



«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующая МАДОУ ЦРР

детский сад № 70

_____ А.Ю. Пасовец

« 31 » 08 2022 г.

Принято решением педсовета

Протокол «1» от «31» августа 2022

ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

**МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЦЕНТР
РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД №70 «ЧАЙКА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОД НОВОРОССИЙСК**

Содержание

1.	Целевой раздел	
1.1	Пояснительная записка:	
	- цели и задачи реализации Программы	
	- принципы и подходы к формированию Программы	
	- пути реализации Программы	
1.2	Планируемые результаты освоения Программы	
2.	Содержательный раздел	
2.1	Этапы реализации Программы	
2.2	План работы по реализации Программы	
2.3	Методические формы повышения квалификации Программы	
2.4	Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников	
3.	Организационный раздел	
3.1	Материально – техническое обеспечение Программы	
4.	Дополнительный раздел	

Паспорт программы профессионального развития педагогов

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения ЦРР- детского сада № 70 на 2022-2025 годы
Разработчик программы	Творческая группа
Цель программы	Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Формировать конкурентоспособный кадровый потенциал, обеспечивающий необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития и инноваций; ➤ Разработать системный подход организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетенции педагогических кадров образовательной организации; ➤ Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации; ➤ Совершенствовать управленческую деятельность с позиции мотивирования и стимулирования профессионального развития педагогического коллектива; ➤ Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей; ➤ Повысить престиж образовательной организации через рост квалификации педагогических работников.
Сроки реализации	2022-2025 годы
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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); ➤ 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).
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

РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛЕВОЙ

1.1. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - детского сада № 70 (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)».

Концепция модернизации Российского образования, направленная на повышение качества образования в целом и качества подготовки специалистов, в частности, требует обновления содержания и методов образовательной деятельности, повышения квалификации педагогов. Реализация 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.

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 МАДОУ № 70

Анализ кадровых ресурсов ДОУ

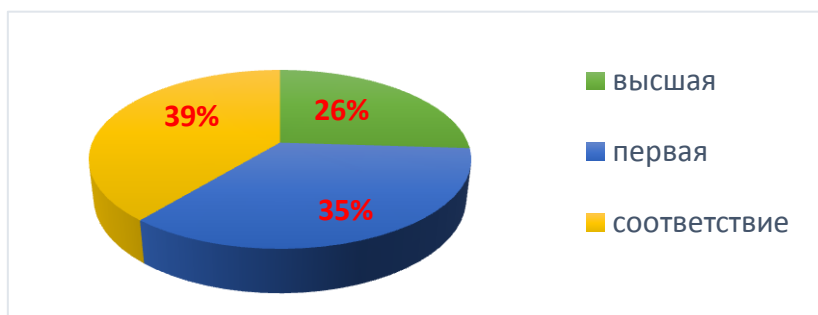
Выстроить систему работы по повышению профессионального мастерства педагогов можно только на основе анализа результатов образовательного процесса, уровня педагогического мастерства и квалификации педагогов, зрелости и сплоченности педагогического коллектива, конкретных интересов, потребностей и запросов воспитателей.

Педагоги детского сада постоянно повышают свой профессиональный уровень, знакомятся с опытом работы своих коллег из других дошкольных учреждений (участвуют в методических объединениях), приобретают и изучают новинки периодической и методической литературы.

- 100% педагогов дошкольного учреждения прошли курсы повышения квалификации (72 часов) на базе НСПК, в других организациях, дистанционный формат.
- 1 педагог прошел курсы повышения квалификации по организации работы консультационных центров (72 часа) ИРО.
- 1 педагог прошел курсы экспертов МКДО (72 часа) ФИРО

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

Аттестация педагогических работников в ДОУ



За пять лет число педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, увеличилось на 5%, и составило 26% человек, на первую увеличилось на 10% - 35%.

Педагогический стаж в коллективе:

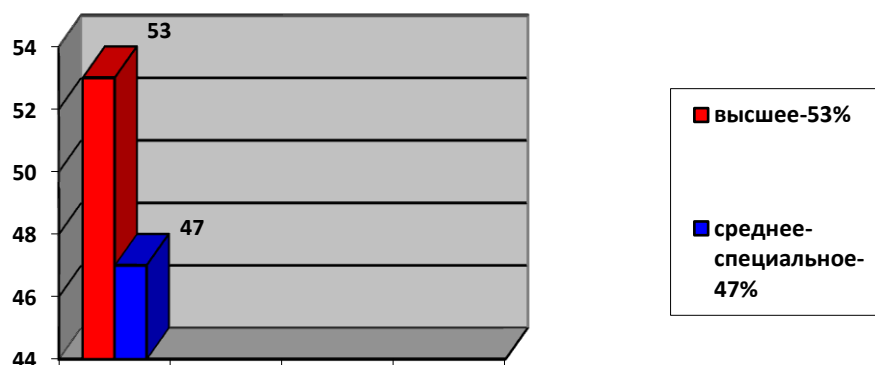


Мониторинг педагогических кадров показал следующее: в ДОУ сложился творческий, креативный педагогический коллектив педагогов, имеющих достаточный практический опыт в области воспитания и обучения детей дошкольного возраста и обладающих творческим потенциалом, современными технологиями, гибкие в желании улучшить, усовершенствовать процессы

деятельности ДОУ, желающие повысить профессиональный уровень, основное количество педагогов имеют стаж более 10 лет.

Образование педагогического коллектива:

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



В ДОУ ведётся форма работы – наставничество, с целью повышения профессионального мастерства. Курсы повышения квалификации проходят своевременно, согласно графику. Прошедших повышение квалификации по применению в образовательном процессе федеральных государственных образовательных стандартов в общей численности педагогических работников составляет 100%. Педагоги имеют разносторонние знания, свободно ориентируются в методической и научно-популярной литературе, активно ищут новые идеи. Устойчивая мотивация в постоянном самостоятельном саморазвитии.

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.

Цель и задачи Программы

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

Задачи:

- Формировать конкурентоспособный кадровый потенциал, обеспечивающий необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития и инноваций;
- Разработать системный подход организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетенции педагогических кадров образовательной организации;
- Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации;
- Совершенствовать управленческую деятельность с позиции мотивирования и стимулирования профессионального развития педагогического коллектива;
- Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
- Повысить престиж образовательной организации через рост квалификации педагогических работников.

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 2022 по 2025 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

1.2 Планируемые результаты реализации Программы.

- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
- 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);
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
- Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

2.1 Этапы реализации Программы

<i>2022-2023</i> <i>Диагностический</i> Задачи:	<i>2023-2024</i> <i>Практический</i> Задачи:	<i>2024-2025</i> <i>Аналитический</i> Задачи:
Активное стимулирование мотивации педагогов, развитие у них адекватного представления о собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии	Совершенствование теоретических знаний и практических навыков педагогов, знакомство с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников. Развитие система дополнительного образования для совершенствования профессионализма личности и деятельности педагога. Апробация новшеств и коррекция отдельных направлений работы с позиции дифференциации перспектив развития. Работа по раскрытию перед педагогами новых возможностей самореализации, повышающих их ценность как профессионалов.	Закрепление конкурентоспособности сотрудников ДОУ в педагогических кругах. Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов. Обобщение и распространение накопленного опыта, интеграция результатов в деятельность
1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в учреждении (проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям педагог хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности профессиональной деятельности).	1. Реализация плана мотивирования и стимулирования инновационной деятельности и проектной культуры педагогов, стремления к повышению своей квалификации.	1. Определение перспективных направлений деятельности ДОУ по повышению профессионального уровня сотрудников ДОУ.
2. Разработка комплексного плана по повышению профессиональной компетентности педагогов в ДОУ.	2. Организация работы объединений педагогов, родителей, представителей социума с целью решения актуальных вопросов организации образовательного процесса в ДОУ.	2. Транслирование опыта работы учреждения по привлечению к работе молодых специалистов
3. Разработка стратегии повышения привлекательности учреждения для молодых специалистов	3. Организация и создание системы социального партнерства с учреждениями образования, культуры, здравоохранения и спорта района.	3. Выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях через конкурсы профессионального

		мастерства, участие в конференциях, публикации в СМИ, проектную деятельность и т.д.
4. Пересмотр содержания нормативных документов	4. Реализация программы курсовой подготовки персонала дошкольного учреждения.	4. Анализ эффективности мероприятий, направленных на социальную защищенность работников ДОУ.
5. Создание условий для составления портфолио каждого педагога образовательного учреждения, как формы обобщения опыта педагогической деятельности.		5. Проводится оценка результатов работы всех участников образовательного процесса (на основании самоанализа).

2.2. План работы 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 на менее 1 раза в 3 года Формирование корпоративного заказа на КПК	Ежегодно сентябрь	Старший воспитатель
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ 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 ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.	ежегодно	Заведующий ДОУ Старший воспитатель
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: ГМО, ШМП; образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течении всего периода	Заведующий, старший воспитатель ДОУ
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Старший воспитатель

Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течении 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: <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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; ➤ профильные и индивидуальные консультации; - временные творческие объединения по направлениям работы – конкурсы; ➤ открытые показы ООД; ➤ наставничество; ➤ включение педагогов в образовательное пространство: ГМО, 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. 	В течении всего периода	Заведующий и старший воспитатель
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 течении всего периода	Старший воспитатель ДОУ
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2022-2025	Старший воспитатель ДОУ
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов	2022-2025	Старший воспитатель, педагог-психолог,
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы	2022-2025	Старший воспитатель ДОУ

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	
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Старший воспитатель Председатель ПК
Поддержка традиций ДОУ	Весь период	Заведующий, председатель ПК
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОУ,	Весь период	Заведующий Старший воспитатель
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почтенный знак, титул и т.п.)	2022-2025	Заведующий Старший воспитатель

2.3. Методические формы повышения квалификации педагогов

Коллективные	Групповые	Индивидуальные
<ul style="list-style-type: none"> - Открытое занятие (непосредственно образовательная деятельность); - Педагогический совет; - Выставка методической литературы; - Деловая игра; - Конкурс профессионального мастерства. 	<ul style="list-style-type: none"> - Творческая группа; - Взаимопосещения педагогами открытых занятий; - Школа молодого специалиста; - Мастер-класс; - Участие в проектных группах. 	<ul style="list-style-type: none"> - Собеседование; - Самоанализ; - Консультация; - Самообразование; - Курсовая переподготовка; - Авторская работа; - Наставничество

Критериями эффективности методической работы являются результативные показатели:

- уровень педагогического мастерства;
- активность педагогов.

Таким образом, профессиональное мастерство педагога выражается в совершенном владении методами и приемами, всем арсеналом педагогических

умений и навыков, обеспечивающих практическое воплощение педагогического искусства в процессе формирования личности. Профессиональное мастерство формируется на основе педагогического опыта.

2.4. 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;
- повторная оценка;
- сравнение результатов экспертизы 1 и экспертизы 2;
- оценка динамики индивидуального развития ребенка;
- ВСОКО

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, 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 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	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ 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



РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ

3.1. Материально-техническое обеспечение Программы

Технические средства обучения:

- ноутбуки - 25 шт.,
- компьютер – 7 шт.;
- телевизор – 9 шт.;
- музыкальный центр – 1 шт.;
- лазерный принтер - 2 шт.;
- МФУ – 5 шт.;
- видеокамера – 1 шт.;
- DVD проигрыватель – 4 шт.;
- мультимедийное оборудование – 4 шт.
- интерактивная доска – 4 шт
- цифровое пианино – 1 шт

Методическое обеспечение:

- библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий;
- копилка педагогического опыта коллектива;
- дидактический материал;
- библиотека учебно-методической литературы.

Информационное обеспечение:

- подключена сеть Интернет; - ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации ДОУ.

РАЗДЕЛ 4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ

4.1. Заключение

Программа повышения профессионального мастерства педагогов обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, способного внедрять инновации и нововведения.

Программа повышения профессионального мастерства педагогов даст возможность педагогам быть разумным творцом, заботившимся о ребенке.

Программа повышения профессионального мастерства педагогов поможет обобщить личный опыт педагогов и передать его молодым коллегам, которые начали свой педагогический труд в стенах нашего дошкольного учреждения, в качестве советов, рекомендаций.

Программа повышения профессионального мастерства педагогов позволит поднять имидж дошкольного учреждения.