

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 8 с. БЕЛОГОСТИЦЫ»**

Утверждена приказом заведующего
МДОУ «Детский сад № 8 с. Белогостицы»
от 15.07.2022 № 45 в

**КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА
профессионального развития педагогов
МДОУ «Детский сад № 8 с. Белогостицы»
на 2022-2024 годы**

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 «Детского сада № 8 с. Белогостицы» 2022-2024 годы
Разработчик программы	Творческая группа, руководитель Зверева Елена Николаевна
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	2022-2024 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 ООП ДО (по результатам ВСОКО).
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий

1.2.

Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №8 с. Белогостицы» (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 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 МДОУ «Детский сад № 8 с. Белогостицы».

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Благодаря выстроенной и целенаправленной работе по повышению профессиональной компетентности педагогов, актуальным для нашего коллектива стало – **обучение** на протяжении 2018г.-2022г.

67% педагогов прошли курсы повышения квалификации за последние три года на 100%

17% за два последние года прошли на 72%

17% курсов нет – молодой специалист

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

Квалификация педагогов

год	высшая	первая	соответствие занимаемой должности	н/аттестован
2018	0	50%	50%	0%
2022	0	50%	33%	17%

Образование педагогов

год	высшее	Среднее специальное
2018	83%	17%
2022	83%	17%

В дошкольном образовательном учреждении работает сплоченный коллектив единомышленников, который отличается профессионализмом, работоспособностью, стабильностью и энергичностью. Детский сад на протяжении пяти лет укомплектован кадрами – на 100%, из них 100% имеют педагогическое образование. На протяжении всего времени состав педагогического коллектива остается стабильным, текучесть кадров отсутствует (приложение №2).

Стаж педагогической работы

год	До 5 лет	От 5 до 10 лет	10-15 лет	15-20 лет	Более 20 лет
2018	16%	16%	36%	16%	16%
2022	2	0	2	1	1

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 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;

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 2020 по 2022 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

Ожидаемые результаты реализации Программы

Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;

- 1.. Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;
- 2.. Мотивация к качественному педагогическому труду;

- 3.. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;
- 4.. Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);
- 5.. Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
6. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения;
- 7.. Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
- 8.. Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
9. 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	Заведующий
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ
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	Заведующий
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом.	ежегодно	Заведующий ДОУ
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: ГМО, ШМП; образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течении всего периода	Заведующий,

Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Заведующий
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течении всего периода	Заведующий
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	ежегодно	Заведующий
<ul style="list-style-type: none"> • 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

<ul style="list-style-type: none"> • профильные и индивидуальные консультации; • временные творческие объединения по направлениям работы • конкурсы • открытые показы ООД • наставничество • - включение педагогов в образовательное пространство: ГМО, клубы молодого педагога, интернет-сообщества • взаимодействие с соцпартнерами; • конкурсное движение; • семинары-практикумы; • -Мастер-классы; • вовлечение в проектную деятельность; • -поддержка традиций; • экскурсии, фестивали, квест-игры, проведение акций, организация выставок и др. 		
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	Заведующий
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2022-2024	Заведующий
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»	2022-2024	Заведующий педагог-психолог,
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы	2022-2024	Заведующий
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей		
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	Весь период	Заведующий
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий
Организация методического сопровождения на основе ИППР педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.	Весь период	Заведующий
Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения		
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Заведующий, Педагог-психолог
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Заведующий Председатель ПК
Поддержка традиций ДОУ	Весь период	Заведующий, председатель ПК
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОУ,	Весь период	Заведующий
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	2022-2024	Заведующий

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

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, ИППР, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации и т.д.
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	- 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%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность
Качественная реализация ООП ДО	Результаты ВСОКО