

Принято
На педагогическом совете
Протокол от 30.05.2022 г.
№6

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ №1
_____ К.С. Белоглядова



№ 1 г.о. Чапаевск,
CN=Белоглядова К.С.,
E=school1_chp@samara.
edu.ru
00e4fb5a2627857e57

ПРОГРАММА

профессионального развития

педагогов СП ГБОУ СОШ №1 «Детский сад №9 «Гнёздышко»

г.о. Чапаевск Самарской области

2022 г.

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов СП ГБОУ СОШ № 1 г.о. Чапаевск «Детский сад № 9 «Гнёздышко» (далее СП №9)

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов СП №9 на 2022-2025 годы
Разработчик программы	Рабочая группа СП №9
Цель программы	Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и развития творческого потенциала коллектива педагогов
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none">- Обеспечить целенаправленное, непрерывное повышение уровня квалификации педагогов, их профессиональное развитие;- Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;- Повысить качество методической помощи педагогам с опорой на выявленные образовательные потребности.
Сроки реализации	2022-2025 годы
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none">- Стабильное укомплектование педагогическими кадрами СП №9;- способность педагогических работников активно использовать ИКТ в образовательно-воспитательном процессе ;- увеличение доли педагогов, внедряющих в педагогический процесс инновационные технологии, участвующих в конкурсах профессионального мастерства;- повышение качества проводимых методических мероприятий;- успешное прохождение педагогами аттестации для повышения или подтверждения уровня квалификации педагогов;- сформирована команда педагогов-единомышленников.- повышено качество реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив СП №9, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет руководитель СП

1.2 Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов СП №9 (далее - Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения уровня квалификации, 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)».

1.3 Актуальность

В соответствии с Законом «Об образовании» первой ступенью образования является дошкольное звено, что, несомненно, составляет фундамент всей образовательной системы. Важнейшая задача, стоящая перед обществом – привести качество педагогической деятельности воспитателя в соответствие с высокими стандартами качества образования, способствовать повышению квалификации педагогов и создать такой политический климат, который рассматривает образование как основной ресурс страны.

Несомненно, более высокие требования предъявляются и к подготовке специалиста, готового к реализации этой задачи.

Основной целью, стоящей сегодня является подготовка квалифицированных специалистов-практиков, способных осваивать и применять для работы самые современные технологии воспитания и развития детей дошкольного возраста.

Еще одной проблемой, которая возникает перед обществом, является проблема переобучения воспитателей. Педагогу приходится работать с совершенно иными детьми, которые владеют современными технологиями иногда даже лучше, чем взрослые, которых подчас интересуют совсем не детские проблемы. Соответственно, необходим и другой подход к образовательному процессу.

И дошкольные образовательные учреждения стали другими. Воспитатель должен уметь работать и с одаренными детьми, и с детьми с особыми образовательными потребностями, и с детьми различных национальностей.

Меняется и содержание самого образования, например, ярко это можно отследить в нравственно-патриотическом воспитании дошкольников.

Все эти изменения, проблемы и легли в основу профессионального совершенствования педагогов.

1.4 Анализ кадровых ресурсов СП №9

Дошкольное учреждение полностью укомплектовано педагогическими кадрами.

Общий состав коллектива СП №9: 26 человек.

Педагогический коллектив состоит из 9 педагогов.

Образовательный процесс в СП №9 осуществляют 6 воспитателей, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог.

В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы, 1 педагог, которые только начал свою профессиональную деятельность.

Анализ данных показывает:

Распределение педагогического персонала

Стаж педагогической работы

По стажу педагогической работы	До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет
чел/%	1 чел/11%	0 чел/0%	2 чел/22%	6 чел/ 66%

Образование педагогов

высшее	Среднее специальное
4 / 44%	5 / 56%

Квалификация педагогов

Первая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без категории
2	3	4

Программа рассчитана на 4 учебных года и предполагает:

1. *Разработку системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров СП №9 через:*

применение таких методов как деловые игры, мозговые штурмы, презентации.

2. *Продолжение работы над внутренней системой повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.).*

3. *Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении через:*

промежуточную диагностику уровня инновационного потенциала педагогического коллектива и разработку системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов разного уровня.

4. *Совершенствование системы научно-методической работы, её организации через:*

развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе; разработку индивидуальных планов личностного развития педагогов (самообучения)

5. *Активизацию творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения через:* активное участие педагогов в методической работе на уровне СП №9, округа: работа в составе творческих групп; участие в представлении педагогического опыта; своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов; наставничество.

1.5. Принципы программы

- ✓ Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом);
- ✓ Принцип партнёрства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия);

- ✓ Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

1.6. Риски

- ✓ Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.
- ✓ Недостаточная эффективность положения о стимулировании.
- ✓ «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

Раздел 2

2.1. Основные направления программы

Психологическая и методическая поддержка

Непрерывность профессионального развития

В СП №9 разработан алгоритм поддержки и развития кадрового потенциала.

1. Определение педагогом дефицита компетентности (диагностика профессиональных барьеров: субъективно – «что я не знаю, не умею, но хочу узнать», объективно – «что я должен уметь делать»).
2. Педагог говорит, что хотел бы внедрить технологию проектирования, но не знает, как это сделать.
3. Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности.
4. Программа представляет собой индивидуальные консультации, взаимопосещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов.
5. Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития технологической компетентности педагога.
6. Коррекция общей программы повышения квалификации.
7. Реализация программы повышения квалификации педагогов.
8. Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности.
9. Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога с помощью других методов.
10. Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения).
11. Определение перспектив дальнейшего развития.

2.2. Ресурсное обеспечение Программы

Кадровое обеспечение.

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив детского сада разделен на **четыре группы** по уровню профессионального мастерства.

Определены задачи профессионального развития каждой группы, а также формы работы с педагогами по двум направлениям развития: совершенствование профессиональных компетенций и непрерывность профессионального развития.

Первая группа - педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий. Имеют первую и высшую квалификационную категорию.

Вторая группа - педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Имеют стаж работы более 5 лет

Третья группа - педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют педагоги, имеющие стаж работы от 3 до 5 лет.

Четвертая группа - молодые педагоги.

(см. приложение № 1)

Обеспечение Программы

<i>Материально-техническое обеспечение</i>	<i>Методическое обеспечение:</i>	<i>Информационное обеспечение:</i>
Технические средства обучения: ноутбук (2), медиа проектор (1) магнитофон (3), колонки, принтер (3)	Медиатека; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий.	Подключена сеть Интернет. Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации ДОУ. Педагоги ДОУ- 100 % владеют ИКТ

2.3. Механизм реализации программы

1. Диагностический этап

Основное содержание. Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.

Практический результат. Разработка маршрута профессионального развития педагогов.

2. Практический этап.

Основное содержание. В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников; система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности.

Практический результат. Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.

3. Аналитический этап.

Основное содержание. Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.

Практический результат. Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей.

2.4. План реализации Программы

Мероприятия	Планируемый результат	сроки	ответственный
1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в СП №9.	Статистические данные мониторинга	ежегодно	Руководитель СП

<p>2. Разработка стратегии повышения привлекательности СП №9 для квалифицированных кадров - комплекс мероприятий по привлечению к работе в СП молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение наставничества); - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы проф. мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, возможности повышения квалификации, аттестации на более высокую кв. категорию, материальное стимулирование); - комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.)</p>	<p>Укомплектованность кадрами</p>	<p>2022-2025 уч.г.</p>	<p>Руководитель СП</p>
<p>3. Организация работы по повышению профессиональной компетентности педагогов: - разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; - систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения (не реже 1 раза в 3 года); - повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория - обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью - мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников сп.</p>	<p>Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив</p>	<p>ежегодно</p>	<p>Руководитель СП</p>

4. Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Повышение мотивации на улучшение качества педагогического труда	ежегодно	Директор
5. Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	Повышение качества образования и реализации ООП ДО	По графику прохождения аттестации	Руководитель СП
6. Создание необходимых условий для включения педагогов СП в образовательное пространство: образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	Получение новых знаний и технологий	постоянно	Руководитель СП
7. Организация участия в мероприятиях различного уровня, направленных на повышение профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д)	Профессиональный рост педагогов	постоянно	Руководитель СП
8. Подписка на профессиональные газеты и журналы	Пополнение информационных ресурсов	1 раз в полугодие	директор

\

2.5. Критерии мониторинга Программы

Индикатор	Формы и методы	Объект	Периодичность	Ответственный
Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования				
Использование современных образовательных программ и	Наблюдение за педагогической деятельностью, контроль	Педагоги	В течение года	Руководитель СП

технологий				
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения	Педагоги	В течение года	Руководитель СП
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.				
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагоги	В течении учебного года	администрация
Результативность образовательного процесса				
Реализация образовательной программы ДОУ в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	дети	1 раз в год (май)	Руководитель СП, педагоги
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка	педагоги	В течение года	Администрация, педагоги

Профессиональная (нормативно-документационная, методическая и образовательная) деятельность педагогов оценивается экспертами по 5-бальной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

Критерии и показатели профессионального роста педагогов.

Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества ДОУ
Количество педагогов, принимавших активное участие в различных конкурсах педагогического мастерства	
Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы	
Обеспечение непрерывного профессионального образования	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в ДОУ
Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов	
Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов	
Совершенствование материально-технических условий деятельности педагогов	

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять его эффективность. Система работы по комплексному развитию профессиональной компетенции педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

Заключение Программа обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а также повышение эффективности образовательного процесса СП №9.

