**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. | РискиОценка уровня квалификации | 67-17 |
| **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. | Пути реализации Программы | 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 |
|  |  |
|  |  |

**Паспорт Программы**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы             | Программа  "Профессиональное развитие педагогов"  МБДОУ детский сад №75 «Ивушка»(далее - Программа)                                        |
| Основание для разработки Программы | Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. №1155).Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н"Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" |
| Заказчик Программы   |  Администрация  МБДОУ детский сад №75 «Ивушка» |
| Основные разработчики Программы             |  Творческая группа  МБДОУ детский сад №75 «Ивушка» |
| Цели Программы | * Создание оптимальных условий для повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ в условиях модернизации дошкольного образования;
* Создание системы повышения квалификации, профессиональной компетентности педагогических работников образовательного учреждения способной удовлетворить потребности любого педагога с учётом потребностей образовательной организации.
 |
| Задачи Программы | * Формирование конкурентоспособного кадрового потенциала, обеспечивающего необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития и инноваций.
* Формирование умений проектировать и прогнозировать педагогический процесс в условиях внедрения ФГОС дошкольного образования.
* Повышение мотивации педагогов в росте профессионального мастерства, в желании проходить аттестацию на категорию.
* Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.
* Повысить мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.
 |
| Срок реализации Программы           | 2022 - 2027 год                                   |
| Педагогический состав | Всего педагогов - 21, из них:воспитателей -  19,музыкальный руководитель -1,инструктор по физической культуре -1 ,старший воспитатель – 1; |
| Планируемые результаты  Программы: | * Создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов ДОУ.
* Разработка единых, индивидуальных подходов к определению содержанию повышения квалификации педагогических работников ДОУ.
* Повышение профессионального мастерства педагогов.
* Соответствие педагогов требованиям  профессионального стандарта в контексте ФГОС ДО.
* Повышение качества дошкольного образования.
* Внедрение современных технологий в образовательный процесс.
 |

**Пояснительная записка**

Концепция модернизации Российского образования, направленная на  повышение качества образования в целом и качества подготовки специалистов, в частности, требует обновления содержания и методов образовательной деятельности, повышения квалификации  педагогов. Обновление содержания во всех ветвях  образования требует и обновления профессиональной компетентности.

Возросла потребность в педагоге, способном реализовывать педагогическую деятельность посредством творческого её освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта.          Современные проблемы потребовали от педагога новых профессиональных и личностных качеств, таких, как системное творческое мышление, информационная, коммуникативная культура, конкурентоспособность, лидерские качества, жизненный оптимизм, умение  создавать свой  положительный имидж, способность к осознанному анализу своей деятельности, самостоятельным действиям в условиях неопределенности, наличие навыков сохранения и укрепления здоровья, выживаемость, стрессоустойчивость.

Создание образовательных учреждений нового типа,  необходимость обновления содержания дошкольного образования, выдвижение на передний план управленческих аспектов профессиональной деятельности, определяет необходимость повышения профессионально - педагогической квалификации педагогов ДОУ.

Качество педагогических кадров – самый важный компонент образовательной системы потому, что реализация всех остальных компонентов напрямую зависит от тех человеческих ресурсов, которыми обеспечена та или иная  образовательная  система.

Именно на педагогов возложена функция реализации образовательных программ нового поколения на основе передовых педагогических технологий, им определена миссия подготовки подрастающего поколения к жизни в будущем и воспитания человека с современным мышлением, способного успешно самореализовать себя в жизни.

Конечно, ключевой фигурой современной образовательной системы является ПЕДАГОГ, поскольку качество образования не может быть выше качества работающих в этой среде педагогов. Государственным приоритетом в сфере повышения статуса педагога становится разработка политики по формированию нового функционала педагогов как новой общественной элиты, поэтому педагог должен выполнять функции организатора деятельности, консультанта, наставника, сопровождающего самостоятельную деятельность воспитанников.

 Модель информатизации ДОО предполагает использование информационной среды детского сада для планирования образовательного процесса каждым педагогом, обладающим профессиональной ИКТ - компетентностью.

Методическую составляющую инфраструктуры необходимо переориентировать на поддержку деятельности каждого педагога и специалиста: наличие свободного доступа к различным методическим, информационным и консультационным ресурсам.

Организационная составляющая инфраструктуры ДОО направлена на создание пространства для социальных коммуникаций, обеспечивающих возможность выстраивания ребенком собственных моделей поведения и самоопределения в меняющихся социальных условиях, на обеспечение высших образовательных достижений педагогов, их личностного и профессионального роста.

На сегодняшний день проблема повышения квалификации педагогических работников в дошкольном образовательном учреждении является одной из самых актуальных в дошкольном образования.

**1. Характеристика основных проблем.**

Детский сад сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является его педагогический коллектив.

Современного педагога надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей. В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов дошкольного учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

* неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
* недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы;
* снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью;
* неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральным государственным образовательным  стандартам дошкольного образования;

Проведенный анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

* Для развития кадрового потенциала необходимо создание условий для непрерывного образования педагогических кадров; разработка и апробация основных кадровых технологий; меры по привлечению молодых кадров в систему дошкольного образования, мотивации и стимулированию педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста.
* Кроме того, к основным направлениям следует отнести распространение эффективного инновационного способа работы лучших педагогов в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Решение большинства указанных проблем требует программного подхода и применения эффективных механизмов поддержки. Программа должна стать основой для реализации государственной политики в области образования, как модели эффективных отношений образовательного учреждения и общества.

Данная программа направлена на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

**1.2.1. Актуальность**

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДОУ. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования.

В период перехода к продуктивному личностно-ориентированному образованию, одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива. Дошкольному учреждению необходим педагог:

* владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,
* умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
* способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
* ориентированный на личность ребенка
* мотивированный на профессиональное совершенствование.

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, уровень квалификации  педагогов не позволяет качественно реализовать ООП ДО. Это выражается в том, что по результатам  контрольно -  оценочной деятельности, выявлено, что педагоги при выборе методов и приемов  не учитывают индивидуальные  возможности детей, особенности группы.

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы со взрослыми и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации. Поэтому **основной управленческой задачей стало**: разработка требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

Возникла необходимость в разработке механизма оценки уровня квалификации педагогов, требований к уровню квалификации педагогов, модели аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности  для:

* оценки уровня профессиональной квалификации педагогов;
* повышения качества методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
* стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального роста;
* предоставление возможности распространения накопленного опыта на основе выявленных ресурсов педагогов;
* обеспечение разработки индивидуальных программ профессионального развития педагогов;
* разработки программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 10
* формирования заказа на повышение квалификации.

**1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ**

*МБДОУ детский сад № 75 имеет полностью укомплектованный штат сотрудников.*

*Количество сотрудников - 39 человек, из них педагогических работников - 17 человек:*

***Педагогический состав:***

* *Старший воспитатель - 1*
* *Музыкальные руководители – 1*
* *Инструктор по физической культуре - 1*
* *Воспитатели 13*

***Административный состав:***

* *Заведующий -1*

***Медицинский состав:***

* *Старшая медицинская сестра – 0,5*

***Контингент педагогов в МБДОУ детский сад № 75 распределятся следующим образом:***



***Профессиональный уровень педагогов***

*Высшее образование - 5 человек (31%),*

*среднеспециальное - 11 человек (69%)*

*По стажу работы:*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***До 5 лет*** | ***5 —10 лет*** | ***10 —15 лет*** | ***Более 15 лет*** |
| *3* | *4* | *2* | *7* |
| *19 %* | *25 %* | *12 %* | *44 %* |

**Награждения:**

- Старший воспитатель награждена: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования»

- музыкальный руководитель награждена: благодарственным письмом образования науки и молодежной политики Краснодарского края.

Все педагоги своевременно проходят КПК, на 1.09.2021 г. прошли курсы повышения квалификации по ФГОС ДО 100 % педагогов. Так же педагоги повышают свой профессиональный уровень через активное участие в городских методических объединениях, семинарах, что положительно влияет на развитие ДОУ.

Средний возраст педагогов – 40 лет. А это значит, что в коллективе самым благоприятным образом сочетается молодой задор, уверенность зрелости и опыт мудрости. Команда единомышленников, педагоги в содружестве с родительской общественностью и социальными партнёрами решают задачи реализации «Комплексного проекта модернизации образования в рамках приоритетного национального проекта «Образование». Совет Учреждения наряду с другими вопросами определяет стратегию развития ДОУ как инновационного образовательного учреждения. Администрация ДОУ регулярно направляет педагогов на курсы повышения квалификации в НСПК и др. В детском саду разработан план переподготовки педагогических кадров, который ежегодно реализуется.

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

* учебу в высших учебных заведениях;
* прохождение курсов повышения квалификации;
* самообразование;
* участие в работе ГМО;
* конкурсное движение.

Проводимый    анализ   кадрового    потенциала   учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу;

- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;

- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов на основе оценки уровня квалификации. Инновационная направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации и пр.)

**1.3. Риски**

* Пассивность   педагогов,   не   желание   перестраивать   свою деятельность.
* Недостаточная эффективность положения о стимулировании.
* «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

**1.4 Оценка уровня квалификации педагогов**

Образование педагогов в сравнении с прошлым годом:

|  |  |
| --- | --- |
| **Высшее образование** | **Средне-специальное образование** |
| 2019-2020 уч.год | 2020-2021 уч.год | 2019- 2020 уч.год | 2020-2021 уч.год |
| 5 | 5 | 9 | 10 |
| 12 % | 12 % | 56% | 66 % |

На сегодняшний день все сотрудники детского сада имеют специальное образование.

Стаж педагогической работы:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **До 5 лет** | **5 – 10 лет** | **10 – 15 лет** | **Более 15 лет** |
| 4 | 4 | 4 | 8 |
| 20 % | 12 % | 12 % | 40 % |

 Уровень квалификации педагогов:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Без категории** | **1 категория** | **Высшая категория** |
| 2019-2020 учебный год | 2020-2021 учебный год | 2019-2020 учебный год | 2020-2021 учебный год | 2019- 2020 учебный год | 2020-2021учебный год |
| 5 | 6 | 6 | 5 | 1 | 1 |
| 40 % | 45 % | 30 % | 25 % | 5 % | 5 % |

Состав педагогов за год изменился: 4 педагога уволились, один с первой категорией

Воспитательно-образовательную работу осуществляют 17 педагогов и специалисты: старший воспитатель, 1 музыкальный руководитель.

Детский сад укомплектован следующими кадрами:

 В учреждении работает более 50% педагогов со стажем работы свыше 10 лет,прошли основные этапы становления детского сада, являются инициаторами инноваций в ДОУ.

**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 % (7 человек)** | Разработаны  индивидуальные планы профессионального развития педагогов, на основании которых:- определены внешние ресурсы: был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 5 педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательно-исследовательской, проектной  деятельности, использования в образовательной работе новых технологий;- определены внутренние ресурсы (**за счет педагогов выявленного 3 и 2 уровня):** консультации, семинар-практикум, мастер-класс, открытые просмотры НОД с анализом. По организации  центров детской активности запланирован  конкурс.В годовом плане, который был разработан с учетом ИППР педагогов, на 2022-2023гг. кроме указанных форм повышения квалификации запланированы:-тематический контроль по направлениям: - Здорового образа жизни,-.Духовно-нравственного развития. Для молодых воспитателей (2 человека)  в ДОУ действует «Академия дошкольных наук», с ними работают наставники. |
| **II уровень** | **43% (6 человек)** | Разработаны  индивидуальные планы профессионального развития педагогов, в которых отражено:- определены возможности внешней среды (для 2 педагогов участие в   семинаре по ЗОЖ; для 4 педагогов прохождение  КПК «Финансовая грамотность дошкольников»; для 1 педагога участие в семинаре-практикуме «Проектирование центров детской активности»; был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 4  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, открытые просмотры НОД с анализом. По организации  центров детской активности организован  конкурс.-  Представление опыта работы на уровне ДОУ и муниципалитета |
| **III уровень** | **12% (2 человека)** | - в рамках  индивидуальных планов 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) |
| Тематический контроль | Просмотр НОД | Анализ показателейоценки качества взаимодействия в системе «взр.-дети» |
| 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 2**

**2.1. Цели Программы.**

* Создание оптимальных условий для повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ в условиях модернизации дошкольного образования;
* Создание системы повышения квалификации, профессиональной компетентности педагогических работников образовательного учреждения способной удовлетворить потребности любого педагога с учётом потребностей образовательной организации.

**2.2.Задачи Программы:**

* Формирование конкурентоспособного кадрового потенциала, обеспечивающего необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития и инноваций.
* Формирование умений проектировать и прогнозировать педагогический процесс в условиях внедрения ФГОС дошкольного образования.
* Повышение мотивации педагогов в росте профессионального мастерства; Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.
* Повысить мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении

**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 5 учебных лет - в период с 2022 по 2027  годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

**2.6. Пути реализации Программы.**

Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ:

Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.

Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.

Формирование образа успешного педагога через формирование и своевременное ведение электронного портфолио.

Создание системы регулирования трудоустройства и закрепления молодых специалистов в ДОУ.

**2.7. Ожидаемые результаты Программы.**

-реализация программы позволит создать более благоприятные условия для:
профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;

* готовности педагогических работников к использованию ИКТ технологий в педагогическом процессе и повышении квалификации:
* мотивации к качественному педагогическому труду;
* увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
* повышения социального статуса воспитателя;
* увеличения доли молодых специалистов в образовательных учреждениях.

• Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ;

• Внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ;

• Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога;

• Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;

• Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;

•Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

**Раздел III**

**3.1. Система мероприятий по реализации программы**

**Проекты направленные на реализацию Программы профессионального развития педагогов ДОУ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Название проекта**  | **2022**  | **2023**  | **2024**  | **2025**  | **2026**  |
| ***Цифровая образовательнаясреда*** | √ | √ | √ | √ | √ |
| ***Учитель будущего*** | √ | √ | √ | √ | √ |

Использование персонифицированных моделей повышения квалификации работников образования, включая дистанционные формы обучения.

*Предполагает:* Изучение, анализ и использование персонифицированных моделей повышения квалификации работников образования. Активное использование дистанционных форм обучения без отрыва от основной деятельности.

* Использование различных форм работы с педагогами.

*Предполагает:* консультирование педагогов, психологическое сопровождение, использование наставничества, создание постоянно-действующих семинаров-практикумов и др.

* Работа по обобщению передового педагогического опыта педагогов.

*Предполагает:* формирование банка данных по педагогическому опыту, публикации на сайтах, участие в конкурсах разного уровня, участие в сетевых сообществах.

* Организация сетевого взаимодействия детского сада с другими учреждениями образования.

*Предполагает:* мониторинг рынка образовательных услуг других учреждений, заключение договоров по взаимодействию, отслеживание результатов работы.

* Использование педагогами в работе современных информационных программ и высокотехнологичных продуктов.

*Предполагает:* совершенствование педагогами ИКТ- компетенций, активное освоение Интернет-ресурсов и применение их в работе.

* Формирование системы прогнозирования потребности в квалифицированных кадрах и формирование ежегодного заказа на подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров.

*Предполагает:* анализ кадрового обеспечения, создание планов-графиков по подготовке, переподготовке и повышения квалификации.

**Информационная карта проекта «Цифровая образовательная среда»**

**Задача программы развития, в рамках которой заявлен данный проект:** Созданий современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность дошкольного образования

|  |  |
| --- | --- |
| **Краткое описание проекта**  | В рамках проекта «Цифровая образовательная среда» предполагается создать в детском саду условия для развития информационно-коммуникативных технологий в области образования. Большое внимание будет уделяться обучению педагогов новым возможностям программного обеспечения персонального компьютера, предполагается пополнение и закупка нового оборудования. Также в рамках проекта будет реализована стратегическая линия, направленная на усиление безопасных условий пребывания воспитанников в детском саду.  |
| **Актуальность проекта**  | Проект «Цифровая образовательная среда» разработан в полном соответствии с требованиями и направлениями федерального проекта «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16)  |
| **Участники проекта**  | Административный персонал, педагоги  |
| **Ответственные за реализацию проекта**  | Заведующий, старший воспитатель  |

**СРОКИ, ЭТАПЫ И МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование этапа и мероприятия**  | **Сроки реализации**  |
| **I этап – проектировочный: разработка и принятие документов,регламентирующих реализацию проекта, согласование мероприятий** | **2022** |
| - создание проектной документации для оформления технических заданий к контрактам на закупку оборудования, программного обеспечения и услуг в сфере ИКТ, проведение мониторинга цен, согласование с вышестоящими организациями  | 2022  |
| - определение потребности в обучении сотрудников ДОО, разработка плана повышения квалификации в области информационно-коммуникационных технологий  | 2022  |
| **II этап – деятельностный: реализация разработанных проектов внедрение отработанных инновационных проектов, мониторинг и корректировка** | **2023-2025** |
| - создание безопасных условий для жизни и здоровья всех участников образовательных отношении (модернизация видеонаблюдения, видеодомофона)  | 2022  |
| - обеспечение Интернет-соединением со скоростью соединения не менее 100 Мб/с - для ДОО  | 2025  |
| - создание новых автоматизированных рабочих мест для педагогов ДОО  | 2025  |
| - переход на применение новых цифровых технологий в работе с детьми и их родителями (законными представителями) с использованием нового оборудования и программного обеспечения  | 2025  |
| - повышение квалификации педагогов и руководителей с целью повышения их компетенций в области современных цифровых технологий, в том числе дистанционно  | ежегодно  |
| - обновление информационного наполнения и функциональных возможностях открытых и общедоступных информационных ресурсов (официального сайта в сети «Интернет»)  | ежегодно  |
| **III этап – аналитический: анализ и презентация результатов проекта,оценка эффективности** | **2026** |
| - подготовка отчета о результатах проекта  | 2026  |
| - презентация отчета о реализации проекта педагогической и родительской общественности  | 2026  |

**ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование источника финансирования**  | **Объем**  |
| 1. **Бюджетное финансирование**
2. **Внебюджетные средства**
 | **600 тыс.руб.** |
| Результат реализации проекта и форма его презентации  | Соответствие структуры и содержания сайта нормативным требованиям Договор на оказание услуг связи План повышения квалификации сотрудников Наличие автоматизированных мест для педагогов  |

**Индикаторы и результаты реализации проекта**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Наименование индикатора** | **Единица измерения** |  | **Значение индикатора по годам**  |  |
| **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **2026** |
| 1  | Количество замечаний контролирующих организаций по ведению сайта ДОО  | Шт.  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  |
| 2  | Обеспечение Интернет соединением со скоростью соединения не менее 100 Мб/с  | Мб/с  | 6  | 10  | 50  | 75  | 100  |
| 3  | План повышения квалификации сотрудников: обучение сотрудников по их потребностям  | %  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |

**Информационная карта проекта «Учитель будущего»**

**Задачи программы развития, в рамках которой заявлен данный проект:**

* Внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников
* Создание условий для участия сотрудников ДОО в профессиональных конкурсах в целях предоставления им возможностей для профессионального и карьерного роста

|  |  |
| --- | --- |
| **Краткое описание проекта**  | В рамках проекта «Учитель будущего» предполагается создать в детском саду условия для подготовки к введению в действие новой системы учительского роста. Для этого предполагается непрерывно повышать квалификацию педагогических и административных работников. В рамках данного проекта будут учитываться потребности педагогов и административного персонала в обучении, в том числе и на курсах повышения квалификации; обеспечена возможность обмена опытом в сетевом взаимодействии по различным направлениям работы; созданы условия для творческого представления собственного опыта на различных конкурсах.  |
| **Актуальность проекта**  | Проект «Учитель будущего» разработан в полном соответствии с требованиями и направления ми федерального проекта «Учитель будущего» и проекта «Социальные лифты для каждого» национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16)  |
| **Участники проекта**  | Административный персонал, педагоги  |
| **Ответственные за реализацию проекта**  | Заведующий, старший воспитатель  |

**СРОКИ, ЭТАПЫ И МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование этапа и мероприятия**  | **Сроки реализации**  |
| **I этап – проектировочный: разработка и принятие документов,регламентирующих реализацию проекта, согласование мероприятий** | **2022** |
| - организация работы педагогических команд, определение направлений работы и лидеров  | 2022  |
| - изучение потребности в необходимости обучения педагогических и административного персонала  | 2022  |
| - изучение новой системы аттестации руководителей общеобразовательных организаций  | 2022  |
| **II этап – деятельностный: реализация разработанных проектов внедрение отработанных инновационных проектов, мониторинг и корректировка** | **2023-2025** |
| - создание условий для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий  | ежегодно  |
| - организация работы методического объединения детских садов г.Новороссийск (участие в мероприятиях, сетевом взаимодействии)  | ежегодно  |
| - обеспечение участия педагогов в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками  | ежегодно  |
| - обеспечение участия педагогов в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками (сетевое взаимодействие детских садов по вопросам здоровьесбережения воспитанников)  | ежегодно  |
| - поиск и обеспечение участия работников ДОО в конкурсах в целях предоставления им возможностей для профессионального и карьерного роста  | ежегодно  |
| - введение национальной системы учительского роста педагогических работников (внесение изменений в номенклатуру должностей (штатное расписание) педагогических и руководящих работников ДОО, разработка новых должностных инструкций, системы оценки эффективности деятельности работников ДОО)  | 2025  |
| - создание условий для педагогов ДОО для прохождения добровольной независимой оценки профессиональной квалификации  | 2025  |
| - создание условий для развития различных форм поддержки и сопровождения в первые три года педагогов в возрасте до 35 лет  | 2025  |
| **III этап – аналитический: анализ и презентация результатов проекта,оценка эффективности** | **2026** |
| - подготовка и презентация отчета о результатах проекта  | 2026  |
| - публикация лучшего профессионального опыта по итогам работы  | 2026  |

**ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование источника финансирования**  | **Объем**  |
| **1. Бюджетное финансирование****2.Собственные (внутренние) источники** **финансирования** | **350 тыс.руб.** |
| Результат реализации проекта и форма его презентации  | План повышения квалификации сотрудников Наличие программ, сертификатов, грамот и пр. Новые штатное расписание, должностные инструкции, система оценки эффективности деятельности работников ДОО  |

**Индикаторы и результаты реализации проекта**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Наименование индикатора** | **Единица измерения** |  | **Значение индикатора по годам**  |  |  |
| **2022** | **2023** | **2024** |  | **2025** | **2026** |
| 1  | План повышения квалификации сотрудников: обучение сотрудников по их потребностям  | %  | 100  | 100  | 100  |  | 100  | 100  |
| 2  | Наличие грамот, сертификатов и пр. по результатам участия в профессиональных конкурсах у сотрудников ДОО  | Шт.  | 1  | 1  | 2  |  | 2  | 2  |
| 3  | Наличие программ, сертификатов, грамот и пр. участия педагогов в мероприятиях по обмену опытом  | Шт.  | 3  | 5  | 7  |  | 8 | 10 |

**Раздел 4.**

**4.1.Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов**

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

**Способы оценки изменений:**

– наблюдение;

- собеседование;

- контрольно-оценочная деятельность

- повторная оценка – сравнение результатов экспертизы 1 и экспертизы 2.

- оценка динамики индивидуального развития ребенка.

-ВСОКО

|  |  |
| --- | --- |
| **Предполагаемые результаты реализации программы** | **Индикаторы измерения** |
| Пополнение нормативной базы ДОУ,         регламентирующей сопровождение педагогов | Наличие планов, положений,   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 конкурсовРост        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-100% |
| 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 контрактРазработано       положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность |
| Качественная реализация ООП ДО | Результаты ВСОКО |

**4.2.Заключение**

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