

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦРР – Детский сад № 91 «СТРОИТЕЛЬ» г. УЛАН-УДЭ**

ПРИНЯТО

на педагогическом совете №1
от 04.09.2021

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАЦРР
«ЦРР-Детский сад №91
«Строитель» г. Улан-Удэ
О. В. Киселева



ПРОГРАММА

**профессионального развития педагогов
Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «ЦРР – Детский сад №91
«Строитель» г. Улан-Удэ
на 2021-2024 уч. годы**

**г. Улан-Удэ
2021 г.**

Содержание

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 Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «ЦРР – Детский сад №91 «Строитель» г. Улан-Удэ на 2021-2024 уч. годы
Разработчик программы	Творческая группа педагогов
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	2021-2024 годы
Ожидаемые результаты	- стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения; - готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; - 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); - удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий; - пополнение нормативной базы дошкольного учреждения ; - успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; - сформированность творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников; - качественная реализация ООП 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 профессионального развития педагогов профессионального развития педагогов Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «ЦРР – Детский сад №91 «Строитель» г. Улан-Удэ на 2021-2024 годы (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 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".
- 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 ЦРР. 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 ЦРР.

1.1.1. Анализ кадровых ресурсов ЦРР

Благодаря выстроенной и целенаправленной работе по повышению профессиональной компетентности педагогов, актуальным для нашего коллектива стало – **корпоративное обучение** на протяжении 2019-21 гг.

Большинство педагогов прошли курсы повышения квалификации на тему:

1. КПК ««Национальная система профессионального роста и внедрение профессиональных образовательных стандартов в ОО» 4ч, 2021 г.;
2. КПК «Оказание первой помощи до оказания медицинской помощи» 36 ч., 2021 г.;
3. КПК «Технология обучения и воспитания детей дошкольного возраста с ОВЗ по ФГОС ДО» Акцион-МЦФЭР, 72 ч, 2020 г.;

Специалисты консультационного центра «Семья-03» прошли КПК:

- КПК «Навигация, консультирование родителей, воспитывающих детей с разными образовательными потребностями», ГАУ ДПО «Приморский институт развития» г. Владивосток, 27.10.2020 - 06.11.2020;
- КПК «Поддержка семей, имеющих детей», Специалист по организации, оказанию услуг психолого-педагогической, методической и консультативной помощи, 72 часа, СПб, 16.01.2020 - 31.01.2020;
- КПК «Приемная семья. Организация работы с приемными родителями», ООО «ИОЦ «Северная столица», г. Санкт-Петербург, 16.01.2019 - 19.01.2019

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

Квалификационные категории педагогических работников

год	Высшая квалификационная категория	Первая квалификационная категория	Соответствие занимаемой должности
2020	9 чел	7 чел	4 чел.
2021	12 чел.	11 чел.	1 чел

Образование педагогов

год	высшее	Среднее специальное	среднее
2020	18 чел	12 чел	0%
2021	18 чел.	9 чел.	0%

В 2019-20 уч. г. образовательный процесс в ДОО осуществляло 30 педагогов

Среди них: два учителя-логопеда, педагог-психолог, два музыкальных руководителя, два инструктора по физической культуре, учитель бурятского языка и педагог дополнительного образования (учитель английского языка).

В 2020 - 21 уч. г. образовательный процесс в ДОО осуществляло 27 педагогов

Среди них: два учителя-логопеда, педагог-психолог, два музыкальных руководителя, два инструктора по физической культуре, учитель бурятского языка и педагог дополнительного образования (учитель английского языка).

Стаж педагогической работы

год	До 5 лет	5-10 лет	10-15 лет	15-20 лет	более 20 лет
2020	5 чел	3 чел	11 чел	5 чел	6 чел
2021	3 чел.	3 чел.	11 чел.	5 чел.	5 чел.

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).

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.

Раздел II

2.1. 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 учебных года - в период с 2021 по 2024 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

Ожидаемые результаты реализации Программы

- стабильная укомплектованность педагогическими кадрами ЦРР;
- готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения ИКТ-компетенций;
- 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);
- удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
- пополнение нормативной базы дошкольного учреждения;
- 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 ЦРР государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ЦРР 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	Старший воспитатель
Анализ кадровой ситуации в системе ЦРР с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.	ежегодно	Заведующий ЦРР Старший воспитатель
Создание необходимых условий для включения педагогов ЦРР в образовательное пространство: образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течение всего периода	Заведующий, старший воспитатель ЦРР
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ЦРР)	Май	Старший воспитатель
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течение всего периода	Старший воспитатель
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	ежегодно	Заведующий и старший 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 течение всего периода	Заведующий и старший воспитатель

<ul style="list-style-type: none"> - профильные и индивидуальные консультации; - временные творческие объединения по направлениям работы - конкурсы - открытые показы ООД - наставничество - включение педагогов в образовательное пространство: ММО, 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 течение всего периода	Старший воспитатель ЦРР
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2020-2022	Старший воспитатель ЦРР
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»	2020-2022	Старший воспитатель, педагог-психолог,
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ЦРР -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы	2020-2022	Старший воспитатель ЦРР
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	Весь период	Старший

мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок		воспитатель Председатель ПК
Поддержка традиций ЦРР	Весь период	Заведующий, председатель ПК
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ЦРР,	Весь период	Заведующий Старший воспитатель
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	2020-2022	Заведующий Старший 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 ЦРР.

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 ЦРР, 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. 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 ЦРР и создание условий для привлечения молодых педагогов	- Обеспеченность ЦРР 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