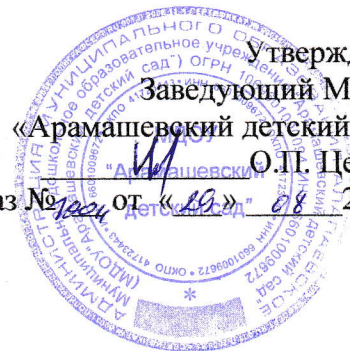


Филиал муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Арамашевский детский сад»-Деевский детский сад

Принято :  
На заседании Педагогического совета  
Протокол № 4

Утверждаю :  
Заведующий МДОУ  
«Арамашевский детский сад»  
О.П. Цепова  
Приказ № 12/2022 от «29» 08 2022г



**Программа профессионального развития педагогов  
филиала МДОУ «Арамашевский детский сад»-Деевский детский сад**

**на 2022-2025 год**

Заведующий филиала  
Л.В. Петрова

## 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
<b>Раздел II</b>			
	2.1.	Целевые ориентиры программы Задачи программы Принципы программы Механизмы реализации программы Сроки реализации Ожидаемые результаты	7
<b>Раздел III</b>			
	3.1	Система мероприятий	8
<b>Раздел IV</b>			
	4.1.	Мониторинг реализации программы	11

## Раздел 1

## 1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов

Наименование программы	<b>Программа профессионального развития педагогов</b>
Разработчик программы	Творческая группа «Есть идея!»
Цель программы	Создание условий для повышения профессиональной компетентности 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;
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 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 .
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий филиала ,заместитель заведующей по воспитательно-методической работе

## Пояснительная записка

1.2. Программа профессионального развития педагогов филиала МДОУ «Арамашевский детский сад»- Деевский детский сад (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.
- 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).
- 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".
- 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 с педагогическим коллективом 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 стала разработка программы профессионального развития педагогов филиала муниципального дошкольного образовательного учреждения «Арамашевский детский сад»-Деевский детский сад

### 1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Благодаря выстроенной и целенаправленной работе по повышению профессиональной компетентности педагогов, актуальным для нашего коллектива стало – **систематическое обучение** на протяжении 2017-2022г

- 100% педагогов прошли курсы повышения квалификации

Повышение профессиональной компетентности педагогов способствует совершенствованию и развитию образовательного процесса и влияет на уровень образованности воспитанников.

#### Квалификация педагогов

год	высшая	первая	вторая, соответствие занимаемой должности	н/аттестован
2017	0%	43%	28%	28%
2022	15%	28%	28%	28%

За пять лет число педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, увеличилось на 15%, уменьшилось число педагогов имеющих первую квалификационную категорию за счет аттестации педагога с первой категорию на высшую категорию. Педагогов, не имеющих квалификационной категории – 28 %, это педагоги, имеющие педагогический стаж менее 2 лет (Приложение №1).

### Образование педагогов

год	высшее	Среднее специальное	среднее
<b>2017</b>	57%	43%	0%
<b>2022</b>	71%	29%	0%

В дошкольном образовательном учреждении работает сплоченный коллектив единомышленников, который отличается профессионализмом, работоспособностью, стабильностью и энергичностью. Детский сад на протяжении пяти лет укомплектован кадрами – на 100%, из них 100% имеют педагогическое образование. На протяжении всего времени состав педагогического коллектива остается стабильным, текучесть кадров отсутствует (приложение №2).

### Стаж педагогической работы

год	До 5 лет	5-10 лет	10-15 лет	15-20 лет	более 20 лет
<b>2017</b>	14%	42%	29%	0%	14%
<b>2022</b>	29%	42%	<b>29%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

Важной особенностью дошкольного учреждения является то, что педагоги выстраивают систему саморазвития исходя из рекомендаций трех уровней (саморекомендации, рекомендации дошкольного образовательного учреждения, рекомендации аттестационной комиссии) и из содержания проектной части на межаттестационный период аналитического отчета. Это позволяет целенаправленно и последовательно повышать свою педагогическую компетентность.

## Раздел II

### 2.1. Целевые ориентиры

#### **Цель программы:**

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

#### **Задачи программы:**

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;

#### **Принципы программы:**

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).

#### **Механизмы реализации Программы**

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

#### **Сроки реализации Программы**

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2022 по 2025 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

#### **Ожидаемые результаты реализации Программы**

1. Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
2. Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;
3. Мотивация к качественному педагогическому труду;
4. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;
5. Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);
6. Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
7. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения;
8. Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
9. Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
10. Качественная реализация ООП ДО.

## 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	Зам по ВМР
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ
Разработка, внесение изменений в Положение о материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда.	По мере необходимости	комиссия по распределению стимулирующих выплат
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Зам . по ВМР
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.	ежегодно	Заведующий ДОУ Зам . по ВМР
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: ММО; образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течении всего периода	Заведующий, Зам . по ВМР
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Зам . по ВМР
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течении всего периода	Зам . по ВМР
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	ежегодно	Заведующий и Зам . по ВМР
Планирование образовательной работы: - формирование корпоративного заказа; - организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации - оценка эффективности курсов - повторная оценка уровня квалификации - организация методического сопровождения;	В течении всего периода	Заведующий Зам . по ВМР



## 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	Зам по ВМР
Представление и награждение лучших работников ДОО государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОО
Разработка, внесение изменений в Положение о материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда.	По мере необходимости	комиссия по распределению стимулирующих выплат
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Зам . по ВМР
Анализ кадровой ситуации в системе ДОО с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.	ежегодно	Заведующий ДОО Зам . по ВМР
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОО в образовательное пространство: ММО; образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течении всего периода	Заведующий, Зам . по ВМР
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОО)	Май	Зам . по ВМР
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течении всего периода	Зам . по ВМР
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	ежегодно	Заведующий и Зам . по ВМР
Планирование образовательной работы: - формирование корпоративного заказа; - организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации - оценка эффективности курсов - повторная оценка уровня квалификации - организация методического сопровождения;	В течении всего периода	Заведующий Зам . по ВМР

<ul style="list-style-type: none"> <li>- профильные и индивидуальные консультации;</li> <li>- временные творческие объединения по направлениям работы</li> <li>- конкурсы</li> <li>- открытые показы ООД</li> <li>- наставничество</li> <li>- включение педагогов в образовательное взаимодействие с соцпартнерами;</li> <li>- конкурсное движение;</li> <li>- семинары-практикумы;</li> <li>- Мастер-классы;</li> <li>- вовлечение в проектную деятельность;</li> <li>- поддержка традиций;</li> <li>- экскурсии, фестивали, квест-игры, проведение акций, организация выставок и др.</li> </ul>		
<b>Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров</b>		
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	Зам . по ВМР
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2022-2025	Зам . по ВМР
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»	2022-2025	Зам . по ВМР
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы	2022-2025	Зам . по ВМР
<b>Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей</b>		
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения оценки уровня квалификации.	Весь период	Зам . по ВМР
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Зам . по ВМР
Организация методического сопровождения на основе ИППР педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.	Весь период	Зам . по ВМР
<b>Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения</b>		
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда
Организация традиционных праздничных	Весь период	Заведующий ДОУ

мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок		Председатель ПК
Поддержка традиций ДОУ	Весь период	Заведующий, председатель ПК
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОУ,	Весь период	Заведующий
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	2022-2025	Заведующий

## РАЗДЕЛ IV

**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.

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 Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации и т.д.
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах - Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы - Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-90%
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	- Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность
Качественная реализация ООП ДО	Высокие результаты качества образования в доу