

ПРИНЯТО  
Советом педагогов  
протокол № 1 от 23.08.2022 г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом заведующего МАДОУ  
«Детский сад №2» КГО  
№ 58-ОД от 23.08.2022 г.

**ПРОГРАММА**  
**профессионального развития педагогов**  
Муниципального автономного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 2»  
Камышловского городского округа  
**на 2022-2025 г.г.**

## Раздел I

### 1. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детского сад № 2» Камышловского городского округа (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 г. №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 13.08.2013 г. №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)».

### 2. Актуальность

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 Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2» Камышловского городского округа.

### 3. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

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
<b>2019</b>	30%	60%	5%	5%
<b>2022</b>	48%	38%	0%	14%

За три года число педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, увеличилось на 18%, за счет этого уменьшилось число педагогов имеющих первую квалификационную категорию. Педагогов, не имеющих квалификационной категории – 3 (молодые специалисты).

## Образование педагогов

год	высшее	среднее специальное	среднее
<b>2019</b>	52%	48%	0%
<b>2022</b>	61%	39%	0%

В дошкольном образовательном учреждении работает сплоченный коллектив единомышленников, который отличается профессионализмом, работоспособностью, стабильностью и энергичностью. Детский сад укомплектован кадрами – на 100%, из них 100% имеют педагогическое образование. Состав педагогического коллектива остается стабильным.

## Стаж педагогической работы

год	До 5 лет	5-10 лет	10-15 лет	15-20 лет	более 20 лет
<b>2019</b>	14%	9,5%	9,5%	30%	37%
<b>2022</b>	14%	6%	26%	18%	42%

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

## Раздел II

### 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 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 (по результатам ВСОКО).

## **Раздел III**

### **1. Система мероприятий по реализации программы**

<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития		
<b>Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе профессиональных потребностей</b> <b>Повышение квалификации на менее 1 раза в 3 года</b> <b>Формирование корпоративного заказа на КПК</b>	Ежегодно сентябрь	Старший воспитатель
<b>Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами</b>	Ежегодно	Заведующий ДОУ и старший воспитатель

<p><b>Разработка, внесение изменений в Положение о стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда.</b></p>	<p>По мере необходимости</p>	<p>комиссия по распределению стимулирующих выплат</p>
<p><b>Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов</b></p>	<p>регулярно</p>	<p>Старший воспитатель</p>
<p><b>Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки</b></p>	<p>ежегодно</p>	<p>Заведующий ДОУ Старший воспитатель</p>
<p>- профильные и индивидуальные консультации; - временные творческие группы по направлениям работы - конкурсы - открытые показы ООД - наставничество - включение педагогов в образовательное пространство: ГМО, клубы молодого педагога, интернет-сообщества взаимодействие с соцпартнерами; - конкурсное движение; - семинары-практикумы; - мастер-классы; - вовлечение в проектную деятельность; -поддержка традиций; - экскурсии, фестивали, квест-игры, проведение акций, организация выставок и др.</p>		
<p>Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров</p>		
<p><b>Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), Формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития</b></p>		
<p><b>Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов</b></p>		
<p><b>Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»</b></p>		
<p><b>Развитие конкурсного движения:</b> -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы</p>		
<p>Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей</p>		
<p><b>Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.</b></p>		
<p><b>Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе</b></p>		

<b>Организация методического сопровождения на основе ИППР педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.</b>		
Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения		
<b>Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе</b>		
<b>Организация традиционных праздничных мероприятий</b>		
<b>Организация деятельности с социальными партнерами</b>		
<b>Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: ГМО; образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.</b>	В течении всего периода	Заведующий, старший воспитатель ДОУ
<b>Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)</b>	Май	Старший воспитатель
<b>Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете</b>	В течении всего периода	Старший воспитатель
<b>Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации</b>		
<b>Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей</b>	ежегодно	Заведующий и старший воспитатель
<b>Планирование образовательной работы:</b> - формирование корпоративного заказа; - организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации -оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации, КОД) - проведение ВСОКО -повторная оценка уровня квалификации - организация методического сопровождения;	В течении всего периода	Заведующий и старший воспитатель
<b>мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок</b>		воспитатель
<b>Поддержка традиций ДОУ</b>	Весь период	Заведующий,
<b>Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектов, проектах ДОУ,</b>	Весь период	Заведующий Старший воспитатель
<b>Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)</b>	2022-2025	Заведующий Старший воспитатель

**Перспективный план аттестации и повышения квалификации педагогических работников  
МАДОУ «Детский сад №2» Камышловского городского округа  
на 2022-2025 г.г.**

№ п/п	Ф.И.О. педагога	Квалификационная категория	Планируемый период аттестации	Период действия квалификационной категории	Планируемый период ПК
1.	Гуганова Т.В.	Высшая	Октябрь 2022 г.	28.11.2022 г.	Январь 2023 г.
2.	Боровских Н.Ю.	Первая	Январь 2023 г.	27.02.2023 г.	Февраль 2025 г.
3.	Зайцева Н.А.	Первая	Апрель 2023 г.	22.05.2023 г.	Февраль 2025 г.
4.	Габидуллина Г.Н.	Первая	Апрель 2023 г.	22.05.2023 г.	Март 2025 г.
5.	Шевелева О.В.	Высшая	Февраль 2024 г.	26.03.2024 г.	Январь 2025 г.
6.	Изместьева В.Г.	Первая	Март 2024 г.	23.04.2024 г.	Январь 2025 г.
7.	Кузьмина А.М.	Не имеет	Сентябрь 2024 г.	2024 г.	Октябрь 2025 г.
8.	Белоногова М.Г.	Не имеет	Сентябрь 2024 г.	2024 г.	Октябрь 2025 г.
9.	Толстых Н.А.	Не имеет	Сентябрь 2024 г.	2024 г.	Февраль 2025 г.
10.	Дугина О.Н.	Первая	Ноябрь 2024 г.	24.12.2024 г.	Апрель 2025 г.
11.	Мамаева В.В.	Высшая	Ноябрь 2024 г.	24.12.2024 г.	Апрель 2025 г.
12.	Лихачева Д.С.	Первая	Ноябрь 2024 г.	24.12.2024 г.	Июнь 2024 г.
13.	Трохова В.М.	Высшая	Январь 2025 г.	25.02.2025 г.	Октябрь 2022 г.
14.	Машкина Е.В.	Высшая	Январь 2025 г.	25.02.2025 г.	Январь 2025 г.
15.	Попова Н.А.	Первая	Сентябрь 2025 г.	03.11.2025 г.	Ноябрь 2022 г.
16.	Зуева Е.В.	Высшая	Октябрь 2025 г.	27.11.2025 г.	Февраль 2025 г.
17.	Женписова Ж.М.	Первая	Апрель 2026 г.	31.05.2026 г.	Март 2025 г.
18.	Зуева А.В.	Первая	Апрель 2026 г.	31.05.2026 г.	Апрель 2025 г.
19.	Жданова К.В.	Высшая	Октябрь 2026 г.	29.11.2026 г.	Январь 2025 г.
20.	Обоскалова Н.Д.	Высшая	Март 2027 г.	25.04.2027 г.	Май 2024 г.
21.	Зубова Н.В.	Высшая	Март 2027 г.	25.04.2027 г.	Февраль 2025 г.
22.	Аржанникова Л.С.	Высшая	Март 2027 г.	25.04.2027 г.	Февраль 2025 г.

## 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

<b>Предполагаемые результаты реализации программы</b>	<b>Индикаторы измерения</b>
<b>Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов</b>	Наличие программ, положений, ИППР, положения о конкурсах и мастерских
<b>Создание условий для профессионального роста каждого педагога</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями.</li><li>- Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов</li><li>- Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации и т.д.</li></ul>
<b>Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников</b>	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
<b>Освоение педагогами инновационных образовательных технологий</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах</li><li>- Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы</li><li>- Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации</li></ul>
<b>Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов</b>	- Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%
<b>Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников</b>	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность
<b>Качественная реализация ООП ДО</b>	Результаты ВСОКО