

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 312 «Цветик – семицветик»

Утверждаю

Заведующий МБДОУ № 312

Л.В. Малинина



**ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГОВ МБДОУ № 312**

2023

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.....	7
	Механизмы реализации программы.....	7
	Сроки реализации.....	8
	Ожидаемые результаты.....	8

Раздел III

3.1	Система мероприятий по реализации Программы.....	9
-----	--	---

Раздел IV

4.1.	Мониторинг реализации программы.....	12
------	--------------------------------------	----

Раздел I

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 312 «Цветик – семицветик» на 2023-2026 годы
Разработчик программы	Рабочая группа МБДОУ № 312
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	2023-2026 годы
Ожидаемые результаты	- 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 ОП ДО и АОП ДО
Система организации контроля	Текущий контроль, осуществляемый заведующей, заместителем заведующего.

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 312 «Цветик – семицветик» (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 ДООУ. Появилась 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 всегда 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 муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 312 «Цветик – семицветик».

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

В настоящее время кадровое обеспечение образовательного процесса осуществляется в соответствии с требованиями квалификационных характеристик должностей работников образования. Все педагогические работники имеют профессиональное образование, прошли аттестацию на соответствие занимаемой должности.

Обеспеченность педагогическими кадрами составляет 100%.

Критерии	2023 год
Административные работники	3
Педагогические работники	19
высшая категория	7
первая категория,	4
Без категории	8
Имеют стаж работы менее 5 лет	4

Из представленных формальных данных видно, что 50% не имеющих категории — это молодые специалисты, стаж которых менее 5 лет.

Возрастной ценз педагогических работников:

2023 год	Моложе 25 лет	25-34	35-44	45-54	55-64	65 и более
	4	2	6	3	4	0

Анализ данных, представленных в таблице, свидетельствует о том, что средний возраст педагогов 35-55 лет, в нашей образовательной организации работают как опытные педагоги, так и молодые специалисты.

Педагогические работники проходят курсы повышения квалификации в соответствии с индивидуальными образовательными маршрутами.

За 2022- 2023 год педагогические работники прошли аттестацию и получили:

- первую квалификационную категорию – учитель-логопед; воспитатель;
- на высшую категорию - учитель-логопед, воспитатель.

Курсы повышения квалификации в 2023 году прошли шесть педагогов Детского сада.

19 педагогов имеют свой индивидуальный образовательный маршрут, разработаны три персонифицированные программы наставничества.

Таблица с характеристиками кадрового состава Детского сада:

Высшее педагогическое образование (профессиональная переподготовка на базе высшего образования)		Состав педагогических кадров по уровню образования					
		Высшее непедагогическое образование		Среднее педагогическое образование		Среднее непедагогическое образования	
9	47 %	0	0%	10	53%	0	0

Раздел II

2.1. целевые ориентиры

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.

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

1. Диагностический этап

Основное содержание. 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 индивидуального маршрута профессионального развития педагога.

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.

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 уч. года - в период с 2023 по 2026 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

Ожидаемые результаты реализации Программы

- 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;
- успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
- сформирован творчески работающий коллектив педагогов единомышленников;
- качественная реализация ОП ДО и АОП ДО.

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

Мероприятия	Результат	Сроки	Ответственные
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей. (не реже 1 раза в 3 года)	целенаправленное, непрерывное повышение уровня квалификации педагогов, их профессионального развития	Ежегодно август	Заместитель заведующего, ст. воспитатель
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия.		Ежегодно	Заведующая, Заместитель заведующего, ст. воспитатель
Разработка, внесение изменений в Положение о материальном стимулировании педагогических работников. Усиление дифференциации оплаты труда.		По мере необходимости	Заведующая, рабочая группа,
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов.		Постоянно	Заместитель заведующего, ст. воспитатель
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом.		Ежегодно	Заведующая, заместитель заведующего, ст. воспитатель
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: ГМО, ШМВ; образовательные интернет-сайты; персональные сайты педагогов и т.п.		В течение всего периода	Заместитель заведующего, ст. воспитатель.
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)		Март	Заместитель заведующего, ст. воспитатель.
Составление, корректировка и анализ индивидуального образовательного маршрута педагога, и представление результатов реализации на итоговом педсовете.		В течение всего периода	Заместитель заведующего, ст. воспитатель.
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей.	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	ежегодно	Заведующая, заместитель заведующего, ст. воспитат.

Планирование образовательной работы: - консультирование педагогов ДОУ по вопросам ФОП; -участие во Всероссийском информационно-методическом вебинаре «Внедрение и реализация Федеральной образовательной программы дошкольного образования в образовательной практике; - проведение ВСОКО; -организация методического сопровождения; -профильные и индивидуальные консультации; - временные творческие объединения по направлениям работы; - конкурсы; - открытые показы ООД; - наставничество; -включение педагогов в образовательное пространство района, города, края: ГМО, школы молодого педагога, интернет-сообщества; - взаимодействие с соц. партнерами; - конкурсное движение; -семинары-практикумы; -мастер-классы; -вовлечение в проектную деятельность; -поддержка традиций;	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	В течении всего периода	заведующая, Заместитель заведующего, ст. воспитатель.
Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного). Формирование корпоративного заказа на курсы ПК в соответствии с индивидуальным образовательным маршрутом.		В течение всего периода	Заместитель заведующего, ст. воспитатель.
Реализация системы наставничества.		В течение всего периода	Заместитель заведующего, наставники, ст. воспитатель
Развитие конкурсного движения: -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы		В течение всего периода	Заместитель заведующего, ст. воспитатель.
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	Повышение качества методической работы на основе	В течение всего периода	Заместитель заведующего, ст. воспитатель.

Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе.	выявленных образовательных потребностей	В течение всего периода	Заведующая, заместитель заведующего, ст. воспитатель.
Мероприятия на командообразование тренинги против профессионального выгорания	Благоприятный психологический климат в коллективе	В течение всего периода	Заведующая, заместитель заведующего, ст. воспитатель, педагоги-
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок.		В течение всего периода	Заведующая, заместитель заведующего, ст. 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 ДОУ.

Способы оценки изменений:

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