

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 3 «Ласточка»»,
г. Козельск Козельского района Калужской области

Принята
на педагогическом совете
Протокол № 1 от 31 августа 2023 г.



Утверждаю
Заведующая МКДОУ
д/с №3 «Ласточка»
- /Ходак Л.В./

Приказ № 33/1 от 31.08.2023 г.

**Программа профессионального развития педагогов
на 2023-2025 г.г.**

Раздел 1.

1.1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов на 2023-2024 учебный год
Разработчик программы	Старший воспитатель Храменкина Светлана Владимировна
Цель Программы	Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников, обеспечивающих повышение качества образовательных услуг
Задачи программы	1. Совершенствовать системный подход к организации непрерывного образования о повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ. 2. Повысить мотивацию педагогов на активное внедрение инновационных технологий и участие в конкурсном движении различных уровней. 3. Совершенствовать систему организационно-методических мероприятий. 4. Формировать образ успешного педагога через совершенствование умений педагогов планировать образовательный процесс, анализировать свою педагогическую деятельность, обобщать и транслировать свой опыт в педагогическом сообществе на высоком уровне.
Сроки реализации	2023-2025 г.г.
Ожидаемые результаты	1. В ДОУ созданы благоприятные условия для профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала. 2. 100% педагогов активно используют инновационные технологии, в том числе ИКТ, в педагогическом процесс, регулярно повышают уровень своей профессиональной компетентности. 3. Значительно увеличилась доля педагогов (до 80%), участвующих в конкурсах различных уровней, в том числе в роли куратора воспитанников. 4. Пополнена база знаний ДОУ, обеспечивающая методическое сопровождение педагогов. 5. Сформирован творческий коллектив педагогов-единомышленников.

Механизм реализации программы	Участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив МКДОУ д/с №3 «Ласточка»
Система организации контроля	Контроль (фронтальный, оперативный, тематический) осуществляют заведующая ДОУ, старший воспитатель

1.2. Пояснительная записка.

Программа профессионального развития педагогов (далее – Программа) муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения “Детский сад комбинированного вида № 3 «Ласточка»», г. Козельск Козельского района Калужской области 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:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
2. 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).
3. 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".
4. 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)»

1.3. Актуальность.

В условиях модернизации и развития системы образования произошли существенные изменения в содержании образовательной деятельности. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования. Главным условием развития системы дошкольного образования является наличие профессионально-подготовленных педагогических кадров. Профессиональная компетентность представляет собой интегральное профессионально – личностное качество, характеризующее способность педагога решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной педагогической деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта, ценностей и наклонностей. Введение ФГОС ДО и ФОП ДО, а также профессиональный стандарт педагога предъявляют особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДОУ. Профессиональная деятельность педагога требует постоянного обновления и совершенствования мастерства, развития имеющегося опыта, повышения уровня своей компетенции. Современное образование требует от педагога ДОУ новых профессиональных и личностных качеств, таких, как системное творческое мышление, информационная, коммуникативная культура, конкурентоспособность, лидерские качества, жизненный оптимизм, умение создавать свой положительный имидж, способность к осознанному анализу своей деятельности, самостоятельным действиям в условиях неопределенности, наличие навыков сохранения и укрепления здоровья, выживаемость, стрессоустойчивость.

Между тем, следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, уровень квалификации педагогов не всегда позволяет качественно реализовать образовательную программу дошкольного образования.

Поэтому, на фоне обновления содержания дошкольного образования, принципов построения образовательного процесса, усугубляется противоречие между требуемым и

реальным уровнем профессиональной компетентности педагогов. На практике это выражается в преобладании в работе воспитателя учебной модели построения образовательного процесса, в затруднениях, связанных с подбором форм и методов воспитания, обучения и развития дошкольников с разными образовательными потребностями, в том числе детей с ОВЗ и детей-инвалидов.

Таким образом, возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы со взрослыми и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации. Поэтому одной из основных управленческих задач ДООУ стала разработка программы профессионального развития педагогов, определяющей требования к условиям качественной реализации образовательной программы дошкольного образования:

- высокий уровень профессиональной компетентности педагогов;
- повышение качества методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального роста;
- предоставление возможности распространения своего педагогического опыта на основе.

Программа направлена на удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагогов и обеспечение условий для их включения в активный творческий процесс.

1.4. Анализ кадровых условий.

Качество образовательной работы зависит от профессиональной подготовки педагогов. Педагогический коллектив МКДОУ д/с №3 «Ласточка» отличается стабильностью, постоянным развитием и представляет собой сочетание опытных и начинающих педагогов, что позволяет сохранять и передавать традиции ДООУ, способствует обмену опытом между педагогами, тем самым способствует развитию системы наставничества и увеличивает эффективность работоспособности.

Дошкольное образовательное учреждение укомплектовано педагогическими кадрами согласно штатного расписания. Качество образовательной деятельности во многом зависит от профессиональных характеристик педагогов. Самыми значимыми из них являются образовательный уровень, стаж работы, квалификационная категория. В ДООУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы. В последние годы педагогический коллектив.

Распределение педагогического персонала (на 01.09.2023 г.)

По стажу педагогической работы

Стаж педагогической работы	До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет
Количество педагогов	2	-	5	4
%	18%		46%	36%

По уровню образования

Образование	Высшее	Средне специальное
Количество педагогов	5	6
%	46%	54%

По уровню квалификации

Квалификационная категория	Высшая	Первая	Соответствие занимаемой должности	Не аттестованы
Количество педагогов	1	4	5	1
%	9%	36%	46%	9%

Повышение профессиональной компетентности педагогов способствует совершенствованию образовательной деятельности, саморазвитию педагогов и оказывает прямое влияние на качество дошкольного образования.

Педагоги ДОУ регулярно повышают свой профессиональный уровень через:

- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе РМО и других формах организационно-методической работы;
- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- участие в творческих конкурсах, в том числе в сети Интернет

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

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

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.)

Раздел 2.

2.1. Цель и задачи Программы

Цель: Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников, обеспечивающих повышение качества образовательных услуг

Задачи:

1. Совершенствовать системный подход к организации непрерывного образования о повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ.
2. Повысить мотивацию педагогов на активное внедрение инновационных технологий и участие в конкурсном движении различных уровней.
3. Совершенствовать систему организационно-методических мероприятий.
4. Формировать образ успешного педагога через совершенствование умений педагогов планировать образовательный процесс, анализировать свою педагогическую деятельность, обобщать и транслировать свой опыт в педагогическом сообществе на высоком уровне.

2.3. Условия реализации Программы.

- персональный подход к каждому педагогу: важно выстроить индивидуальный маршрут для каждого педагога с учётом его потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации;
- формирование внутренней и внешней мотивации: каждый педагог должен понимать, зачем ему необходимо учиться и что он за это получит, мотивом может служить признание и уважение среди коллег и родителей, финансовое стимулирование.
- создание комфортной, творческой, информационной среды;

- создание условий для общения в деловых профессиональных сообществах: изучение нового через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами, наставничество;
- посещение РМО, педагогических чтений и конференций, участие в профессиональных конкурсах.

Принципы Программы.

Принцип	Условия
принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников	Выполнение общих требований в рамках Профессионального стандарта педагога и федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования;
принцип партнёрства	Определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидация их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия
принцип саморазвития	Определение приоритетности актуализации внутренних источников развития, интенсификации развития, способности адаптироваться в изменившейся ситуации;
принцип целостности методического сопровождения	Теоретическая подготовка педагогов: практика-самообразование - профессиональное общение;
принцип поддержки инициативы и творчества	Инициативность педагогов - необходимый источник саморазвития всей образовательной системы и профессионального роста самого педагога, особенно если он направлен на развитие педагогического творчества
принцип системного контроля, самоконтроля и взаимоконтроля	Организованный системный контроль стимулирует профессиональный рост педагога.

Отбор форм и методов повышения квалификации обусловлен психологическими особенностями профессиональной деятельности педагогов. Процесс педагогического сопровождения педагогов строится с учётом следующих требований:

- овладение педагогами различных способов самостоятельного познания и саморазвития в сфере дошкольного образования;
- ориентация педагогов на необходимость в профессиональном общении;
- самоанализ собственной педагогической деятельности и осознание необходимости её непрерывного совершенствования;
- построение проблемных организационно-методических мероприятий, требующих от педагогов творческого синтеза мышления, использование форм и методов методической работы, направленной на осмысление собственной профессиональной деятельности;
- распространение эффективного инновационного педагогического опыта работы.

Раздел 3. Система мероприятий по реализации Программы.

№	Мероприятия	Срок исполнения	Ответственный
Обеспечение и стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития			
1	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их	Ежегодно, сентябрь	Старший воспитатель

	профессиональных потребностей. Формирование корпоративного заказа на КПК		
2	Внесение изменений и дополнений в Положение о материальном стимулировании педагогических работников	По мере необходимости	Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат
3	Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующая, председатель ППО
4	Создание мотивации и оказание поддержки педагогам при прохождении процедуры аттестации на высшую и первую квалификационные категории	Регулярно	Старший воспитатель
5	Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: РМО, образовательные интернет-сайты, персональные сайты педагогов и др.	постоянно	Старший воспитатель
6	Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, возможности ротации кадров.	Май 2024г., Сентябрь 2024г. Май 2025 г.	Заведующая, старший воспитатель
7	Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности. Достижение 100% уровня владения педагогами ИКТ-технологиями.	До мая 2024 г.	
Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов и совершенствование педагогической работы			
1	Мониторинг уровня квалификации педагогических кадров и выявления образовательных потребностей.	Ежегодно, сентябрь, май	Заведующая, старший воспитатель
2	Планирование и организация методического сопровождения педагогов: - индивидуальные и фронтальные консультации по реализации ФГОС ДО и ФОП ДО; - семинары, тренинги, мастер-классы, открытые показы по всем образовательным направлениям; - практикумы по расширению знаний педагогов об инновационных технологиях в сфере дошкольного образования; - вебинары различных уровней по организации образовательной деятельности в соответствии с современными требованиями	В течение учебного года согласно годовому плану	Старший воспитатель
3	Проведение тренингов, направленных на расширение коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профилактику профессионального выгорания	2 раза в год	Старший воспитатель
4	Адаптация и становление молодых педагогов. Совершенствование системы наставничества	В течение учебного года	Старший воспитатель
5	Развитие конкурсного движения: - профессиональные конкурсы различных уровней; - творческие конкурсы различных уровней; - педагогические конкурсы различных уровней.	В течение учебного года	Старший воспитатель
Повышение качества методического сопровождения педагогов на основе выявленных образовательных потребностей			
1	Организация и проведение внутренней оценки	Ежегодно, май	Заведующая,

	качества образования		старший воспитатель
2	Создание оптимальных условий для применения педагогами в образовательной деятельности инновационных технологий, в том числе ИКТ	В течение всего периода	Заведующая
3	Обобщение и самоанализ педагогами собственного педагогического опыта	Ежегодно, май	Старший воспитатель
Положение уровня организационной культуры ДОУ			
1	Создание благоприятного психологического климата в коллективе	В течение всего периода	Старший воспитатель
2	Организация совместных экскурсий и поездок, традиционных праздничных мероприятий тематического характера	В течение всего периода	Заведующая, председатель ППО
3	Поддержка традиций и уклада ДОУ (День знаний, День пожилого человека, День матери, День дошкольного работника и т.д.)	В соответствии с календарным планом воспитательной работы	Старший воспитатель
4	Стимулирование успешного участия в муниципальных и региональных проектах, профессиональных конкурсах	В течение всего периода	Заведующая, старший воспитатель
5	Разработка положений о проведении конкурсов, награждение педагогов Почётными грамотами ДОУ	В течение всего периода	Заведующая, старший воспитатель

3.1. Мониторинг реализации Программы профессионального развития педагогов.

Мониторинг профессионального развития педагогов осуществляется через изучение опыта работы, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДОУ и конкурсном движении различных уровней.

Способы оценки измерений:

- наблюдение;
- собеседование;
- контрольно-оценочная деятельность;
- оценка динамики индивидуального развития ребёнка.

Предполагаемые результаты реализации Программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы знаний ДОУ, регламентирующей методическое сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, индивидуальных планов профессионального развития, положений о конкурсах и творческих мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	- рост числа педагогов с первой и высшей категорией на 20%; - рост числа педагогов, участников профессиональных и творческих конкурсов до 80%; - рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации в СМИ, в том числе в сети Интернет.
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих и проектных группах разных

	уровней до 80%
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	- увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии до 80%; - увеличение количества педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы до 50%; - увеличение количества педагогов, использующих ИКТ-технологии в образовательном процессе до 100%;
Закрепление педагогических кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых специалистов	Стабильная 100%-обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами.
Качественная реализация образовательной программы дошкольного образования	Результаты ВСОКО

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено 3 критерия:

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

Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

Индикатор	Форма	Объект	Периодичность	Ответственные
Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.				
Использование современных образовательных технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью	Педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель
<i>Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.</i>				
Участие в творческих и проектных группах по вопросам развития качества дошкольного образования	Фиксация результатов в Карте творческой самореализации педагогов	Педагоги	По мере участия	Педагоги
Организация самообразования педагогов	Анкетирование, тестирование, самооценка, собеседование	Педагоги	На начало учебного года	Старший воспитатель
Результативность образовательного процесса				
Реализация ФГОС ДО и ФОП ДО в полном объеме	Мониторинг ОП ДО ВСОКО	Педагоги, дети, условия реализации	1 раз в год 1 раз в год (май)	Старший воспитатель

Обобщение, распространение и презентация эффективного опыта педагогической работы	Создание базы знаний ДОУ	Педагоги	2023-2025 г.г.	Старший воспитатель
Удовлетворённость потребителями (родителями (законными представителями)) качеством образования в ДОУ	Мониторинг удовлетворённости, анонимное анкетирование родителей	Родители (законные представители) воспитанников	1 раз в год (май)	Старший воспитатель

Заключение.

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса ДОУ.