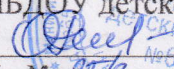


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 65 «ПАРУС»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОВОРОССИЙСК
ул. Героев Десантников, д. 63 тел 8(8617)63-67-20**

Принято
Педагогическим советом
№ 1 от 31.08.2022

Заведующий
МБДОУ детского сада № 65 «Парус»
 О.С.Решикова
Пр.№ 25/3 от 02.09.2022 г

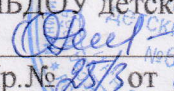
**Решикова
Ольга
Степановна**

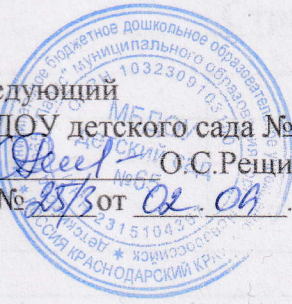
Подписан: Решикова Ольга Степановна
DN: C=RU, S=Краснодарский край, L=г.
Новороссийск, T=заведующая, O=Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 65 "Парус" муниципального образования город Новороссийск,
СНИЛС=00544675841,
ИНН=231505305272,
E=lvprarus@yandex.ru, G=Ольга Степановна, SN=Решикова,
CN=Решикова Ольга Степановна
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2023-11-13 11:00:49
Foxit Reader Версия: 9.7.0

ПРОГРАММА
профессионального развития
педагогов МБДОУ детского сада № 65 «Парус»
на 2022-2027г.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 65 «ПАРУС»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОВОРОССИЙСК
ул. Героев Десантников, д. 63 тел 8(8617)63-67-20**

Принято
Педагогическим советом
№ 1 от 31.08.2022

Заведующий
МБДОУ детского сада № 65 «Парус»
 О.С.Решикова
Пр.№ 25/3 от 02.09.2022 г



ПРОГРАММА
профессионального развития
педагогов МБДОУ детского сада № 65 «Парус»
на 2022-2027г.

Содержание

№	Наименование	Страница
Раздел I Целевой		
1.1	Паспорт программы	2
1.2	Пояснительная записка. Актуальность	4
1.3	Цель и задачи Программы	5
1.4	Принципы реализации Программы	7
1.5	Планируемые результаты	7
Раздел II Содержательный		
2.1	Этапы реализации Программы	8
2.2	План работы по реализации Программы	9
2.3	Механизмы реализации программы	12
2.4	Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников	12
Раздел III Организационный		
3.1	Материально-техническое обеспечение Программы	13
Раздел IV Дополнительный		
4.1	Краткая презентация программы	14

РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛЕВОЙ

1.1. Паспорт Программы

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала МБДОУ детского сада № 65 «Парус» на 2022-2027 г.
Разработчик программы	Рабочая группа МБДОУ детского сада № 65 «Парус» Заведующий Ольга Степановна Решикова, Старший воспитатель Совенко Наталья Николаевна Методист Резаева Лариса Николаевна
Цель программы	Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДОУ.
Задачи программы	Обеспечить поддержку, стимулирование педагогических работников Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров Обновить структуру и содержание методической службы Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников, профилактика профессионального выгорания педагогов
Направления программы	Организация профессиональной коммуникации Психолого - педагогическая мотивация Психологическая и методическая поддержка
Сроки реализации	2022-2027 годы
Ожидаемые результаты	Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения, число молодых специалистов в учреждении увеличивается на 10-15 %); Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; Мотивация к качественному педагогическому процессу; Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии. принимающих участие в конкурсах, творческих группах; Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий); Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов; Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
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

1.2 Пояснительная записка

Современный детский сад это стремящаяся к развитию, ищущая новые возможности, создающая необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающая современным требованиям организация. Концепция модернизации Российского образования направлена на повышение качества образования в целом и качества подготовки специалистов. В соответствии с Концепцией модернизации Российского образования необходимо обновление содержания и методов образовательной деятельности, повышение квалификации педагогов. 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.

Основой в деятельности дошкольного учреждения является педагогический коллектив. Возросла потребность в педагоге, способном реализовывать педагогическую деятельность посредством творческого освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. 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 (далее ДОУ), так и со стороны самих воспитанников и их родителей. В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов нашего дошкольного учреждения (далее ДОУ) обозначились некоторые проблемы.

К ним можно отнести:

- сменяемость кадрового состава;
- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы;
- снижение престижа профессии воспитателя;
- неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами.

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.

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, возникают риски в профессиональной деятельности педагогов по причине нехватки в ДОУ высококвалифицированных педагогических кадров. В ДОУ на данный момент работают педагоги практики с более чем двадцатипятилетним стажем работы, чья профессиональная подготовка зачастую не отвечает установкам «компетентностного подхода».

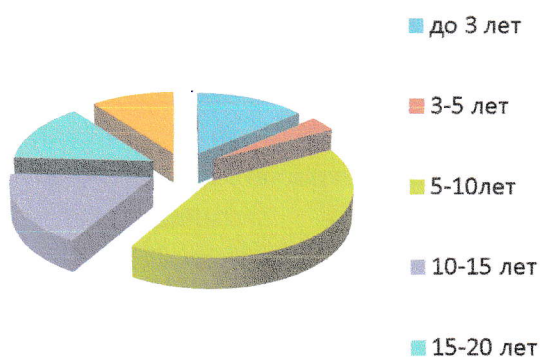
Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы со взрослыми и внедрение нестандартных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

1.3 Цели и задачи Программы

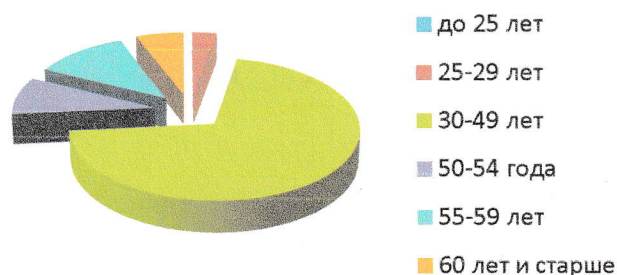
Мониторинг педагогических кадров показал следующее:

в ДОУ сложился творческий, педагогический коллектив педагогов, имеющих достаточный практический опыт в области воспитания и обучения детей дошкольного возраста и обладающих творческим потенциалом. Но недостаточная мотивация при использовании современных образовательных технологий, в повышении профессионального уровня.

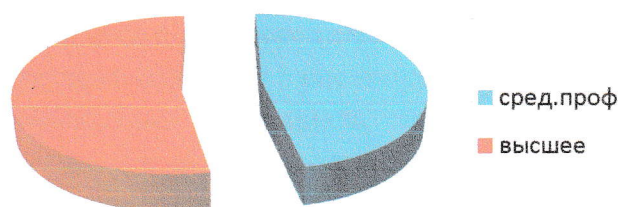
распределение педагогического персонала по стажу работы



распределение педагогического персонала по возрасту



распределение педагогического
персонала по уровню образования



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

- для развития кадрового потенциала необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в детском саду лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения ДООУ новым поколением воспитателей;

- также решением может стать создание условий для непрерывного образования педагогических кадров; разработка и апробация основных кадровых технологий; меры по привлечению молодых кадров в систему дошкольного образования, мотивации и стимулированию педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста;

- распространение эффективного инновационного способа работы лучших педагогов в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Решение большинства указанных проблем требует программного подхода и применения эффективных механизмов поддержки. Программа должна стать основой для реализации государственной политики в области образования, как модели эффективных отношений образовательного учреждения и общества. Данная программа направлена на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование

Цель: Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДООУ, а также создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях введения и реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива.

Задачи:

- Обеспечить поддержку, стимулирование педагогических работников
- Развитие профессиональной культуры и компетенций педагогов
- Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров
- Обновить структуру и содержание методической службы
- Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников

А также :

- формирование конкурентоспособного кадрового потенциала, обеспечивающего необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития и инноваций;
- формирование у педагогов умений проектировать и прогнозировать педагогический процесс в условиях внедрения ФГОС дошкольного образования;
- повышение мотивации педагогов в росте профессионального мастерства;
- активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространению;
- повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении;
- формирование образа успешного педагога через своевременное ведение портфолио.

1.4 Принципы реализации 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, 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)

1.5 Планируемые результаты

- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения, число молодых специалистов в учреждении увеличивается на 10-15 %);
- Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;
- Мотивация к качественному педагогическому процессу;
- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;
- Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий);
- Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов;
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов
- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников

Раздел II Содержательный

2.1 Этапы реализации программы

Программа рассчитана на 5 лет в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.



№	Этап	Содержание
1	Диагностический	- Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в стимулирования инновационной направлений деятельности ДОУ по учреждению (проведение анкетирования, деятельности и проектной культуры повышению профессионального в результате которого выясняется, по педагогов, стремления к повышению уровня сотрудников ДОУ - Разработка комплексного плана по повышению профессиональной компетентности педагогов в ДОУ - Разработка стратегии повышения привлекательности учреждения для молодых специалистов. - Пересмотр содержания нормативных документов - Создание условий для составления портфолио каждого педагога образовательного учреждения, как формы обобщения опыта педагогической деятельности.
2	Практический	- Реализация плана мотивирования и стимулирования инновационной деятельности и проектной культуры педагогов, стремления к повышению своей квалификации. - Организация работы объединений педагогов, родителей, представителей социума с целью решения актуальных вопросов организации образовательного процесса в ДОУ. - Организация и создание системы социального партнерства с учреждениями образования, культуры, здравоохранения и спорта района - Реализация программы курсовой подготовки персонала ДОУ
3	Аналитический	- Определение перспективных направлений деятельности ДОУ по повышению профессионального уровня сотрудников ДОУ. - Транслирование опыта работы учреждения по привлечению к работе молодых специалистов. - 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. - Анализ эффективности мероприятий, направленных на социальную

	защищенность работников ДОУ. - Проводится оценка результатов работы всех участников образовательного процесса (на основании самоанализа).
--	--

2.2 План работы по реализации Программы

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ. Изучение образовательных потребностей педагогов.	Сентябрь-декабрь 2022	Старший воспитатель, методист
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов Повышение квалификации на КПК педагогов не менее 1 раза в 3 года	Ежегодно сентябрь	Старший воспитатель
Разработка, внесение изменений в Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда.	Сентябрь-октябрь 2022г	Заведующий, председатель профсоюзного комитета ДОУ, ст. воспитатель методист
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	В течение года	Старший воспитатель
Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров: -комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОУ молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, внедрение наставничества); - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы профессионального мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышения квалификации, аттестации на более высокую квалификационную категорию, материальное стимулирование, поощрение педагогических работников (грамоты, отраслевые награды)); - комплекс социально-ориентированных мероприятий (материальное стимулирование, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, создание безопасных условий труда); - комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, обучение новым технологиям образования).	В течение года	Творческая группа
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство:	Весь период	Заведующий, старший

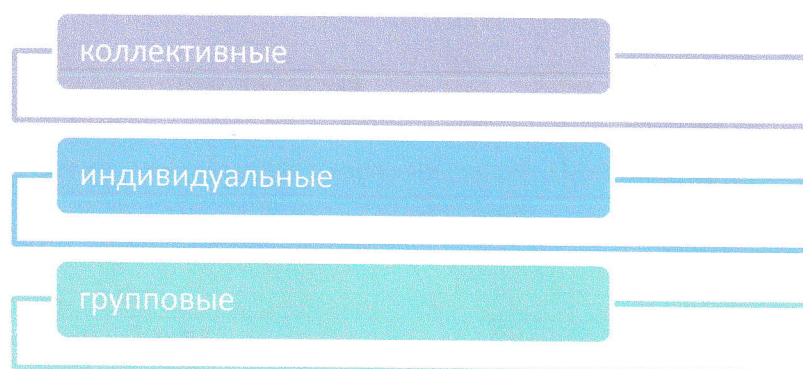
МО, образовательные интернет сайты персональные сайты педагогов и т.п.		воспитатель ДОУ
Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в «Мастерской ИКТ» Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов		Заведующий и старший воспитатель
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Старший воспитатель
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете	Ноябрь-май	Старший воспитатель
Организация методического сопровождения реализации ФГОС ДО: • заседания педсоветов • профильные и индивидуальные консультации • временные творческие объединения по направлениям работы	Ежемесячно	Заведующий, старший воспитатель ДОУ
Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного и на базе ДОУ)	ежегодно	Старший воспитатель ДОУ
Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. Проведение серии обучающих семинаров для младших воспитателей	2023-2025	Старший воспитатель ДОУ
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: 1.«Оракторское искусство» 2. «Учимся искусству дискуссии»	2023-2024	Старший воспитатель, педагог-психолог
Развитие конкурсного движения: конкурсы внутри ДОУ «Лучший воспитатель детского сада» дистанционные конкурсы профессиональные конкурсы «Воспитатель года» номинации педагогов по результатам работы за год	2022-2027	Старший воспитатель ДОУ
Дополнительные курсы по запросу	По срокам орг- ии	Старший воспитатель ДОУ
Совершенствование системы внутреннего контроля.	Весь период	Старший воспитатель
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий старший воспитатель
Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья	2022-2027	заведующий

работников ДОУ, проведение СОУТ		
Проведение Дня здоровья для педагогических работников Разработка Положения о Дне здоровья	Апрель, ежегодно	Старший воспитатель, инстр по ф к
Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации	Весь период	Заведующий ДОУ
Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий	Весь период	Психолог ДОУ
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Старший воспитатель
Поддержка уклада ДОУ	Весь период	заведующий
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в проекте «Детский сад года»	2023-2025уч.г	Заведующий Старший воспитатель
Разработка положения и проведение конкурса «Лучший педагог детского сада»	Январь-февраль 2023г	Творческая группа
Мероприятия по аттестации педагогов: - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДОУ; - консультации по правовым вопросам прохождения аттестации; - информирование аттестуемых педагогов о дате и времени проведения аттестации; - индивидуальная работа с педагогами (консультации, рекомендации по итогам посещения НОД, самоанализ педагогической деятельности); - изучение состояния документации педагогов; - обмен педагогическим опытом в форме взаимопосещения образовательной деятельности; - консультация «Как оформить портфолио педагога»; - методическая помощь педагогам в анализе результатов педагогической деятельности и качества организации воспитательно-образовательного процесса; - методическая помощь педагогам в оформлении портфолио, презентации и других материалов для аттестации.	Весь период	Заведующий, председатель профсоюзного комитета ДОУ, ст. воспитатель методист

2.3 Механизмы реализации программы

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

Методические формы повышения квалификации педагогов:



2.4 Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности, ВСМОК ДО. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации. Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации. При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено 3 критерия:

- соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования;
- деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности;
- результативность образовательного процесса

Индикатор	Форма	Периодичность	Ответственные
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдение за деятельностью, контроль	В течение года	Старший воспитатель
Участие в творческих группах	Карта самоанализа	В течение года	Старший воспитатель
Работа по самообразованию	Анкетирование, самооценка, беседа	Май	Старший воспитатель
Мониторинг	Критерии ВСМОК	Май	Старший

реализации программ ДО	ДО		воспитатель
Обобщение, представление педагогического опыта	Наблюдение, анкетирование	В течение года	Старший воспитатель

Раздел III Организационный

3.1 Материально-техническое обеспечение Программы

Технические средства обучения:

- ноутбуки - 3 шт.;
- компьютер – 1 шт.;
- музыкальный центр – 2 шт.;
- принтер - 1 шт.;
- МФУ – 2 шт.;
- мультимедийное оборудование – 1 шт.

Методическое обеспечение:

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

Информационное обеспечение:

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