

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Шухруповская основная общеобразовательная школа**

ПРИНЯТО:

на Педагогическом совете
МАОУ Шухруповской ООШ
№1 от 18.08.2021 г

УТВЕРЖДЕНО:

Директор
МАОУ Шухруповской ООШ

В.А. Дубинина
Приказ №38/7-О от 06.09. 2021 г.

**Программа профессионального развития педагогов
на 2021-2024 учебный год**

| | | | |
|-------------------|---|--|----|
| Раздел I | | | |
| 1.1. | Паспорт программы | | 3 |
| 1.2. | Пояснительная записка | | 4 |
| 1.2.1. | Актуальность | | 4 |
| 1.2.2. | Анализ кадровых ресурсов | | 5 |
| Раздел II | | | |
| 2.1. | Целевые ориентиры программы Задачи программы Принципы программы Механизмы реализации программы Сроки реализации Ожидаемые результаты | | 7 |
| Раздел III | | | |
| 3.1 | Система мероприятий | | 8 |
| Раздел IV | | | |
| 4.1. | Мониторинг реализации программы | | 11 |

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов

| | |
|-------------------------------|---|
| Наименование программы | Программа профессионального развития педагогов дошкольного отдела Муниципально-автономного образовательного учреждения Шухруповской основной общеобразовательной школы на 2022-2023 годы |
| Разработчик программы | Творческая группа «Есть идея!» |
| Цель программы | 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; Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации; Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров; Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей; |
| Сроки реализации | 2021-2022 годы |

| | |
|---------------------------------------|---|
| Ожидаемые результаты | <p>Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;</p> <p>Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;</p> <p>Мотивация к качественному педагогическому труду;</p> <p>Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;</p> <p>Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности); Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;</p> <p>Пополнение нормативной базы дошкольного отдела ;</p> <p>Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;</p> <p>Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.</p> <p>Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).</p> |
| Механизмы реализации программы | <p>Основными участниками реализации Программы являются администрация педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.</p> |
| Система организации контроля | <p>Текущий контроль осуществляет заместитель директора по дошкольному отделу</p> |

1.2.

Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов дошкольного отдела Муниципального автономного образовательного учреждения Шухруповской основной общеобразовательной школы (далее - Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
 Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155"Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384).

Приказ Министерства 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 дошкольного отдела. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования.

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

Дошкольному учреждению необходим педагог:

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

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

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы с педагогическим коллективом и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации. Поэтому основной управленческой задачей стала разработка программы профессионального развития педагогов дошкольного отдела МАОУ Шухруповской ООШ.

1.1.1. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Повышение профессиональной компетентности педагогов было и остается актуальным для нашего коллектива.

| ФИО | Образование | Курсы |
|------------|---|---|
| Шишкина ЛИ | Среднее специальное 1984 год Ирбитское педагогическое училище Воспитатель детского сада | В 2014 г. «Актуальные проблемы дошкольного образования» 72 час. 31.05.2014 г. УРГПУ В 2018 г. «Современные технологии работы воспитателей и специалистов в ДОО с обучающимися с ОВЗ в условиях ФГОС» 48 час. УРГПУ В 2019 «Проектирование целостного образовательного процесса в деятельности воспитателя в соответствии с ФГОС ДО» в объеме 72 часов, 03.06.2019 г. «Организация образовательного процесса по безопасности дорожного движения в образовательных организациях в соответствии с ФГОС» в объеме 16 часов В 2020 году «Формирование финансовой культуры детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО» 16 часов повышение квалификации УРГПУ |

| | | |
|---------------|--|---|
| Васькова Е.Ю. | Среднее специальное 1986 год Ирбитское педагогическое училище Учитель начальных классов и воспитатель группы продленного дня | 31.05.2014 г. ФГБОУ УВО «УРГПУ» «Актуальные проблемы дошкольного образования (в соответствии с ФГОС) 72 часа. 24.11.2018 г. ФГБОУ УВО «УРГПУ» «Современные технологии работы воспитателей и специалистов в ДОО с обучающимися с ОВЗ в условиях ФГОС 48 час. 01.10.2019 года курсы повышения квалификации по дополнительным профессиональным программам: «Реализация национального проекта ДОУ» в объеме 16 часов. |
|---------------|--|---|

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

Квалификация педагогов

| год | высшая | первая | соответствие занимаемой должности | н/аттестован |
|-------------|--------|--------|-----------------------------------|--------------|
| 2022 | 0% | 0% | 100% | 0% |

Образование педагогов

| год | высшее | Среднее специальное | среднее |
|-------------|--------|---------------------|---------|
| 2016 | 35% | 65% | 0% |
| 2020 | 35% | 65% | 0% |

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

Стаж педагогической работы

| год | До 5 лет | 5-10 лет | 10-15 лет | 15-20 лет | более 20 лет |
|-------------|----------|----------|-----------|-----------|--------------|
| 2016 | 5% | 0% | 0% | 30% | 65% |
| 2020 | 0% | 6% | 0% | 6% | 88% |

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

3.1. Система мероприятий по реализации программы

| Мероприятие | Сроки | Ответственные |
|--|-------------------------|--|
| Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития | | |
| Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей Повышение квалификации на менее 1 раза в 3 года Формирование корпоративного заказа на КПК | Ежегодно сентябрь | Зам директора по ДО |
| Представление и награждение лучших работников Дошкольного отдела | Ежегодно | Заведующий ДОУ и старший воспитатель |
| Разработка, внесение изменений в Положение о материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда. | По мере необходимости | комиссия по распределению стимулирующих выплат |
| Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов | регулярно | Зам директора по ДО |
| Анализ кадровой ситуации в системе ДО с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров. | ежегодно | Зам директора по ДО |
| Создание необходимых условий для включения педагогов ДО в образовательное пространство: РМО, ШМП; образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п. | В течении всего периода | Зам директора по ДО |
| Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ) | Май | Зам директора по ДО |
| Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете | В течении всего периода | Зам директора по ДО воспитатель |
| Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации | | |
| Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей | ежегодно | Зам директора по ДО воспитатель |
| Планирование образовательной работы: - 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 | Зам директора по ДО воспитатель |

| | | |
|--|-------------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - профильные и индивидуальные консультации; - временные творческие объединения по направлениям работы - конкурсы - открытые показы - наставничество - включение педагогов в образовательное пространство: РМО, 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. | | |
| 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 | Зам директора по ДО |
| Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. | 2021-2022 | Зам директора по ДО |
| Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДО -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы | 2021-2022 | Зам директора по ДО воспитатель ДОУ |
| Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей | | |
| Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации. | Весь период | Зам директора по ДО воспитатель |
| Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе | Весь период | Зам директора по ДО 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 | | воспитатель Председатель ПК |
| Поддержка традиций ДО | Весь период | Зам директора по ДО |
| Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектов, проектах ДО | Весь период | Зам директора по ДО воспитатель |
| Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды дошкольного отдела | 2021-2022 | Зам директора по ДО воспитатель |

РАЗДЕЛ IV

Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов

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

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 категорией Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации и т.д. |
| Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников | Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня |
| Освоение педагогами инновационных образовательных технологий | - Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах - Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы - Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-90% |
| Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов | - Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100% |

| | |
|---|--|
| Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников | Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность |
| Качественная реализация ООП ДО | Результаты ВСОКО |

