

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 73 комбинированного вида»
(Детский сад № 73)

РАССМОТРЕНО
на педагогическом совете
Протокол № 5/1 от 25.05.2023 г.
Протокол № 5/2 от 29.05.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:
приказом Заведующего
Детским садом № 73
от 31.05.2023г. № 47

**ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 73 комбинированного вида»
на 2023 – 2026 год**

1.РАЗДЕЛ

1.1. Паспорт программы

| | |
|------------------------------------|--|
| Наименование Программы | Программа профессионального развития педагогов Детского сада № 73 на 2023-2026 годы |
| Нормативно-правовая база Программы | - Конституция РФ (ст.43) - Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012г № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - ФГОС ДО |
| Разработчик программы | Заведующий детским садом № 73 Вазенмиллер Т.С. заместитель заведующего по ВМР Власова Н.С. |
| Цель Программы | <i>Стратегическая цель:</i> Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных качественно реализовать ОП ДО в условиях реализации ФГОС ДО, профессионального стандарта «Педагог» <i>Конкретная цель:</i> Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива. |
| 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 | - Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения; - Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; - Увеличение доли педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах; - Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии; - 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 (по результатам ВСОКО). |

| | |
|-------------------------------|---|
| Механизм реализации Программы | Программа профессионального развития функционирования методической службы ДОУ. - Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования; - Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога на основании самооценки в соответствии с профессиональным стандартом педагога; |
| Система организации контроля | Текущий контроль: осуществляет рабочая группа. |

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 73 комбинированного вида» (далее - Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного 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 4.11.2013 N 30384).
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 № 373 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования".
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)".

1.2.1. Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа.

Введение ФГОС ДО предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДОУ, которая зависит от системы взаимосвязанных, организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для эффективного функционирования и использования кадрового потенциала.

Детский сад сегодня - это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является его педагогический коллектив.

Однако педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в Детском саду. А значит, его надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

Уровень квалификаций педагогических работников образовательного учреждения должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности. При этом педагогические работники должны обладать основными компетенциями в:

- организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья воспитанников и их физическое развитие;
- организации различных видов деятельности и общения воспитанников;
- организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования;
- осуществлении взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения;
- методическом обеспечении воспитательно-образовательного процесса,
- владении информационно-коммуникационными технологиями и умением применять их в воспитательно - образовательном процессе. Предъявляются также требования к непрерывности профессионального развития педагогических кадров.

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 учитывают индивидуальные возможности детей, особенности группы.

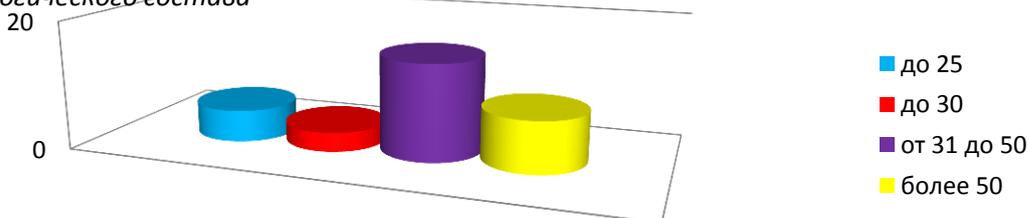
Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы со взрослыми и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации.

Поэтому основной управленческой задачей стало: разработка требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

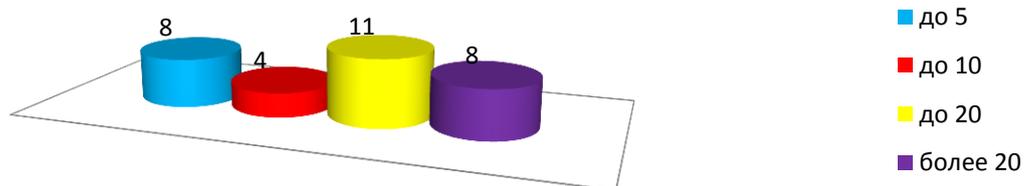
1.2.2. Анализ кадровых ресурсов Детского сада

Дошкольное учреждение 91% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в Детского сада осуществляют 24 воспитателя, 3 учителя-логопеда, 2 музыкальных руководителя, инструктор по физкультуре, педагог – психолог. Педагогический коллектив последние годы обновляется, в том числе за счет прихода молодых специалистов.

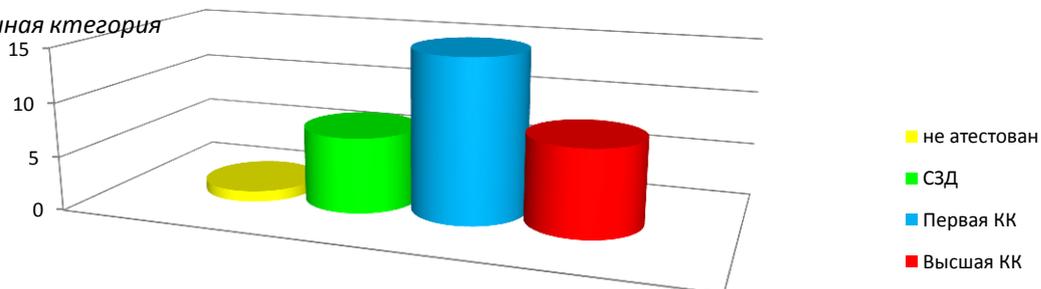
Возраст педагогического состава



Педагогический стаж работы



Квалификационная категория



Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу; «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов на основе оценки уровня квалификации. Инновационная направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации и пр.)

2. Раздел

2.1. Цель программы: *Стратегическая цель:* Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных качественно реализовать ОП ДО в условиях реализации ФГОС ДО, профессионального стандарта «Педагог»

Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива.

2.2. 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.

2.3. Принципы

- 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).

2.4. Основные направления программы

- Психологическая и методическая поддержка
- Непрерывность профессионального развития

2.5. Ресурсное обеспечение Программы.

Кадровое обеспечение

Первая группа педагогов. Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий. Имеют высшую квалификационную категорию.

Вторая группа педагогов. Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Имеют первую квалификационную категорию.

Третья группа педагогов. Педагоги на этапе становления педагогического мастерства, аттестованные на соответствие занимаемой должности.

Четвертая группа. Молодые педагоги, имеющие стаж педагогической деятельности менее 2-х лет в детском саду.

Обеспечение Программы:

| <i>Материально-техническое обеспечение</i> | <i>Методическое обеспечение</i> | <i>Информационное обеспечение</i> |
|---|--|--|
| Технические средства обучения: мультимедийный проекторы, ноутбуки, компьютеры, телевизоры магнитофон, принтеры. | 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. |

2.6. Механизмы реализации Программы

Программа профессионального развития реализуется в рамках функционирования Методической службы Детского сада, основное содержание Программы (направления профессионального развития, система мероприятий) соотносится с Годовым планом работы учреждения.

Диагностический этап. Проведение анкетирования и самооценки в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог», в результате которого выясняется, по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.

Практический этап. 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

Аналитический этап. Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.

Мониторинг профессионального мастерства педагога – оформление ЭПП – аттестация педагогов

3.РАЗДЕЛ

3.1. Система мероприятий по реализации программы

| <i>мероприятия</i> | <i>сроки</i> | <i>ответственные</i> |
|---|-----------------|--|
| Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей. Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года | ежегодно январь | зам. зав. по ВМР |
| Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия | ежегодно | заведующий Детским садом зам. зав. по ВМР |
| Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов | регулярно | зам. зав. по ВМР |
| Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров. | май ежегодно | заведующий Детским садом зам. зав. по ВМР |
| Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения). | 2023- 2026гг. | заведующий Детским садом |
| Разработка и внедрение в практику положения о стимулирующей части оплаты труда работников бюджетной сферы, определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательного процесса | 2024 г. | заведующий Детским садом |
| Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов | регулярно | заведующий Детским садом |
| Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей | 2023 | зам. зав. по ВМР |
| Помощь педагогу в выборе темы самообразования | постоянно | зам. зав. по ВМР |
| Сопровождение педагогов по теме самообразования | постоянно | зам. зав. по ВМР |
| Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического объединения. | март | зам. зав. по ВМР |

| | | |
|---|-------------------------|-------------------------------------|
| Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в «Клубе компьютерных образовательных презентаций» Достижение 90% ИКТ-компетенций педагогов | в течение всего периода | зам. зав. по ВМР |
| Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций, и т. д.) | в течение всего периода | зам. зав. по ВМР |
| <i>Трудовое действие: планирование образовательной работы:</i> -заседания педсоветов: «Проектирование центров детской активности» - временные творческие объединения по направлениям работы ; - конкурсы: «Проектирование центров детской активности», -«Территория ДОУ - территория детства» открытые показы ОД | в течение всего периода | зам. зав. по ВМР |
| Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.. | в течение всего периода | зам. зав. по ВМР |
| Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе | в течение всего периода | управленческая команда |
| Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок | в течение всего периода | зам. зав. по ВМР Председатель ПК |

4.РАЗДЕЛ

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

| <i>Предполагаемые результаты реализации программы</i> | <i>Индикаторы измерения</i> |
|---|---|
| Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов | Наличие программ, положений, положения о конкурсах и мастерских |

| | |
|--|--|
| Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения; | Обеспеченность педагогическими кадрами на 100% Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями на 50 % |
| Создание условий для профессионального роста каждого педагога | Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов – 35% Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер- классах, через публикации – 35 % |
| Повышение уровня квалификации педагогов | 100% педагогов прошли курсы повышения квалификации |
| Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников | Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня на 15% |
| Освоение педагогами инновационных образовательных технологий | Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии – 25 % Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-90% |
| Качественная реализация ООП ДО | Результаты ВСОКО |

Заключение

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса ДОУ.