ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 015A4AC70052B0688B44A03585067197AA
Владелец: СЕРЕГИНА ТАТЬЯНА ВЛАДИМИРОВНА
Действителен: с 02.08.2023 до 02.11.2024

Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад «Колобок»
городского округа Рефтинский

КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА
профессионального развития педагогов
МАДОУ «Детский сад «Колобок»
на 2024-2028 г.г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад «Колобок»
городского округа Рефтинский

Принято на заседании
Педагогического совета
МАДОУ «Детский сад
«Колобок»
Протокол №2 от 06.06.2023

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ
«Детский сад «Колобок»
_____Т.В.Серегина
Приказ №137-од от 28.06.2023

Программа профессионального развития педагогов МАДОУ «Детский сад «Колобок» на 2024-2028 г.г.

Содержание программы

Раздел 1

1.1. Паспорт программы …… 3
1.2. Пояснительная записка…… 4
1.2.1. Актуальность…… 5
1.2.2. Анализ кадровых ресурсов……. 5
1.3. Риски……. 6
1.4. Оценка уровня квалификации…… 7-17

Раздел 2

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. Ожидаемые результаты…….. 18

Раздел 3

3.1 Система мероприятий…….. 19

Раздел 4

4.1. Мониторинг реализации программы…….. 22
4.2. Заключение…… 23

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МАДОУ «Детский сад «Колобок»

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МАДОУ «Детский сад «Колобок» на 2024-2028 годы
Разработчик программы	Ведениктова Елена Сергеевна, заместитель заведующего по ВМР
Цель программы	**Стратегическая цель**: повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов **Конкретная цель:** создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов в рамках внедрения ФОП ДО
Задачи программы	Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития; Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации; на основе разработки индивидуальных маршрутов профессионального развития педагогов с учетом реализации ФОП ДО Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров в рамках реализации ФОП ДО; Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей в решении задач ФОП ДО; Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения
Сроки реализации	2024-2028 годы
Ожидаемые результаты	Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения; Мотивация к качественному педагогическому труду; Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах; Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности, по результатам оценки профессиональных достижений и дефицитов); Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий; Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке индивидуального маршрута профессионального развития педагога) Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

	Качественная реализация ОП ДО,АОП 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, заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель

1.2.Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МАДОУ «Детский сад «Колобок» (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-ФЗ.
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

Важной задачей государственной образовательной политики Российской Федерации в условиях модернизации системы образования является обеспечение современного качества образования, в том числе и дошкольного. Система дошкольного образования на данный момент активно развивается. Современное общество предъявляет новые требования к дошкольным образовательным учреждениям, к организации в них воспитательно-образовательного процесса, выбору и обоснованию содержания основных и парциальных учебных программ, результатам и результативности их деятельности, подбору и обучению педагогических кадров. Появляется реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования.

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 ОП 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 МАДОУ «Детский сад «Колобок»
- формирования заказа на повышение квалификации.

Направления методической деятельности:

1. Для эффективной реализации ОП ДО, АОП ДО необходимо восполнение профессиональных дефицитов педагогов, выявленных в ходе самообследования и экспертного диагностического исследования по оценке профессионального развития и соответствия требованиям Профстандарта, ФОП ДО, ФГОС ДО
2. Сопровождение процедуры аттестации
3. Индивидуальное методическое сопровождение
4. Наставническая деятельность
5. Включение педагогов детского сада в работу муниципальных методических объединений.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение на 96% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в детском саду осуществляют 34 воспитателей, 3 учителя-логопеда, 2 педагога-психолога, 2 учителя-дефектолога, 4 музыкальных руководителя, 2 инструктор по физкультуре, старший воспитатель. Педагогический коллектив последние годы обновляется.

В ДОУ преобладают педагоги молодого возраста, которые имеют небольшой стаж педагогической работы.

Общий состав коллектива детского сада: 92 человек.

Педагогический коллектив состоит из 49 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**
Количество педагогов	**11**	**17**	**14**	**7**
%	**22**	**35**	**29**	**14**

По уровню образования

Образование	**Высшее**	**Среднее специальное**	**Н/высшее**
Количество педагогов	**27**	**22**	
%	**55**	**45**	

По уровню квалификации

Квалификационные категории	***Высшая***	***Первая***	***Соответствие***	***Без категории***
Количество педагогов	***22***	***20***	***0***	***7***
%	**45**	**41**	**-**	**14**

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- учебу в высших учебных заведениях; проходят программы переподготовки.
- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе ММО;
- регистрация и участие в интернет сообществах педагогов;
- 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 и передаче своего опыта;
- низкая мотивационная готовность молодых педагогов

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов на основе оценки уровня квалификации и разработке индивидуального плана профессионального развития. 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 «Детский сад «Колобок»

В МАДОУ «Детский сад «Колобок» функционирует 21 группа (2 компенсирующей направленности, 19 групп общеразвивающей направленности), которые посещают 291 воспитанник.

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 «Детский сад «Колобок».

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.

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

Разработанный регламент, критерии, показатели оценивания, процедуры рассматривались и согласовывались на Педагогическом совете, были утверждены заведующим.

При разработке 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 «Детский сад «Колобок».

- Планирование образовательной работы в группе дошкольного возраста в соответствии с ФОП ДО и ФГОС ДО;
- Реализация образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с ФОП ДО и ФГОС 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 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 ФГОС 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.

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, конструиров	**I уровень**		Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, на основании которых: - определены внешние ресурсы: был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 20 педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательно-исследовательской, проектной деятельности, использования в образовательной работе новых технологий;

ание и т.д.).			- определены внутренние ресурсы (за счет педагогов выявленного 3 и 2 уровня): консультации, семинар-практикум, мастер-класс по темам «Звуковая культура речи», 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 на 2019-2022 гг. кроме указанных форм повышения квалификации запланированы: тематический контроль по направлениям: организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне образования. Для молодых воспитателей в ДОУ действует «Школа наставничества», с ними работают наставники.
	II уровень		Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, в которых отражено: - определены возможности внешней среды (участие в семинаре по звуковой культуре речи; прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»; заказ на курсы повышения квалификации для 10 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», педсовет- «Использование в

			образовательной работе новых технологий», открытые просмотры НОД с анализом. По организации центров детской активности организован конкурс. - Представление опыта работы на уровне ДОУ и муниципалитета
	III уровень		- 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 экспертных групп;

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

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. Эти дефициты влияют на качество реализации ООП ДО.

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

Также для выявления профессиональных достижений и дефицитов каждого педагога используется карта (Приложение №2)

Приложение №2

Мои профессиональные достижения и дефициты

(ФИО педагога, должность, стаж работы)

Компетенции (трудовые действия, знания, умения)	**Самооценка в баллах (1-3)**	**Комментарий (обоснование выставленного балла)**
Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного общего образования»		
Необходимые действия		
Участие в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования		
Участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды образовательной организации через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации		
Планирование и реализация образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и основными образовательными программами		
Организация и проведение педагогического мониторинга освоения детьми образовательной программы и анализ образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста		
Участие в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста		
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 Развитие профессионально значимых компетенций, необходимых для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом особенностей возрастных и индивидуальных особенностей их развития		
Формирование психологической готовности к школьному обучению		
Создание позитивного психологического климата в группе и		

условий для доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья		
Организация видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилом), продуктивной; конструирования, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства		
Организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов		
Активное использование недирективной помощи и поддержка детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности		
Организация образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым ребенком с учетом его особых образовательных потребностей		
Необходимые умения		
Организовывать виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметная, познавательно-исследовательская, игра (ролевая, режиссерская, с правилом), продуктивная; конструирование, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечения игрового времени и пространства		
Применять методы физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с образовательной программой организации Использовать методы и средства анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющие оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них качеств, необходимых для дальнейшего обучения и развития на следующих уровнях обучения		
Владеть всеми видами развивающих деятельностей дошкольника (игровой, продуктивной, познавательно-исследовательской)		
Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения		
Владеть ИКТ-компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки		

образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста		
Необходимые знания		
Специфика дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста		
Основные психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и личностный; основы дошкольной педагогики, включая классические системы дошкольного воспитания		
Основные психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и личностный; основы дошкольной педагогики, включая классические системы дошкольного воспитания		
Общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном возрасте		
Особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте		
Основы теории физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста		
Современные тенденции развития дошкольного образования Другие характеристики		
Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики		

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	а. подбирает без учета индивидуальных особенностей детей						
		б. подбирает с учетом мониторинга и индивидуальных особенностей детей						

	работы	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)	Создает условия для вовлечения родителей в образовательный	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						

детей для решения образовательных задач	процесс	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»	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

По итогу заполнения этих карт проводится анализ профессиональной деятельности педагога: выявляются достижения и дефициты, выявляется уровень квалификации. В дальнейшем выстраивается индивидуальная программа профессионального развития педагога, где указываются направления работы (курсы повышения квалификации , прохождение стажировок, консультаций, участие в конкурсах и т.п)

Раздел 2

2.1. Цель программы

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 2024 по 2028 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов МАДОУ «Детский сад «Колобок» на 2024-2028 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.
- Активное участие педагогов в конкурсном движении.
- Качественная реализация ОП ДО в рамках внедрения ФОП ДО (по результатам ВСОКО).

Раздел 3

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 заказа на КПК Повышение квалификации по реализации ФОП ДО	Ежегодно сентябрь	Заместитель заведующего по ВМР
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ
Разработка, внесение изменений в Положение стимулировании педагогических работников	По мере необходимости	Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Заместитель заведующего по ВМР
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом.	Май ежегодно	Заведующий ДОУ, заместитель заведующего по ВМР
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство:	В течении всего периода	Заведующий, старший

ММО, ШМП; образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.		воспитатель ДОУ
Организация обучения всех педагогов по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи	2024-2028	Заведующий и заместитель заведующего по ВМР
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	Заместитель заведующего по ВМР
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	2024-2025	Заведующий и заместитель заведующего по ВМР
Трудовое действие: планирование образовательной работы - формирование заказа - организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации -оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации) Трудовые действия: реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности *Внутренние ресурсы:* -организация занятий - проведение ВСОКО -повторная оценка уровня квалификации - Организация методического сопровождения: • заседания педсоветов • профильные и индивидуальные консультации • временные творческие объединения по направлениям работы • конкурсы • семенары-практикумы • Наставничество *Внешние ресурсы:* • включение педагогов в образовательное пространство: ММО, школы молодого педагога, интернет-сообщества • взаимодействие с соцпартнерами • конкурсное движение Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов	2025г. 2026г. Октябрь 2027г. март 2028 По плану занятия Апрель Ежегодно . В течении всего периода	Заведующий и старший воспитатель

Внутренние ресурсы: -организация занятий - консультации учителей - логопедов по реализации АОП - семинары-практикумы *Внешние ресурсы:* -прохождение КПК - ММО Трудовое действие: Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями -Серия презентационных докладов «Мастер-класс- эффективная форма вовлечения родителей в образовательный процесс» - вовлечение родителей в проектную деятельность -поддержка традиций: экскурсии, театральный фестиваль, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями, проведение акций, организация выставок.		
Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров		
Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), Формирование 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.	2024-2028	Старший воспитатель ДОУ
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов	2024-2028	Старший воспитатель, педагог-психолог,
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -конкурсы профессионального мастерства различного уровня	2024-2028	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
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 воспитатель Председатель ПК

РАЗДЕЛ 4

4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МАДОУ «Детский сад «Колобок» на 2024-2028 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 конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационнх 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	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение об оплате труда с учетом

статуса педагогических работников	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.