

Принята
на педагогическом совете
Протокол № 5 от 26.05.2022 г.

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ № 10 г.о. Чапаевск
_____ Н.В. Пылева

ПРОГРАММА

профессионального развития педагогов

структурного подразделения
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы №10
имени Героя России Сергея Анатольевича Хихина
городского округа Чапаевск Самарской области
«детский сад «Березка»
на 2022-2025 гг.

Содержание

Раздел 1			
	1.1.	Паспорт программы	3
	1.2.	Пояснительная записка	4
	1.2.1.	Актуальность	5
	1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	5
Раздел 2			
	2.1.	Цель программы	6
	2.2.	Задачи программы	6
	2.3.	Принципы программы	6
	2.4.	Механизмы реализации программы	6
	2.5.	Сроки реализации	6
	2.6.	Ожидаемые результаты	6
	2.7.	Возможные риски	6
Раздел 3			
	3.1	Система мероприятий	7
Раздел 4			
	4.1.	Мониторинг реализации программы	9
	4.2.	Заключение	9

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов СП ГБОУ СОШ № 10 г.о. Чапаевск «детский сад «Березка»

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов СП ГБОУ СОШ № 10 г.о. Чапаевск «детский сад «Березка» на 2022-2025 годы
Разработчик программы	Рабочая группа педагогов СП ГБОУ СОШ № 10 г.о. Чапаевск «детский сад «Березка»
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
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; Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.
Сроки реализации	2022-2025 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; Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; Сформирован творчески работающий коллектив 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 осуществляют методисты СП

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов СП ГБОУ СОШ № 10 г.о. Чапаевск «детский сад «Березка» (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 просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 г. № 373 «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

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДОУ. 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 со взрослыми и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств. Эти изменения, проблемы и легли в основу профессионального совершенствования педагогов.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОО

Дошкольная образовательная организация (ДОО) 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОО осуществляют:

- методисты- 2 человека;
- воспитатели- 17 человек;
- учителя-логопеды- 3 человека;
- учитель-дефектолог – 1 чел.
- музыкальный руководитель- 1 человек
- инструктор по физической культуре – 1 чел.

В ДОО преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы,

Общий состав коллектива ДОО: 60 человек.

Педагогический коллектив состоит из 25 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	4	3	2	15
%	16	12	8	60

По уровню образования:

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	12	13
%	48	52

По уровню квалификации:

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
Количество педагогов	12	9	3	1
%	48	36	12	4

ВЫВОД:

Отличительной особенностью дошкольного учреждения является стабильность педагогических кадров.

В соответствии с ФГОС ДО в дошкольном учреждении соблюдаются требования к кадровому обеспечению образовательного процесса:

1. Дошкольное учреждение полностью укомплектовано кадрами (100%);
2. Уровень квалификации педагогов соответствует квалификационным характеристикам
3. Приоритетами в кадровом обеспечении выступают:
 - повышение профессионального мастерства педагогов;
 - формирование осознанного отношения воспитателей к перспективам профессионального развития.
4. Поддерживается рациональный баланс между притоком молодых педагогов и сохранением стабильности педагогического коллектива.

Раздел 2

2.1. Цель программы:

Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.

2.2. 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;

2.3. Принципы программы:

Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС ДО);

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 реализации Программы

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2022 по 2025 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Ожидаемые результаты реализации Программы

- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
- Способность педагогических работников использовать ИКТ в образовательно-воспитательном процессе;
- Мотивация к качественному педагогическому труду;
- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства;
- Повышение уровня квалификации педагогов;
- Повышение качества проводимых методических мероприятий;
- Успешное прохождение педагогами аттестации;
- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов.
- Повышено качество реализации ООП ДО (по результатам ВСОКО).

2.7. Возможные риски

1. Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность.
2. Недостаточная эффективность положения о стимулировании.
3. «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

Раздел 3

3.1. Система мероприятий по реализации программы

<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года	Ежегодно сентябрь	методисты
Представление и награждение лучших работников ДОО государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Директор
Разработка, внесение изменений в Положение о моральном и 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	методисты
Анализ кадровой ситуации в системе ДОО с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.	ежегодно	методисты
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОО в образовательное пространство: ОТМО, образовательные интернет сайты, персональные сайты педагогов и т.п.	В течении всего периода	методисты
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОО)	Май	методисты
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	ежегодно	методисты
Планирование образовательной работы - организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации; - оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации); - проведение ВСОКО ; - организация методического сопровождения: - профильные и индивидуальные консультации; - творческие объединения по направлениям работы; - конкурсы; - открытые показы НОД; - наставничество; - мастер-классы; - экскурсии, фестивали, проведение акций, организация выставок и т.д.	В течение всего периода	методисты
Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров		

Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного)	В течении всего периода	методисты
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2022-2024	методисты
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»	2022-2024	методисты
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОО -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы	2022-2025	Методисты, педагоги
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей		
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	Весь период	методисты
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	методисты
Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения		
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	методисты
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Администрация ДОО
Поддержка традиций ДОО (1 сентября, День пожилого человека, день дошкольного работника и т.д.)	Весь период	Администрация ДОО
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОО	Весь период	Администрация ДОО

Раздел 4

4.1. 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 ДОО.

Способы оценки изменений:

- наблюдение;
- собеседование;
- контрольно-оценочная деятельность
- оценка динамики индивидуального развития ребенка.
- ВСОКО

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОО, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, положения о конкурсах
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.
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. - Увеличение количества педагогов, имеющих разработанные авторские методические пособия и программы - Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-100%
Закрепление кадров в ДОО и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОО педагогическими кадрами на 100%
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 ДОО.