

Принята:
на педагогическом совете
протокол № 1
30.08.2022г.



Заведующая МАДОУ №10
Журавко О.Ю.

ПРОГРАММЫ

профессионального развития педагогов
Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения общеразвивающего вида
детский сад № 10 «Вишенка»
на 2022-2024 годы

г. Новороссийск
2022г.

Содержание

| | | |
|-------------------|--|----|
| Раздел I | | |
| 1.1. | Паспорт программы | 3 |
| 1.2. | Пояснительная записка | 4 |
| 1.3. | Актуальность | 4 |
| 1.4. | Анализ кадровых ресурсов | 5 |
| 1.5. | Риски | 8 |
| Раздел II | | |
| 2.1. | Цель и задачи программы | 9 |
| 2.2. | Основные направления программы | 10 |
| 2.3. | Ресурсное обеспечение программы | 11 |
| 2.4. | Механизмы реализации программы | 11 |
| Раздел III | | |
| 3.1. | План реализации программы | 13 |
| 3.2. | Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала | 17 |
| Раздел IV | | |
| 4.1. | Мониторинг реализации программы | 18 |

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов

| | |
|--------------------------------------|---|
| Наименование программы | Программа профессионального развития педагогов Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 5 «Золотая рыбка» комбинированного вида на 2020-2022 годы |
| Разработчик программы | Творческая группа педагогов МАДОУ №10 |
| Цель программы | Стратегическая: Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МАДОУ №10 Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов |
| Задачи | <ul style="list-style-type: none">- 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 | 2022-2024 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 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 единомышленников;- Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО). |
| Механизм реализации программы | Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив МАДОУ №10, 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 автономного дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида детского сада № 10 «Вишенка» мо город Новороссийск (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)».

1.3. 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 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 №10 «Вишенка».

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 ООП ДО;
- осуществлении взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения;
- методическом обеспечении информационно-коммуникационными технологиями и умением применять их в воспитательно-образовательном процессе.

Предъявляются также требования к непрерывности профессионального развития педагогических кадров.

1.4. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Общий состав коллектива ДОУ: 52 человека.

Педагогический коллектив состоит из 32 педагогов.

Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 28 воспитателей, педагог-психолог, 2 музыкальных руководителя, инструктор по физической культуре. Педагогический коллектив последние годы обновляется, в том числе за счет ротации кадров. В ДОУ преобладают молодые педагоги и педагоги среднего возраста, которые имеют стаж педагогической работы,

Анализ данных показывает:

Квалификация педагогов

| Всего педагогов | категория | | соответствие занимаемой должности | не аттестованы | курсы повышения квалификации |
|-----------------|------------|------------|-----------------------------------|----------------|------------------------------|
| | в.к.к. | I к.к. | | | |
| 32 | 7 (22%) | 5 (16%) | 14 (44%) | 5 (16%) | 32 (100%) |

За два года число педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, увеличилось на 50%, возросло число педагогов имеющих первую квалификационную категорию.

Образование педагогов

| Всего педагогов | образование | |
|-----------------|---------------------|---------------------|
| | высшее | среднее специальное |
| 32 | 15 (47%) | 17 (53%) |

Стаж педагогической работы

| Всего педагогов | до 1 года | от 1-5 лет | от 5-10 лет | от 10-20 лет | Свыше 20 лет |
|-----------------|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|
| 32 | 2 (6%) | 9 (28%) | 12 (38%) | 7 (22%) | 2 (6%) |

Благодаря выстроенной и целенаправленной работе по повышению профессиональной компетентности педагогов, актуальным для нашего коллектива стало – корпоративное обучение на протяжении 2020-2022г.г.

100% педагогов прошли курсы повышения квалификации по темам:

1. «Оценка качества дошкольного образования: стратегия и инструменты», «институт развития образования», ГБОУ ИРО, Краснодар, 72 ч., 2020г.
2. «Комплексная подготовка экспертов к проведению экспертной оценки качества дошкольного образования в ДОО с использованием инструментария МКДО» в «Национальном институте качества образования», г. Москва, 72 ч., 2021г.
3. «Организация музыкального воспитания детей в соответствии с ФГОС ДО» «ЦНОИ», Санкт-Петербург, 72 ч., 2020 г.;
4. «Музыкальное воспитание детей в соответствии с ФГОС ДО», ООО «Инфоурок», 72 ч., 2020 г.;
5. «Инструктор по физической культуре: физическая культура в условиях реализации ФГОС ДО», «ЦНОИ», Санкт-Петербург, 72 ч., 2020 г.;
6. «Теория и методика развития дошкольника для организации образовательной деятельности в ДОО с учетом ФГОС ДО», ООО «Инфоурок», 72 ч. ч, 2020 г.;
7. «Проектирование образовательного процесса в условиях реализации ФГОС ДО», ООО «Центр повышения квалификации и переподготовки «Луч знаний», Красноярск, 2020г.;
8. «Современные подходы к содержанию и организации образовательного процесса в условиях введения ФГОС ДО», АНО «Центральный многопрофильный институт», Москва, 72 ч., 2020г.;

9. «Психолого-педагогическая помощь детям и родителям. Интегративный подход», ООО «ЦНОИ», Санкт-Петербург, 72 ч., 2020 г.;
10. «Инклюзивная практика в ДОО», ООО «ЦНОИ», Санкт-Петербург, 72 ч., 2020 г.;
11. «Организация доступной среды для инвалидов и других маломобильных групп населения: планирование и организация работы ответственного», ООО «ЦНОИ», Санкт-Петербург, 72 ч., 2020 г.;
12. «Технологии организации образовательного процесса в ДОО (с учетом стандарта Ворлдскиллс по компетенции «Дошкольное воспитание», НСПК, Новороссийск, 144 ч., 2021г.;
13. «Развитие дошкольников в соответствии с ФГОС ДО», ООО «ЦНОИ», Санкт-Петербург, 72 ч., 2021 г.;
14. «Навигация и консультирование родителей, воспитывающих детей, оказание им информационно-методической помощи», ГБОУ ИРО, Краснодар, 72 ч., 2021г.;
15. «Основы реализации дополнительного образования детей в ДОО (познавательное, художественно-эстетическое, физическое, речевое, социально-коммуникативное развитие)», ООО «ЦНОИ», Санкт-Петербург, 144 ч., 2021 г.;
16. «ФГОС ДО: организация педагогического процесса по обучению игре в шахматы детей дошкольного возраста», ООО «ЦНОИ», Санкт-Петербург, 36 ч., 2021 г.;
17. «Организация деятельности участника конкурса профессионального мастерства педагогических работников», ГБОУ ИРО, Краснодар, 24 ч., 2022г.;
18. «Взаимодействие участников образовательных отношений в условиях реализации ФГОС ДО», ГБОУ ИРО, Краснодар, 72 часа, 2022г.;
19. «Современные методы организации детской игры в ДОУ», ООО «Инфоурок», 36 ч., 2022 г.;
20. «Образование детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях реализации ФГОС (инклюзивное образование)», ООО «ЦНОИ», Санкт-Петербург, 72 ч., 2022 г.;

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

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. Это позволяет целенаправленно и последовательно повышать свою педагогическую компетентность.

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в краевых семинарах;
- участие в работе ГМО;
- конкурсное движение.

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

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу;
- слабая готовность молодых педагогов работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами;
- недостаточная готовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность некоторых педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.

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.)

1.5 Риски

- Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.
- Недостаточная эффективность положения о стимулировании.
- «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

Раздел II

2.1. Цель и задачи программы

Цель программы:

Стратегическая:

Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МАДОУ №10

Конкретная цель:

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

Задачи программы:

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;

Программа рассчитана на 3 года и решает поставленные задачи путем:

1. Разработки системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ через:
 - применение таких интерактивных методов как: деловые игры, «Мозговой штурм», презентация.
 - создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.).
 - сотрудничество с ГБПОУ КК «Новороссийским социально-педагогическим колледжем».
2. Повышения мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении через:
 - промежуточную диагностику уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.
 - разработку системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов разного уровня.
3. Совершенствования системы научно-методической работы, ее организации через:
 - развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;

- разработку индивидуальных планов личностного развития педагогов.

4. Активизации творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения через:

- активное участие педагогов в методической работе на уровне ДООУ, города: работа в составе творческих групп;
- участие в выставках материалов передового педагогического опыта;
- своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;
- наставничество у молодого специалиста.

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).

2.2 Основные направления программы

- Психологическая и методическая поддержка
- Непрерывность профессионального развития

В детском саду разработан алгоритм поддержки и развития кадрового потенциала.

- 1.Определение педагогом дефицита компетентности (диагностика профессиональных барьеров: субъективно – «что я не знаю, не умею, но хочу узнать», объективно – «что я должен уметь делать»).
- 2.Педагог говорит, что хотел бы внедрить технологию проектирования, но не знает, как это сделать.
- 3.Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности.
4. Составление индивидуальной программы обучения педагога.
- 5.Программа представляет собой индивидуальные консультации, взаимопосещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов.
- 6.Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития технологической компетентности педагога.
- 7.Коррекция общей программы повышения квалификации с учетом включения индивидуальных программ.
8. Реализация программы повышения квалификации педагогов.
- 9.Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности.

10. Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога с помощью других методов.

11. Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения).

12. Определение перспектив дальнейшего развития.

2.3 Ресурсное обеспечение Программы

Кадровое обеспечение.

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив детского сада разделен на четыре группы, которые отличаются уровнем профессионального мастерства.

Определены задачи профессионального развития каждой группы, а также формы работы по двум направлениям развития: компетенций и непрерывность профессионального развития.

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

Вторая группа: Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Имеют стаж работы более 5 лет.

Третья группа: Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют педагоги, имеющие стаж работы от 3 до 5 лет.

Четвертая группа: Молодые педагоги.

Обеспечение Программы

| Материально-техническое обеспечение | Методическое обеспечение: | Информационное обеспечение: |
|---|---|--|
| Технические средства обучения: ноутбук (10), видео проектор (8), принтер (10) интерактивная доска (7), переносная колонка (1) | Медиаотека; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий. | Подключена сеть Интернет (модем). Регулярно обновляется Банк нормативно-правовой Документации ДОУ. Педагоги ДОУ- 100 % владеют ИКТ |

2.4. Механизм реализации программы

1. Диагностический этап

Основное содержание. Разработка диагностических карт профессионального мастерства. 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 деятельности 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.

Раздел III

3.1. План реализации Программы

| мероприятия | планируемый результат | сроки | ответственные |
|---|---|-----------------|---------------------------------------|
| 1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ. | Статистические данные мониторинга | ежегодно | Заведующий МАДОУ, старший воспитатель |
| 2. Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОУ молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение наставничества); -комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы проф. мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, возможности повышения квалификации, аттестации на более высокую кв. категорию, материальное стимулирование); - комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.) | Укомплектованность кадрами | 2022-2023 уч.г. | Заведующий МАДОУ, старший воспитатель |
| 4. Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ: -разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; -систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения (не реже 1 раза в 3 года); - повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно- | Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив | ежегодно | Заведующий МАДОУ, старший воспитатель |

| | | | |
|---|--|---------------------------------------|---------------------------------------|
| правового лектория; -обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью; -мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ. | | | |
| 5. Мероприятия по аттестации педагогического персонала: -изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДОУ; - портфолизация педагогического персонала; - систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня; | Повышение квалификационной категории педагогического персонала учреждения. | 2022-2024гг. | Заведующий МАДОУ, старший воспитатель |
| 6. Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения). | Нормативные документы. | 2022-2024гг. | Заведующий МАДОУ |
| Школа профессионального мастерства | | | |
| Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов | | | |
| мероприятия | планируемый результат | ответственный | |
| 1. Стимулирование | | | |
| Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов | Выплата стимулирующего характера | Заведующий МАДОУ | |
| 2. Самообразование | | | |
| Помощь педагогу в выборе темы самообразования | Формулировка темы самообразования | Старший воспитатель | |
| Сопровождение педагогов по теме самообразования | Рекомендации по теме самообразования | Старший воспитатель | |
| Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического объединения. | Выступление на заседании методического объединения | Старший воспитатель | |
| 2. Наставничество | | | |
| План работы с молодыми педагогами. | Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального | Заведующий МАДОУ, Старший воспитатель | |

| | | |
|--|---|--|
| | роста молодого педагога. Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду. Совершенствование личностных и профессиональных качеств | |
| 4. Подготовка и прохождение аттестации | | |
| Информационное сопровождение подготовки и прохождения процедуры аттестации | Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности | Старший воспитатель |
| Повышение квалификации в процессе получения высшего образования | Укомплектованность ДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование. | Заведующий МАДОУ, Старший воспитатель |
| Предоставление воспитателю (педагогу) возможности для повышения квалификации. | Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации | Заведующий МАДОУ |
| 5. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета | | |
| Подписка ДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ | Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ. | Заведующий МАДОУ, Старший воспитатель |
| Функционирование медиатеки | Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших пользователями медиатеки. | Старший воспитатель |
| 6. Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов | | |
| Организация участия во внутренних, муниципальных, городских мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т. д) | Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания. | Старший воспитатель |
| Мероприятия для профессионального роста педагогов со стажем | | |
| 1. Стимулирование | | |
| Система материального стимулирования и поддержки | Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост | Заведующий МАДОУ |

| | | |
|---|--|---------------------|
| | педагога | |
| 2. Самообразование | | |
| Помощь педагогу в выборе темы самообразования | Формулировка темы самообразования | Старший воспитатель |
| Сопровождение педагога по теме самообразования | Рекомендации по самообразования | Старший воспитатель |
| Предоставление результатов исследования по теме самообразования на МО, педагогическом совете. | Выступление педагога на заседании МО, педагогическом совете, конференции, секции дошкольного образования | Старший воспитатель |
| 3. Подготовка и прохождение аттестации | | |
| Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации | Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, из них доля подтвердивших соответствие. | Старший воспитатель |
| 4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования | | |
| Подписка на профессиональные журналы и газеты | Повышение удельного веса численности педагогических работников, ставших читателями библиотеки ДОУ. | Старший воспитатель |
| Функционирование медиатеки | Повышение удельного веса Численности работников ДОУ, ставших пользователями медиатеки. | Старший воспитатель |
| 5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов. | | |
| Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т. д.) | Включенность педагогов в работу на различных уровнях, участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания | Старший воспитатель |
| Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня | Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет | Старший воспитатель |

3.2. Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала

1. Создание благоприятных условий для:
 - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
 - мотивации к качественному педагогическому труду;
 - увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
 - повышение социального статуса воспитателя.
2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в ДОУ;
3. Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров;
4. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога;
5. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;
6. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
7. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.

Раздел IV

4.1. Мониторинг реализации программы

Система мониторинга

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности.

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 критерии:

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
3. Результативность образовательного процесса.

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

Критерии мониторинга Программы

| Индикатор | Формы и методы | Объект | Периодичность | Ответственный |
|--|--|----------|----------------|---------------------|
| Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования | | | | |
| Использование современных образовательных программ и технологий | Наблюдение за педагогической деятельностью, контроль | Педагоги | В течение года | Старший воспитатель |
| Наблюдение за педагогической деятельностью, | Беседа, анализ, наблюдения | Педагоги | В течение года | Старший воспитатель |

| | | | | |
|--|---|----------|-------------------------|-------------------------------|
| контроль | | | | |
| Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности. | | | | |
| Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности. | Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа | Педагоги | В течение учебного года | Администрация |
| Результативность образовательного процесса | | | | |
| Реализация образовательной программы ДОУ в полном объеме | Мониторинг освоения образовательной программы | Дети | 1 раз в год (май) | Старший воспитатель, педагоги |
| Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества | Анкетирование, беседа, самооценка | Педагоги | В течение года | Администрация, педагоги |

Профессиональная (нормативно-документационная, методическая и образовательная) деятельность педагогов оценивается экспертами по 5-бальной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

Критерии и показатели профессионального роста педагогов.

| Критерии | Индикаторы |
|--|---|
| Оптимизация деятельности педагогических кадров | Повышение качества ДО |
| Количество педагогов, принимавших активное участие в различных конкурсах педагогического мастерства | |
| Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы | |
| Обеспечение непрерывного профессионального образования | Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в ДОУ |
| Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов | |
| Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов | |
| Совершенствование материально-технических условий деятельности педагогов | |
| Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников | Создание условий для профессионального роста педагогов |
| Представление педагогам пространства для педагогической инициативы | |
| Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства | |

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.

План мероприятий повышения квалификации педагогов МАДОУ №10

Цель: создание эффективной системы повышения квалификации педагогических кадров, ориентированных на формирование успешной, здоровой, социально адаптированной личности, ориентированной на общечеловеческие ценности, владеющей необходимыми знаниями для дальнейшего бучения с учетом индивидуальных способностей.

| Задачи | Направление деятельности | Исполнители | Сроки | | |
|--|--|------------------------------------|-------|------|------|
| | | | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1.Создание нормативной правовой основы повышения квалификации работников ДОУ. | 1.Систематизировать нормативные правовые документы проведения аттестации работников ДОУ. 2.Разработка локальных актов и обновление должностных инструкций, регламентирующих деятельность ДОУ и педагогических кадров. | Заведующая, старший воспитатель | + | | |
| 2.Разработка индивидуальных планов профессионального роста и достижений воспитателей и определение личных потребностей сотрудников в обучении, разработка и реализация программы «Школа молодого педагога» | - Проведение самоанализа - Составление перспективных планов для разных стажевых групп повышения квалификации педагогов - Работа над персональными темами по самообразованию педагогов - Своевременное обучение всех сотрудников: на курсах повышения квалификации, на городских и краевых семинарах (вебинарах). | Заведующая, старший воспитатель | + | + | + |
| 3.Разработка и реализация программы «Педагог-новатор» | - Апробация новых форм повышения квалификации сотрудников (дистанционное обучение, вебинары и др.) - Увеличение количества работников имеющих квалификационные категории (первую, высшую). | Заведующая, старший воспитатель | | | + |
| 4. Трансляция опыта педагогов через: | - Участие в семинарах-практикумах, выступления на педагогическом совете (на уровне учреждения); - Городские и краевые конференции и семинары, МО; - Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства, мастер-классы; - Организация наставничества; - Ведение Портфолио (документ профессиональных достижений); - Печатные издания, сайт детского сада и другие Интернет-сайты и | Заведующая, старший воспитатель | + | + | + |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|
| | цифровые образовательные ресурсы. | | | | |
| 5.Выявление проблем связанных с организацией системы повышения квалификации. | - Анализ деятельности коллектива по программе педагога-психолога «Психологическое здоровье педагога» - Разработка дальнейших путей повышения квалификации | Заведующая, старший воспитатель, психолог | + | + | + |

Содержание и реализация Программы

Программа, рассчитана на 3 года, включает в себя три этапа.

| Первый этап 2022г. | Второй этап 2023г. | Третий этап 2024г. |
|---|--|---|
| Целью является активное стимулирование мотивации педагогов, развитие у них адекватного представления о собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии. | Работа по раскрытию перед педагогами новых возможностей самореализации, повышающих их ценность как профессионалов. | Заключительный этап, цель которого - закрепление конкурентоспособности сотрудников ДОУ в широких педагогических кругах. |
| Он включает следующие мероприятия: - анализ и обобщение имеющегося в учреждении опыта работы по заявленной теме; - психолого-педагогический мониторинг способностей педагогов; - формирование мотивационной готовности родителей к участию в конкурсах; - включение в процесс планирования педагогов дошкольного образовательного учреждения, что способствует: -повышению у педагогов личной заинтересованности в реализации конкурсной деятельности; -развитию активности и организаторских способностей педагогов ДОУ и созданию положительного микроклимата. - проведение тестирования, обучающих занятий, семинаров | -оформление позитивного педагогического опыта, подлежащего распространению; -участие педагогов, детского коллектива и родителей в конкурсах образовательной системы разного уровня; -мастер-класс по представлению и защите профессионального опыта педагогов на мероприятиях разного уровня; -подготовка фото- и видеоматериалов для достижения личностных целей и целей учреждения в целом; -помощь в подготовке презентаций созданной методической продукции и творческих отчетов о результатах работы; -представление материалов творческого труда на | Проводится оценка результатов работы всех участников программы (на основании самоанализа), обрабатываются и оформляются все материалы, создается методическое пособие для внедрения данной модели в практику работы дошкольного учреждения. |

| | | |
|--|--|--|
| <p>для педагогов с целью повышения их профессиональной мотивации, творческой инициативности и формирования умения социального позиционирования себя в профессии;</p> <p>-разработка тематики и определение направлений проекта на основе содержания конкурсной деятельности.</p> | <p>заседаниях педагогического совета ДОУ;</p> <p>-проведение открытых мероприятий для педагогов городской образовательной системы.</p> | |
|--|--|--|

Изменения и дополнения к программе

Вносимые изменения и дополнения к Программе профессионального развития педагогов МАДОУ №10 в 2023 году сделаны с учетом принятой ФОП ДО, утвержденной Министерством просвещения России от 25.11.2022г. №1028.

1. Внести изменения в раздел 1 «Паспорт Программы». Дополнить п.1.2. «Пояснительная записка» указанием следующих нормативных документов:
 - 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;
 - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 20.12.2012г. №273-ФЗ (в ред. от 04.08.2023г.);
 - 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»;
 - Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утвержденный приказом Министерства просвещения России от 17.10.2013 № 1155 (в ред. от 08.11.2022г.);
 - Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 25.11.2022г. №1028 «Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования» (зарегистрирован 28.12.2022г. №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 минобраз России 06.02.2023г. №72264).

2. Внести изменения в раздел 1, пункт 1.3 «Актуальность» в абзац «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». Читать «... качественно реализовать ОП ДО».

3. Дополнить последний абзац в разделе 1, п.1.3. «...стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО...» словами «...и ФОП ДО...».
4. Внести изменения в раздел 2, в п.2.1.в цель программы «Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МАДОУ №10». Читать «...реализации ОП ДО...».