**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. | Общий объем финансирования | 18 |
|  | 2.7. | Ожидаемые результаты | 18 |
| **Раздел III** |  |
|  | 3.1 | Система мероприятий | 19 |
| **Раздел IV** |  |
|  | 4.1. | Мониторинг реализации программы | 22 |
|  | 4.2. | Заключение | 23 |
|  |  |
|  |  |

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МАДОУ №6 г.Шимановск

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование программы** | Программа профессионального развития педагогов МАДОУ №6 г.Шимановск на 2023-2025 годы |
| **Разработчик программы** | Рабочая группа МАДОУ №6 г.Шимановск Старший воспитатель Антонова Елена Юрьевна |
| **Цель****программы** | **Стратегическая цель**:Повышение качества реализации ФОП ДО через профессиональное развитие педагогов МАДОУ №6 г.Шимановск **Конкретная цель:**Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов  |
| **Задачи программы** | Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;1. Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации;
2. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
3. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
4. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.
 |
| **Сроки реализации** | 2023-2025 годы |
| **Ожидаемые результаты** | * Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
* Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;
* Мотивация к качественному педагогическом труду;
* Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;
* Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);
* Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
* Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке ИППР, Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности);
* Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
* Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
* Качественная реализация ФОП ДО (по результатам ВСОКО).
 |
| **Механизм****реализации****программы** | Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы. |
| **Система****организации****контроля** | Текущий контроль осуществляет заведующий, старший воспитатель |

1.2.Пояснительная записка

Программа професиионального развития педагогов МАДОУ №6 г.Шимановск (далее - Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-Ф3.
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384).
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

1.2.1. Актуальность

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

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

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

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, уровень квалификации педагогов не позволяет качественно реализовать ФОП 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

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 17 воспитателей, 1 учитель-логопед, 1 музыкальный руководитель , 1 старший воспитатель. Педагогический коллектив последние годы обновляется, в том числе за счет ротации кадров.

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

Общий состав коллектива ДОУ: 44 человека.

Педагогический коллектив состоит из 21 педагогов

Анализ данных показывает:

 **Распределение педагогического персонала**

По стажу педагогической работы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Стаж педагогической работы** | **До 5 лет** | **От 5 до 10 лет** | **От 10 до 20 лет** | **Свыше 20 лет** |
| **%** | **2** | **1** | **9** | **9** |

По уровню образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Образование** | **Высшее** | **Среднее специальное** |
| **Количество педагогов** | **11** | **10** |
| **%** | **52,4** | **47,6** |

По уровню квалификации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Квалификационные категории*** | ***Высшая*** | ***Первая***  | ***Соответствие*** | ***Без категории*** |
| **%** | **19** | **57,2** | **14,3** | **9,5** |

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.

**Оценка уровня квалификации педагогов МАДОУ №6 г.Шимановск**

В МАДОУ №6 г.Шимановск функционирует 11 групп, которые посещают 205 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 МАДОУ №6 г.Шимановск.

Это позволило с одной стороны выявить фактическое владение педагогическим коллективом в целом и каждым педагогом в отдельности трудовыми действиями и умениями, образовательные дефициты педагогов для последующего составления индивидуальных программ профессионального развития, а с другой стороны устанавливать дифференцированные стимулирующие выплаты педагогам.

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

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

При разработки критериев за основу были взяты те трудовые действия из профессионального стандарта воспитателя, которые необходимы для выполнения должностных инструкций педагога, то есть для качественной реализации образовательной программы МАДОУ №6 г.Шимановск.

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

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

а. репродуктивный уровень (делает по образцу);

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

в. творческий уровень (импровизирует).

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

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

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

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

**Результаты оценки уровня квалификации педагогов**

 В результате проведения оценки уровня квалификации педагогов (по 5-ти трудовым действиям) за 2023год выявлено:

* 44% педагогов имеют 1уровень (репродуктивный); 46% - 2 уровень (продуктивный); 10% - 3 уровень (творческий).

**Проблемы, возникающие при проведении оценки:**

- Не все педагоги, готовы к изменениям, «проявляют» протест или занимают пассивную позицию;

- Неумение педагогов объективно определить уровень профессиональных компетенций.

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

По каждому трудовому действию и уровням были приняты управленческие решения (фрагмент: **трудовое действие** - «Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.»)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Трудовое действие** | **Уровень** | **Количество педагогов %** | **Управленческие решения** |
| **Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.).** | **I уровень** | **38% (8 человек** | Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, на основании которых:- определены внешние ресурсы: был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 11 педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательно-исследовательской, проектной деятельности, использования в образовательной работе новых технологий; - определены внутренние ресурсы (**за счет педагогов выявленного 3 и 2 уровня):** консультации, семинар-практикум, мастер-класс по темам «Звуковая культура речи», «Использование схем в заучивании стихотворений», круглый стол, многоэтапный педсовет- «Использование в образовательной работе новых технологий», открытые просмотры НОД с анализом. По организации центров детской активности запланирован конкурс. В годовом плане, который был разработан с учетом ИППР педагогов, на 2023-2025гг. кроме указанных форм повышения квалификации запланированы:тематический контроль по направлениям: человек в истории и культуре, организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования. Для молодых воспитателей (3 человека) в ДОУ действует «Академия дошкольных наук», с ними работают наставники. |
| **II уровень** | **47,6 % (10человек)** | Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, в которых отражено:- определены возможности внешней среды (для 4 педагогов участие в семинаре по звуковой культуры речи; для 8 педагогов прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»; для 1 педагога участие в семинаре-практикуме «Проектирование центров детской активности»; был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 18 педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательно-исследовательской, проектной деятельности, использование в образовательной работе новых технологий;  - определены внутренние ресурсы (**за счет педагогов выявленного 3 уровня)**: консультации, семинары-практикумы, мастер-классы по темам «Звуковая культура речи», круглый стол, многоэтапный педсовет- «Использование в образовательной работе новых технологий», открытые просмотры занятий с анализом. По организации центров детской активности организован конкурс.- Представление опыта работы на уровне ДОУ и муниципалитета  |
| **III уровень** | **14,4% (3 человека)** | - в рамках индивидуальных программ профессионального развития педагоги представляют свой опыт на уровне учреждения и на муниципальном уровне.- осуществляют наставничество над молодыми педагогами (они имеют в основном 1 уровень репродуктивный).- являются членами эксперных групп; |

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

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

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

**Лист оценки квалификации педагога Приложение № 1**

Ф.И.О воспитателя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Группа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Период\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Шкала оценивания показателей (+/-)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Трудовое действие | Критерии оценивания | Показатели (уровни проявления) | Процедуры |
| Тематический контроль | Фронтальный контроль | Просмотр НОД | Анализ показателей оценки качества взаимодействия в системе «взр.-дети» |
| дата | дата | дата | дата | дата | дата |
| Планирование образовательной работы в группе дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и ООП | Формулирует цели и задачи при планировании образовательной работы | а. формулирует без учета индивидуальных и возрастных особенностей детей |  |  |  |  |  |  |
| б. формулирует с учетом мониторинга и возрастных особенностей группы. |  |  |  |  |  |  |
| в. формулирует с учетом индивидуальных особенностей детей, мониторинга |  |  |  |  |  |  |
| Подбирает методы и приёмы при планировании образовательной работы | а. подбирает без учета индивидуальных особенностей детей |  |  |  |  |  |  |
| б. подбирает с учетом мониторинга и индивидуальных особенностей детей |  |  |  |  |  |  |
| в. подбирает для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники. |  |  |  |  |  |  |
| Подбирает формы организации деятельности детей при планировании образовательной работы | а. подбирает традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.).  |  |  |  |  |  |  |
| б. подбирает разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные) с учётом индивидуальных особенностей и рекомендаций узких специалистов. |  |  |  |  |  |  |
| в. подбирает инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей. |  |  |  |  |  |  |
| Реализация образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и ООП. | Реализует поставленные цели и задачи в образовательной работе | а. реализует без учета индивидуальных и возрастных особенностей группы. |  |  |  |  |  |  |
| б. реализует с учетом и возрастных особенностей группы. |  |  |  |  |  |  |
| в. реализует с учетом индивидуальных и возрастных особенностей группы |  |  |  |  |  |  |
| Использует запланированные методы и приёмы при реализации образовательной работы | а.1. применяет без учета индивидуальных особенностей группы |  |  |  |  |  |  |
| б.1. применяет с учетом индивидуальных особенностей детей. |  |  |  |  |  |  |
| в.1. применяет для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники. Импровизирует в соответствии с ситуацией. |  |  |  |  |  |  |
| а.2. начинает ОД без организации внимания детей или организационный этап носит только дидактический характер |  |  |  |  |  |  |
| б.2.начинает ОД с создания ситуации принятия и мотивирует детей к достижению цели, использует игровые формы и методы, чтобы психологически настроить детей  |  |  |  |  |  |  |
| в.2. начинает ОД с создания ситуации принятия и мотивирует детей к достижению цели, использует игровые формы и методы, чтобы психологически настроить детей. обеспечивая при этом включение каждого ребенка |  |  |  |  |  |  |
| а.3. раздаточный и демонстрационный материал не обеспечивает создание проблемной ситуации |  |  |  |  |  |  |
| б.3. раздаточный и демонстрационный материал обеспечивает создание проблемной ситуации, способствует активизации познавательной, исследовательской и творческой деятельности |  |  |  |  |  |  |
| в.3. раздаточный и демонстрационный материал обеспечивает высокий уровень активности детей, создание проблемной ситуации, материал используется детьми дл я познавательной, исследовательской и творческой деятельности |  |  |  |  |  |  |
| а.4. педагог не формирует у детей умения организации своей деятельности |  |  |  |  |  |  |
| б.4. педагог формирует у детей умение организовать свою деятельность, использует перспективно-побуждающие мотивы, основанные на понимании значимости знаний ("мне это нужно, для того....") |  |  |  |  |  |  |
| в.4. стимулирует деятельность детей, опираясь на результат и ориентируясь на перспективу |  |  |  |  |  |  |
| а.5. педагог отслеживает, но не комментирует ответы детей. Они не влияют на ход образовательного процесса. Самоанализ и рефлексия детьми не предполагаются |  |  |  |  |  |  |
| б.5. дает возможность проявить самостоятельность. Ответы принимаются, обсуждаются, резюмируются. Рефлексию проводит сам педагог |  |  |  |  |  |  |
| в. 5 дает возможность проявить самостоятельность. Ответы принимаются, обсуждаются, резюмируются. поиск решения проблемной ситуации осуществляется в диалоге и формирующихся у детей навыков самоанализа и рефлексии |  |  |  |  |  |  |
| Использует разнообразные формы организации деятельности детей при реализации образовательной работы | а. использует традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.); |  |  |  |  |  |  |
| б. использует разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные). С учетом индивидуальных особенностей группы и рекомендаций специалистов. |  |  |  |  |  |  |
| в. использует инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей. Импровизирует в соответствии с ситуацией. |  |  |  |  |  |  |
| Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями. | Реализует педагогические рекомендации специалистов в совместной деятельности. | а. не использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.  |  |  |  |  |  |  |
| б. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.  |  |  |  |  |  |  |
| в. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями, применяя оптимальное сочетание репродуктивных и проблемных заданий для коррекции индивидуальных нарушений. |  |  |  |  |  |  |
| Реализует педагогические рекомендации специалистов в самостоятельной деятельности. | а. не использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.)  |  |  |  |  |  |  |
| б. использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.). |  |  |  |  |  |  |
| в. применяет рекомендации специалистов для коррекции индивидуальных нарушений детей с ОВЗ, используя разнообразные виды самостоятельной деятельности. |  |  |  |  |  |  |
| Выстраивает партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач | Создает условия для вовлечения родителей в образовательный процесс | а .Не вовлекает родителей в образовательный процесс |  |  |  |  |  |  |
| б . Привлекает родителей к созданию атрибутов, изготовлению поделок для конкурсов. |  |  |  |  |  |  |
| в привлекает родителей в качестве партнеров к участию в событийных мероприятиях (реализация совместных проектов, малые олимпийские игры и.т.д) |  |  |  |  |  |  |
| При планировании подбирает формы и методы работы с родителями  | а .Используются традиционные формы взаимодействия с родителями без учета запросов и интересов родителей |  |  |  |  |  |  |
| б Используются разнообразные формы взаимодействия с родителями |  |  |  |  |  |  |
| в .Используются разнообразные формы взаимодействия на основе запросов и интересов родителей |  |  |  |  |  |  |
| Организовывает разные виды деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование) | Показатели оценки качества взаимодействия в системе « взрослый-дети»(по Тарасовой) | а. до 50% проявлений  |  |  |  |  |  |  |
| б. от 50% до 70% проявлений |  |  |  |  |  |  |
| в. от 70% проявлений |  |  |  |  |  |  |

Основанием для принятия решения о соответствии занимаемой должности является: проявления 50% действий на продуктивном и творческом

уровнях от общего количества проявлений в соответствии с Регламентом.

Для оценки уровня квалификации:

60% - репродуктивный уровень

30% - продуктивный уровень репродуктивный уровень

10% - творческий уровень

20% - репродуктивный уровень

60% - продуктивный уровень продуктивный уровень

20% - творческий уровень

10% - репродуктивный уровень

30% - продуктивный уровень творческий уровень

 60% - творческий уровень

**Раздел II**

 2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

 Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ № 10.

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 2023 по 2025 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Общий объем финансирования

* Бюджет 132 000

2.7. Ожидаемые результаты реализации **Программы профессионального развития педагогов МАДОУ №6 г.Шимановск на 2023-2025 годы**

* Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
* Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;
* Мотивация к качественному педагогическом труду;
* Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;
* Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);
* Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
* Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке ИППР, Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности);
* Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
* Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
* Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Мероприятие***  | ***Сроки*** | ***Ответственные*** |
| **Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития** |
| Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей Повышение квалификации на менее 1 раза в 3 года Формирование корпоративного заказа на КПК | Ежегодно сентябрь | Старший воспитатель  |
| Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия  | Ежегодно | Заведующий ДОУ и старший воспитатель |
| Разработка, внесение изменений в Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда. | По мере необходимости | Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат |
| Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов | регулярно | Старший воспитатель |
| Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров. | Май ежегодно | Заведующий ДОУ Старший воспитатель |
| Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство:ГМО, ШМП; образовательные интернет сайты;персональные сайты педагогов и т.п. | В течении всего периода | Заведующий, старший воспитатель ДОУ |
| Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в «Клубе компьютерных образовательных презентаций»Достижение 90% ИКТ-компетенций педагогов  |  | Заведующий и старший воспитатель |
| Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ) | Май  | Старший воспитатель |
| Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете | В течении всего периода  | Старший воспитатель |
| **Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации** |
| Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей | 2023 | Заведующий и старший воспитатель |
| **Трудовое действие: планирование образовательной работы**- формирование корпоративного заказа- организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации-оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации, КОД)**Трудовые действия: реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности*****Внутренние ресурсы:***-организация КОД- проведение ВСОКО-повторная оценка уровня квалификации- Организация методического сопровождения: * заседания педсоветов: многоэтапный педсовет «Проектирование центров детской активности», «Разработка ИППР на основе оценки уровня квалификации»; «Час игры в ДОУ» «Проектная и исследовательская деятельность в ДОУ» «Территория ДОУ - территория детства»
* профильные и индивидуальные консультации
* временные творческие объединения по направлениям работы
* конкурсы: «Проектирование центров детской активности», «Территория ДОУ - территория детства»
* семенары-практикумы, «Звуковая культура речи», «Использование схем в заучивании стихотворений»
* открытые показы ООД
* Наставничество

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

**Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов*****Внутренние ресурсы:***-организация КОД- консультации учителя - логопеда по реализации АОП- семинары-практикумы: «РППС в группе комбинированной направленности», «Взаимодействие воспитателя комбинированной группы со специалистами при реализации АОП», «Звуковая культура речи»***Внешние ресурсы:***-прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»;- ГМО-взаимодействие с ЦДиК**Трудовое действие**: Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями-Серия презентационных докладов: «Гость группы» «Мастер-класс- эффективная форма вовлечения родителей в образовательный процесс» «Ромашковое поле» - вовлечение родителей в проектную деятельность-поддержка традиций: экскурсии, театральный фестиваль, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями, проведение акций, организация выставок. | 2024г.2025г.Июнь-сентябрьОкт. 2025г.март2026По плану КОДАпрельЕжегоднооктябрь2025г.В течении всего периода |  Заведующий и старший воспитатель |
| 1. **Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров**
 |
| Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), Формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития (ИППР)  | В течении всего периода | Старший воспитатель ДОУ |
| Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. | 2023-2025 | Старший воспитатель ДОУ |
| Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»  | 2024-2025 | Старший воспитатель |
| Развитие конкурсного движения: * -конкурсы в ДОУ
* -дистанционные конкурсы
* -профессиональные конкурсы «Воспитатель года»
* номинирование педагогов по результатам работы за год
 | 2023-2025 | Старший воспитатель ДОУ |
| Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий» | По срокам организации | Старший воспитатель ДОУ |
| **Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей** |
| Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации. | Весь период  | Старший воспитатель |
| Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе | Весь период | Заведующий старший воспитатель |
| Организация методического сопровождения на основе ИППР педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей. | Весь период | Старший воспитатель |
| **Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения** |
| Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе |  Весь период | Управленческая команда  |
| Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок | Весь период | Старший воспитательПредседатель ПК |
| Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, День пожилого человека, день дошкольного работника и т.д.) | Весь период | Заведующий, председатель ПК |
| Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектов, проектах ДОУ,  | Весь период | Заведующий Старший воспитатель |
| Выпуск газеты ДОУ  | Весь период | Старший воспитатель |

РАЗДЕЛ IV

* 1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МАДОУ №6 г.Шимановск на 2023-2025 годы

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

**Способы оценки изменений:**

– наблюдение;

- собеседование;

- контрольно-оценочная деятельность

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

- оценка динамики индивидуального развития ребенка.

-ВСОКО

|  |  |
| --- | --- |
| Предполагаемые результаты реализации программы | Индикаторы измерения |
| Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов | Наличие программ, положений, ИППР, положения о конкурсах и мастерских |
| Создание условий для профессионального роста каждого педагога | Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями на 20% Рост числа педагогов, участни­ков профессиональных 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-90% |
| Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов | - Обеспеченность ДОУ педагоги­ческими кадрами на 100% |
| Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников | Все педагоги переведены на эффективный контракт  Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность |
| Качественная реализация ООП ДО | Результаты ВСОКО |

* 1. Заключение

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