

ПРИНЯТО

На педагогическом совете
Протокол № 1
от «30» августа 2024г.

УТВЕРЖДАЮ

заведующий МАДОУ № 74
Г.Г. Назарюк
Приказ № 146-П/74
от «30» августа 2024г.



**Комплексная программа
профессионального развития педагогов
МАДОУ № 74 на 2024-2026 годы**

Содержание

Раздел I			
	1.1.	Паспорт программы	3
	1.2.	Пояснительная записка	5
	1.2.1.	Актуальность	5
	1.2.2.	Анализ кадров	6
Раздел II			
	2.1	Целевые ориентиры 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	10

Раздел I

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагога.

Наименование программы	Комплексная программа профессионального развития педагогов Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 74 комбинированного вида» до 2026 годы
Разработчик программы	Творческая группа ДОУ
Цель программы	Создание условий в ДОУ для формирования культуры профессионального развития педагогов, совершенствования механизма управления качеством профессионального развития на основе ценностей, принципов и традиций в условиях социокультурного окружения, через реализацию мероприятий «Комплексной программы профессионального развития педагогов до 2026 года»
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; Совершенствовать качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных областей.
Сроки реализации	2024-2026 годы
Ожидаемые результаты	Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения; Готовность педагогических работников к использованию ИКТ технологий, инновационных методов и форм работы в педагогическом процессе; Мотивация к качественному педагогическому труду; Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах; Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности); Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий; Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения; Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников; Качественная реализация ОП ДО, АОП ДО (по результатам ВСОКО)
Механизм реализации Программы	Механизм реализации Программы профессионального развития педагогических работников – это система программных мероприятий (Дорожная карта), скоординированных по срокам,

	согласованности действий участников Программы и направленных на достижение намеченных результатов.
Целевая группа	Педагоги ДОУ
Мониторинг реализации Программы	Положение о внутреннем контроле; План-график за реализацией программы

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МАДОУ №74 (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 просвещения Российской Федерации от 30.09.2022г. №874 "Об утверждении Порядка разработки и утверждения федеральных основных общеобразовательных программ»;
- 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,
- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
- ориентированный на личность ребенка
- мотивированный на профессиональное совершенствование.

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, уровень квалификации педагогов не позволяет качественно реализовать ОП ДО. Это выражается в том, что по результатам контрольно- оценочной деятельности, выявлено, что педагоги при выборе методов и приемов не учитывают индивидуальные возможности детей, особенности группы.

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы 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 основной управленческой задачей стало: разработка требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

Возникла необходимость в разработке механизма оценки уровня квалификации педагогов, требований к уровню квалификации педагогов, модели аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности для:

- оценки уровня профессиональной квалификации педагогов;
- повышения качества методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального роста;
- предоставление возможности распространения накопленного опыта на основе выявленных ресурсов педагогов;
- обеспечение разработки индивидуальных программ профессионального развития педагогов;
- разработка комплексной программы профессионального развития педагогов МАДОУ №74;
- формирования заказа на повышение квалификации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов

Дошкольное учреждение 88 % укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель, 15 воспитателей, 2 учителя - логопеда, 1 педагог -психолог, 2 музыкальных руководителя, 2 руководителя физической культуры. Педагогический коллектив последние годы обновляется, в том числе за счет ротации кадров.

Анализ данных показывает:

Распределение педагогического персонала

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	1	12	9
%	8,3	4,5	50,2	37,0

По уровню образования

Образование	Высшее	Средне специальное
Количество педагогов		
24	20	4

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
Количество педагогов	11	8	3	2
%	44%	32%	4%	8%

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- учебу в высших учебных заведениях;
- курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе РМО;

Раздел II

2.1. Целевые ориентиры

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;
- выйти на новый уровень организационной культуры учреждения;

Принципы Программы:

1. Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС);
2. 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);
3. Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться 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 2022 по 2025 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов МАДОУ № 74 на 2023-2025 годы

- 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 (положение о разработке ИППР, Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности);
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
- 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 не менее 1 раза в 3 года Формирование корпоративного заказа на КПК	Ежегодно сентябрь	Зам.зав. по УВР
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	ежегодно	Заведующий ДОУ и зам. зав. по УВР
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	Зам. зав. по УВР
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 и зам. зав. по УВР
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: ГМО, ШМП; Образовательные интернет сайты; Персональные сайты педагогов и т.п.	В течении года	Заведующий ДОУ и зам. зав. по УВР
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Зам. зав. по УВР

Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течении года	Зам. зав. по УВР
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	ежегодно	Заведующий ДОУ и зам. зав. по УВР
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; - профильные и индивидуальные консультации; - временные творческие объединения по направлениям работы; - конкурсы; - открытые показы ООД; -наставничество; -включение педагогов в образовательное пространство: РМО, 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.	В течении всего периода	Заведующий ДОУ и зам. зав. по УВР
Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров		
Организация разных форм обучения и переподготовки педагогов (в том числе дистанционно) Формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития (ИППР)	В течении всего периода	Зам. за. по УВР
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2023-2025	Зам. за. по УВР
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»	2023-2025	Зам. за. по УВР
Развитие конкурсного движения:	2023-2025	Зам. за. по УВР

- конкурсы в ДО - дистанционные конкурсы - профессиональные конкурсы		
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей		
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	Весь периода	Зам. за. по УВР
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий ДОУ и зам. зав. по УВР
Организация методического сопровождения на основе ИППР педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.	Весь период	Зам. зав. по УВР
Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения		
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая группа
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий, поездок.	Весь период	Зам. зав. по УВР Председатель ПК
Поддержка традиций ДОУ	Весь период	Заведующий ДОУ и зам. зав. по УВР
Стимулирование успешной профессиональной деятельности муниципальных проектов, проектах ДОУ	Весь период	Заведующий ДОУ и зам. зав. по УВР
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почетный знак, титул и т.п.)	2023-2025	Заведующий ДОУ и зам. зав. по УВР

Раздел IV

Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МАДОУ № 74 на 2023-2025 годы

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 категориями 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 пособия и авторские программы - Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-90%
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф.деятельность
Качественная реализация ОП ДОУ	Результаты ВСОКО