

ПРИНЯТ:

Решением Педагогического совета

Протокол № 1 от 29.08.2023

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий филиала

МБДОУ детского сада –

детского сада № 40/228

 А.В. Кондратьева

Приказ № 94-ОД от 29.08.2023

**ПРОГРАММА**  
профессионального развития педагогов  
филиала Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения –  
детского сада «Детство» детского сада № 40/228  
на 2023-2025г.г.

## Содержание

<b>Раздел I</b>			
	1.1.	Паспорт программы	3
	1.2.	Пояснительная записка	4
	1.2.1.	Актуальность	4
	1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	5
<b>Раздел II</b>			
	2.1.	Целевые ориентиры программы Задачи программы Принципы программы Механизмы реализации программы Сроки реализации Ожидаемые результаты	6
<b>Раздел III</b>			
	3.1	Система мероприятий	7
<b>Раздел IV</b>			
	4.1.	Мониторинг реализации программы	10

## Раздел 1

### 1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов

<b>Наименование программы</b>	Программа профессионального развития педагогов филиала Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада «Детство» детского сада № 40/228 на 2023-2025 годы
<b>Разработчик программы</b>	старший воспитатель
<b>Цель программы</b>	Создание условий для постоянного повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов
<b>Задачи программы</b>	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;.
<b>Сроки реализации</b>	2023-2025 годы
<b>Ожидаемые результаты</b>	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, учебно-методической 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).
<b>Механизм реализации программы</b>	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
<b>Система организации контроля</b>	Текущий контроль осуществляет заведующий, старший воспитатель

## 1.2.

**Пояснительная записка**

Программа профессионального развития педагогов филиала Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада «Детство» детского сада № 40/228 (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)».

**1.2.1. 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, в т.ч и ИКТ-компетенциями,
- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
- ориентированный на личность ребенка
- мотивированный на постоянное 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 филиала Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада «Детство» детского сада №40/228

### 1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Благодаря выстроенной и целенаправленной работе по повышению профессиональной компетентности педагогов, актуальным для нашего коллектива стало – **корпоративное обучение** на протяжении 2022г.-2023г.

100% педагогов прошли курсы повышения квалификации на тему:

1. КПК «Оказание первой помощи до оказания медицинской помощи» Учебно-методический портал «Учмет», 36 ч., 2022 г.;
2. КПК «Профилактика детского дорожно-транспортного травматизма в условиях образовательной организации», ГАОУ ДПО «ИРО», 16 ч, 2022 г.;
3. КПК «Содержание и технологии деятельности педагога дошкольной образовательной организации в соответствии с ФООП ДО и ФАОП ДО», ООО «Высшая школа делового администрирования», 72 часа, 2023г.;

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

#### Квалификация педагогов

год	высшая	первая	соответствие занимаемой должности	не имеет
<b>2022</b>	5	9	0	3
<b>2023</b>	7	9	0	1

#### Образование педагогов

год	высшее	Среднее специальное	среднее
<b>2023</b>	35%	65%	0

#### Стаж педагогической работы

год	До 5 лет	5-10 лет	10-15 лет	15-20 лет	более 20 лет
<b>2023</b>	3	2	0	8	4

В дошкольном образовательном учреждении работает сплоченный коллектив единомышленников, который отличается профессионализмом, работоспособностью, стабильностью и энергичностью. Детский сад укомплектован кадрами – на 100%, из них 100% имеют педагогическое образование. На протяжении всего времени состав педагогического коллектива остается стабильным, текучесть кадров отсутствует.

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.

## Раздел II

### 2.1. Целевые ориентиры

#### ***Цель программы:***

Создание условий для постоянного 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, используя корпоративное обучение и обучение с отрывом от производства.
4. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей, опираясь на результаты мониторинга.
5. Содействовать педагогам в определении собственных целей, личных и профессиональных потребностей и мотивов, целей профессионального развития (индивидуальные маршруты).

#### ***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 2023 по 2025 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

#### ***Ожидаемые результаты реализации Программы***

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, учебно-методической базы дошкольного учреждения;
8. Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
9. Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
10. Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).

## Раздел III

## 3.1. Система мероприятий по реализации программы

Мероприятие	Сроки	Ответственные
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. Предоставление актуальной информации на сайте ДОО о программах повышения квалификации, дополнительном образовании (вебинары, семинары)	В течении всего периода	Заведующий, старший воспитатель
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
<b>Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации</b>		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	ежегодно	Заведующий и старший воспитатель
Планирование образовательной работы: - 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;	В течении всего периода	Заведующий и старший воспитатель

<ul style="list-style-type: none"> <li>- профильные и индивидуальные консультации;</li> <li>- временные творческие объединения по направлениям работы</li> <li>- конкурсы</li> <li>- открытые показы ООД</li> <li>- наставничество</li> <li>- включение педагогов в образовательное пространство: ГМО, клубы молодого педагога, интернет-сообщества</li> <li>взаимодействие с соцпартнерами;</li> <li>- конкурсное движение;</li> <li>- семинары-практикумы;</li> <li>- Мастер-классы;</li> <li>- вовлечение в проектную деятельность;</li> <li>- поддержка традиций;</li> <li>- экскурсии, фестивали, квест-игры, проведение акций, организация выставок и др.</li> </ul>		
<b>Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров</b>		
<p><b>Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного),</b>  <b>Формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития (ИППР)</b></p>	В течении всего периода	Старший воспитатель
<p><b>Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.</b></p>	2023-2025	Старший воспитатель
<p><b>Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов</b>  <b>Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»</b></p>	2023-2025	Старший воспитатель, педагог-психолог
<p><b>Развитие конкурсного движения:</b>  <b>-конкурсы в ДОУ</b>  <b>-дистанционные конкурсы</b>  <b>-профессиональные конкурсы</b></p>	2023-2025	Старший воспитатель
<b>Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей</b>		
<p><b>Совершенствование системы внутреннего контроля.</b>  <b>Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.</b></p>	Весь период	Старший воспитатель
<p><b>Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе</b></p>	Весь период	Заведующий старший воспитатель
<p><b>Организация методического сопровождения на основе ИППР педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.</b></p>	Весь период	Старший воспитатель
2023-2025		
<p><b>Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе</b></p>	Весь период	Управленческая команда
<p><b>Организация традиционных праздничных</b></p>	Весь период	Старший

<b>мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок</b>		воспитатель Председатель профсоюзной организации ДОУ
<b>Поддержка традиций ДОУ</b>	Весь период	Заведующий, председатель профсоюзной организации ДОУ
<b>Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОУ</b>	Весь период	Заведующий Старший воспитатель
<b>Разработка положений, проведение конкурсов</b>	2023-2025	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 ДОУ.

Способы оценки изменений:

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

<b>Предполагаемые результаты реализации программы</b>	<b>Индикаторы измерения</b>
<b>Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов</b>	Наличие программ, положений, ИППР, положения о конкурсах и мастерских
<b>Создание условий для профессионального роста каждого педагога</b>	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.
<b>Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников</b>	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
<b>Освоение педагогами инновационных образовательных технологий</b>	- 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%
<b>Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов</b>	- Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%
<b>Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников</b>	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность
<b>Качественная реализация ООП ДО</b>	Результаты ВСОКО