детей
- 1 группа младшего возраста (дети с 3 до 4 лет) -20 детей
- 1 группа среднего возраста (дети с 4 до 5 лет) -20 детей
- 1 группы старшего возраста (дети с 5 до 6 лет) -20 детей
- 1 группа подготовительного возраста (дети с 6 до 7 лет) -20 детей
- 2 группы разновозрастные младшая-средняя (3-5 лет) – 40 детей
- 2 группы разновозрастные старшая-подготовительная (5-7 лет) – 40 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 МКДОУ детского сада № 24.

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 создана 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 МКДОУ детского сада № 24.

- Планирование образовательной работы в группе дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и ООП ДО;
- Реализация образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и ООП;
- Реализация педагогических рекомендаций специалистов (логопеда) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы.

- 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 НОД (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, 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) выявлено:

- 44% педагогов имеют 1 уровень (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
-------------------	---------	---------------------------	------------------------

<p><b>Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.).</b></p>	<p><b>I уровень</b></p>	<p><b>50 % (10 человек)</b></p>	<p>Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, на основании которых:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определены внешние ресурсы: был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 10 педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательно-исследовательской, проектной деятельности, использования в образовательной работе новых технологий;</li> <li>- определены внутренние ресурсы (за счет педагогов выявленного <b>3 и 2 уровня</b>): консультации, семинарпрактикум, мастер-класс по темам «Звуковая культура речи»,</li> </ul>
--	-------------------------	---------------------------------	---

			<p>«Использование схем в заучивании стихотворений», круглый стол, многоэтапный педсовет-«Использование в образовательной работе новых технологий», открытые просмотры НОД с анализом. По организации центров детской активности запланирован конкурс. В годовом плане запланированы: тематический контроль по направлениям.</p>
--	--	--	---

<p><b>II уровень</b></p>	<p><b>45% (9человек)</b></p>	<p>Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, в которых отражено:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определены возможности внешней среды (для 4 педагогов участие в семинаре по звуковой культуры речи; для 3 педагогов прохождение КПК «Обучение основам финансовой грамотности в ДОУ»; для 1 педагога участие в семинаре-практикуме «Проектирование центров детской активности»; был сформирован заказ на курсы повышения квалификации для 10 педагогов «Использование в образовательной деятельности новых технологий;</li> <li>- определены внутренние ресурсы (за счет педагогов выявленного <b>3 уровня</b>): консультации, семинары-практикумы, мастер-классы по разным темам «Звуковая культура речи», круглый стол, многоэтапный педсовет- «Использование в образовательной работе новых технологий», открытые просмотры НОД с анализом. По организации центров детской активности организован конкурс. - Представление опыта работы на уровне ДОУ и муниципалитета</li> </ul>
<p><b>III уровень</b></p>	<p><b>5% (1 человека)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- в рамках индивидуальных программ профессионального развития педагоги представляют свой опыт на уровне учреждения и на муниципальном уровне.</li> <li>- являются членами экспертных групп;</li> </ul>

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 и ООП внутренних ресурсов не достаточно.

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)	Тематический контроль	Фронтальный контроль	Просмотр НОД	Анализ показателей оценки качества взаимодействия в системе «взр.дети»
			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  Подбирает методы и приёмы 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				
		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	<p>а. подбирает традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.).</p> <p>б. подбирает разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные) с учётом индивидуальных особенностей и рекомендаций узких специалистов.</p> <p>в. подбирает инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей.</p>				
Реализация образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и ООП.	<p>Реализует поставленные цели и задачи в образовательной работе</p> <p>Использует запланированные методы и приёмы при</p>	<p>а. реализует без учета индивидуальных и возрастных особенностей группы.</p> <p>б. реализует с учетом и возрастных особенностей группы.</p> <p>в. реализует с учетом индивидуальных и возрастных особенностей группы</p> <p>а.1. применяет без учета индивидуальных особенностей группы</p>				

реализации образовательной работы	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 для 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				

	Использует разнообразные формы организации деятельности детей при реализации образовательной работы	принимаются, обсуждаются, резюмируются. поиск решения проблемной ситуации осуществляется в диалоге и формирующихся у детей навыков самоанализа и рефлексии а. использует традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.);				
		б. использует разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные). С учетом индивидуальных особенностей группы и рекомендаций специалистов.				

		<p>в. использует инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей.</p> <p>Импровизирует в соответствии с ситуацией.</p>				
<p>Выстраивает партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач</p>	<p>Создает условия для вовлечения родителей в образовательный процесс</p>	<p>а. Не вовлекает родителей в образовательный процесс</p>				
		<p>б. Привлекает родителей к созданию атрибутов, изготовлению поделок для конкурсов.</p>				
		<p>в. привлекает родителей в качестве партнеров к участию в событийных мероприятиях (реализация</p>				

		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 МКДОУ детского сада № 24.

*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.

### **2.7. Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов МКДОУ детского сада № 24 на 2021-2024 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.
- 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>
<b>Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития</b>		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей Повышение квалификации на менее 1 раза в 3 года Формирование заказа на КПК	Ежегодно сентябрь	Заместитель заведующей
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ и заместитель заведующей
Разработка, внесение изменений в Положение о материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда.	По мере необходимости	Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Заместитель заведующей
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом.	Май ежегодно	Заведующий ДОУ Заместитель заведующей
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: РМО, ШМП; образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течении всего периода	Заведующий ДОУ Заместитель заведующей
Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в «Клубе компьютерных образовательных презентаций» Достижение 90% ИКТ-компетенций педагогов		Заведующий, заместитель заведующей
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Заместитель заведующей
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течении всего периода	Заместитель заведующей
<b>Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации</b>		

Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	2021	Заведующий, заместитель заведующей
<b>Трудовое действие: планирование образовательной работы</b> - формирование корпоративного заказа	2021г. 2022г. Июнь-сентябрь	Заведующий, заместитель заведующей

<p>- организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации</p> <p>-оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации, КОД)</p> <p><b>Трудовые действия: реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности <i>Внутренние ресурсы:</i></b> -организация КОД</p> <p>- проведение ВСОКО</p> <p>-повторная оценка уровня квалификации -</p> <p>Организация методического сопровождения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• заседания педсоветов.</li> <li>• профильные и индивидуальные консультации.</li> <li>• временные творческие объединения по направлениям работы</li> <li>• конкурсы.</li> <li>• открытые показы ООД</li> <li>• Наставничество <b><i>Внешние ресурсы:</i></b></li> <li>• включение педагогов в образовательное пространство: РМО, клубы молодого педагога, интернет-сообщества</li> <li>• взаимодействие с соцпартнерами</li> <li>• конкурсное движение <b><i>Внешние ресурсы:</i></b></li> </ul> <p>-прохождение КПК</p> <p>- РМО</p> <p>-взаимодействие с ЦДТ.</p> <p><b>Трудовое действие:</b> Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями ( презентации, доклады).</p> <p>- вовлечение родителей в проектную деятельность</p> <p>-поддержка традиций: экскурсии, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями, проведение акций, организация выставок.</p>	<p>Октябрь 2021г., март2021 По плану КОД Апрель Ежегодно</p> <p>В течении всего периода</p>	
--	---	--

**6. 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	Заместитель заведующей
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2021-2024г.	Заместитель заведующей

Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»	2021-2024 г.	Заместитель заведующей
Развитие конкурсного движения: • -конкурсы в ДОУ • -дистанционные конкурсы • -профессиональные конкурсы «Воспитатель года».	2021-2024г.	Заместитель заведующей
• -номинация педагогов по результатам работы за год		
Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий .	По срокам организации	Старший воспитатель ДОУ
<b>Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей</b>		
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	Весь период	
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процесс	весь период	заместитель
<b>Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения</b>		
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	заместитель Председатель ПК
Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, День Победы, день дошкольного работника, Юморина 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, грамота.)	2020-2023г	Заведующий

## РАЗДЕЛ IV

### **Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МКДОУ детского сада № 24 на 2021-2024 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, 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-90%
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для 100% привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами
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

## Заключение

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



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575785

Владелец Кобякова Надежда Викторовна

Действителен с 22.11.2021 по 22.11.2022