

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида № 28 «Соловушка»
муниципального образования город Новороссийск**

353907, г. Новороссийск, ул. Анапское шоссе 21, тел. 21-15-56 mdou028@mail.ru

ПРИНЯТА:

Педагогическим советом
МБДОУ детский сад №28
Протокол №1 от 31.08.2023г.

УТВЕРЖДЕНА:

Заведующий МБДОУ д\с №28
И.П. Турзина
Приказом № 45 от 01.09. 2023г.



Программа
профессионального развития педагогов
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад общеразвивающего вида №28
муниципального образования город Новороссийск
на 2023 – 2026г.



2023 год

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 Задачи программы Принципы программы Механизмы реализации программы Сроки реализации Ожидаемые результаты	7
Раздел III		
3.1	Система мероприятий	8
Раздел IV		
4.1.	Мониторинг реализации программы	11

РАЗДЕЛ 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида №28 «Соловушка» на 2023-2026 год
Разработчик программы	Творческая группа «Есть идея!»
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	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; 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 ВСКО ДО).
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий, старший воспитатель

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида №28 «Соловушка» на 2023-2026 годы (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 20.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. от 04.08.2023г.)
- ✚ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155"Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" (в ред. от 08.11.2022г.).
- ✚ 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)».
- ✚ Конституция Российской Федерации принята 12.12.1993г. с изменениями от 01.07.2020г. ст.67.1, согласно, которой важнейшим приоритетом государственной политики Российской Федерации являются дети;
- ✚ Указ президента РФ от 21.07.2020г. №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030г.»;
- ✚ Указ президента РФ от 02.07.2021г. №400 «О стратегии национальной безопасности РФ»;
- ✚ Указ президента РФ от 09.11.2022г. №809 «Об утверждении основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;
- ✚ Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 25.11.2022г. №1028 «Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования» (зарегистрирован 28.12.20022г. №71847);
- ✚ Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 08.11.2022г. №955 «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации, касающиеся федеральных государственных образовательных стандартов общего образования и образования, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)» (зарегистрировано в минобразе России 06.02.2023г. №72264)

1.1.1. 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.

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 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 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 дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида №28 «Соловушка»

1.1.1. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

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

Отличительной особенностью дошкольного учреждения является стабильность педагогических кадров и обслуживающего персонала.

На начало учебного года детский сад укомплектован кадрами полностью. Образовательный процесс осуществляют 11 педагогов.

По стажу работы педагогический коллектив представляет собой сочетание опытных и начинающих педагогов, что позволяет сохранять и передавать традиции, способствует обмену опытом, организации наставничества и повышению профессионализма работников внутри учреждения.

Педагогический коллектив отличается большим творческим потенциалом, большая часть педагогов находятся в творческом поиске, повышая свой профессиональный уровень через самообразование. Наблюдается устойчивая тенденция повышения квалификационного уровня педагогов по собственной инициативе.

Данные о профессиональном уровне педагогов приведены в таблицах.

ХАРАКТЕРИСТИКА КАДРОВОГО СОСТАВА на 01.09.2022

Стаж работы педагогов

По образованию	Высшее педагогическое образование	5чел.
	Средне-специальное образование	6чел.
По стажу	От 1 до 3 лет	3 чел.
	От 3 до 5 лет	1 чел.
	От 5 до 10 лет	2 чел.
	От 10 до 15 лет	1 чел.
	От 15 до 20 лет	2 чел.
	20 лет и более	2 чел.
По результатам аттестации	Высшая квалификационная категория	0 чел.
	Первая квалификационная категория	1чел.
	Соответствие занимаемой должности имеют	4 чел.
	Не имеют квалификационная категории	6 чел.

Педагогический состав:	
Старший воспитатель	1
Воспитатели	8
Музыкальный руководитель	1
Инструктор по физической культуре	1
Административный состав:	
Заведующий	1
Завхоз	1
Медицинский состав:	
Старшая медицинская сестра	0

Команда единомышленников, педагоги в содружестве с родительской общественностью и социальными партнёрами решают задачи реализации «Комплексного проекта модернизации образования в рамках приоритетного национального проекта «Образование».

В дошкольном учреждении создана система повышения профессиональной

квалификации педагогов, постоянно совершенствуются условия для профессиональной самореализации всех педагогов. Педагоги своевременно проходят курсы повышения квалификации, на 01.09.2023 год прошли курсы повышения квалификации по ФГОС ДО 100% педагогов.

В детском саду реализуется инновационный проект «Школа Роста». Повышение качества дошкольного образования через создание системы непрерывного повышения квалификации педагогов».

Каждому педагогу предоставлена возможность повысить свою квалификацию через различные формы обучения: очные и дистанционные курсы повышения квалификации в Новороссийский социально-педагогический колледж, семинары, вебинары, городские методические объединения, внутриучрежденческое повышение квалификации, обеспечение методической, периодической литературой и другие формы.

Педагоги детского сада являются участниками городских методических объединений, принимают активное участие в конкурсном движении. Большое внимание уделяется обобщению и распространению педагогического опыта работников детского сада, что отражается в публикациях педагогов

Раздел II

2.1. Целевые ориентиры

<i>Цель программы:</i>
Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.
<i>Задачи программы:</i>
<ol style="list-style-type: none"> 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;
<i>Принципы программы:</i>
<p>Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС);</p> <p>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);</p> <p>Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).</p>
<i>Механизмы реализации Программы</i>
Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
<i>Сроки реализации Программы</i>
Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2023 по 2026 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.
<i>Ожидаемые результаты реализации Программы</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения; 2. Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; 3. Мотивация к качественному педагогическому труду; 4. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах; 5. Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности); 6. Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий; 7. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения; 8. Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; 9. Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников. 10. Качественная реализация ОП ДО (по результатам ВСКО ДО).

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Организация нормативно-правовой базы		
Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ.	ежегодно	Старший воспитатель Кузина О.С.
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	Ежегодно сентябрь	Старший воспитатель Кузина О.С.
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно В течение года	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	Постоянно	Старший воспитатель Кузина О.С.
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.	ежегодно	Заведующий Турсина И.П. Старший воспитатель Кузина О.С.
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: ГМО, профессиональные сообщества, ассоциации образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течении всего периода	Заведующий Турсина И.П. Старший воспитатель Кузина О.С.
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ), в рамках ВСКО ДО	Апрель-май ежегодно	Старший воспитатель Кузина О.С.
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течении всего периода	Старший воспитатель Кузина О.С.
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	ежегодно	Заведующий Турсина ИП Старший воспитатель Кузина О.С.
Планирование образовательной работы: - формирование корпоративного заказа; - проведение ВСКО ДО - повторная оценка уровня квалификации - организация методического сопровождения; - профильные и индивидуальные консультации; - временные творческие объединения по направлениям работы - конкурсы - открытые показы ООД - наставничество	В течении всего периода	Заведующий Турсина ИП Старший воспитатель Кузина О.С.

<ul style="list-style-type: none"> - включение педагогов в образовательное пространство: ГМО, клубы молодого педагога, интернет-сообщества - взаимодействие с соц партнерами; - конкурсное движение; - семинары-практикумы; - Мастер-классы; - вовлечение в проектную деятельность; -поддержка традиций; - экскурсии, фестивали, квест-игры, проведение акций, организация выставок и др. 		
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 Кузина О.С.
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2023-2026	Старший Воспитатель Кузина О.С.
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»	2023-2026	Старший воспитатель Кузина О.С.
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы	2023-2026	Старший воспитатель Кузина О.С.
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей		
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСКО ДО, оценки уровня квалификации.	Весь период	Старший воспитатель Кузина О.С.
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий Турсина ИП, старший воспитатель Кузина О. С.
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	Управленческая команда
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Старший воспитатель Кузина О.С., Председатель ПК Васильева СВ
Поддержка традиций ДОУ	Весь период	Заведующий, председатель ПК
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОУ	Весь период	Заведующий Турсина ИП, старший воспитатель Кузина О.С.
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	2023-2026	Заведующий Старший 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 ДООУ.

Способы оценки изменений:

- наблюдение;
- собеседование;
- контрольно-оценочная деятельность
- повторная оценка – сравнение результатов экспертизы 1 и экспертизы 2.
- оценка динамики индивидуального развития ребенка.
- ВСКО ДО

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДООУ, 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	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 ДООУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДООУ 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 ОП ДО	Результаты ВСКО ДО

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять его эффективность. Система работы по комплексному развитию профессиональной компетенции педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

Заключение

Программа обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а также повышение эффективности образовательного процесса ДОУ.

