

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
Центр развития ребенка – детский сад № 49 "Березка"
Муниципального образования город Новороссийск

«УТВЕРЖДАЮ»
заведующий
МАДОУ ЦРР – д/с № 49
_____ Т.М.Нестерова
_____ протокол педсовета № ____
от ____ _____ 20__ г.

Программа профессионального развития педагогов на 2022 – 2026 г.г.

**муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
центра развития ребенка – детского сада № 49 «Березка»
муниципального образования город Новороссийск
на 2022 – 2026 г.г.**

г.Новороссийск

Содержание

Паспорт	3
Целевой раздел	5
Пояснительная записка	5
Цель и задачи	5
Принципы реализации Программы	6
Основные направления	7
Ожидаемые результаты	7
Содержательный раздел	8
Анализ кадровых условий.....	8
Характеристика основных проблем.....	12
Модель системы непрерывного образования, повышения профессионального мастерства педагогов ДОО	13
Пути реализации Программы	14
План мероприятий повышения квалификации педагогов.....	14
Формы методической работы по повышению профессионального мастерства педагогов.....	15
Организационный раздел.....	17
Этапы реализации программы.....	17
Материально-техническое обеспечение Программы.....	18
Ресурсное обеспечение Программы.....	18
Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников.....	19
 Приложение	

Паспорт
Программы профессионального развития педагогов
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения центра развития ребенка – детского сада № 49 «Березка»
на 2022 - 2026 гг.

Наименование Программы	Программа профессионального развития педагогов МАДОУ ЦРР – детского сада № 49 «Березка» г. Новороссийска
Основание для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». • Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. №1155). • Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"
Разработчики программы	Нестерова Т.М. – заведующий, Ковалёва С.П. – зам. заведующего по УВР, Пелипенко О.А. - старший воспитатель, Кроник Т.Г. – руководитель структурного подразделения «Центр дополнительного образования».
Исполнители программы	Педагогический коллектив МАДОУ, администрация
Цель Программы	Создание условий для повышения профессионального мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в соответствии с требованиями ФГОС ДО.
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> - формировать конкурентоспособный педагогический коллектив, имеющий необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития и инноваций; - создавать условия для заинтересованности педагогов в профессиональном росте; - создать условия для активизации творческого потенциала педагогов по обобщению опыта работы и его и распространению; - повысить мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий, участия в конкурсном движении, включения в инновационную деятельность; - совершенствовать систему организации непрерывного образования и повышения профессиональной

	<p>компетентности педагогов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - совершенствовать систему методической работы, ее организации; - создавать систему сохранения кадрового состава, закрепления молодых специалистов в МАДОУ; - формировать условия для активного внедрения инновационных технологий и участия в методических мероприятиях; - формировать творчески работающий коллектив.
Срок реализации Программы	2022 - 2026 г.г.
Этапы реализации программы	<p>1 этап (январь 2022г. – август 2022 г.) - диагностический</p> <p>2 этап (сентябрь 2022г. – сентябрь 2026г.) - практический</p> <p>3 этап (сентябрь 2026 – декабрь 2026) - аналитический</p>
Ожидаемые результаты Программы:	<p>Созданы благоприятные условия для профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала.</p> <p>Созданы условия для привлечения и закрепления молодых специалистов, педагогический коллектив стабилен.</p> <p>Создана система непрерывного профессионального роста педагогических кадров.</p> <p>Увеличено количество педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, принимающих участие в методических мероприятиях и профессиональных конкурсах разных уровней.</p> <p>Сформирован конкурентоспособный кадровый потенциал, обеспечивающий необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития и инноваций.</p>
Порядок управления реализацией программы	<ul style="list-style-type: none"> • Педагогический совет, разработчики Программы, заведующий • Текущий контроль

Целевой раздел

Пояснительная записка

Современное общество требует от педагога 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.

Это определяет необходимость повышения профессионально - педагогической квалификации педагогов образовательных организаций в том числе и дошкольных.

Программа профессионального развития педагогов Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка – детского сада № 49 «Березка» муниципального образования город Новороссийск на 2022-2026 годы (далее Программа) представляет собой среднесрочный нормативно-управленческий документ. В нем охарактеризованы уровень профессионального развития и проблемы педагогического коллектива, цель, задачи и направления повышения профессионального мастерства педагогов, коллектива, критерии оценки профессиональной квалификации педагогов, планируемые результаты.

Цель и задачи

Цель:

создание условий для повышения профессионального мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в соответствии с требованиями ФГОС ДО.

Задачи:

- формировать конкурентоспособный педагогический коллектив, имеющий необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития и инноваций;
- создавать условия для заинтересованности педагогов в профессиональном росте;
- создать условия для активизации творческого потенциала педагогов по обобщению опыта работы и его и распространению;

- повысить мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий, участия в конкурсном движении, включения в инновационную деятельность;
- совершенствовать систему организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогов;
- совершенствовать систему методической работы, ее организации;
- создавать систему сохранения кадрового состава, закрепления молодых специалистов в МАДОУ;
- формировать условия для активного внедрения инновационных технологий и участия в методических мероприятиях;
- формировать творчески работающий коллектив.

Принципы реализации Программы

Принцип согласованности совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения

Принцип рефлексивности	проведение анализа и коррекции деятельности, способов мышления педагогов
Принцип доброжелательности	опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога
Принцип непрерывности профессионального развития	задан федеральным государственным образовательным стандартом
Принцип партнерства	предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, района, 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

Основные направления

- Психологическая и методическая поддержка
- Непрерывность профессионального развития

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. Определение цели повышения квалификации педагога.

3. Составление индивидуальной программы обучения педагога (индивидуальные консультации, взаимопосещения занятий, изучение психолого- педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов).

4. Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития компетентности педагога.

5. Реализация программы повышения квалификации педагогов.

6. Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к педагогу (анализ, наблюдение).

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

8. Определение перспектив дальнейшего развития.

Ожидаемые результаты

- ✓ Созданы благоприятные условия для профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала.
- ✓ Созданы условия для привлечения и закрепления молодых специалистов, педагогический коллектив стабилен.
- ✓ Создана система непрерывного профессионального роста педагогических кадров.
- ✓ Увеличено количество педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, принимающих участие в методических мероприятиях и профессиональных конкурсах разных уровней.
- ✓ Сформирован конкурентоспособный кадровый потенциал, обеспечивающий необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития и инноваций.

Содержательный раздел

Анализ кадровых условий

В МАДОУ центр развития ребенка – детский сад № 49 укомплектован штат сотрудников. Все педагоги имеют педагогическое образование, обладают основными компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей, своевременно проходят курсы повышения квалификации и аттестацию.

Педагогический состав 34

Старший воспитатель

Воспитатели - 15

Педагог-психолог - 1

Учитель – логопед - 2

Учитель – дефектолог

Педагоги дополнительного образования -
10

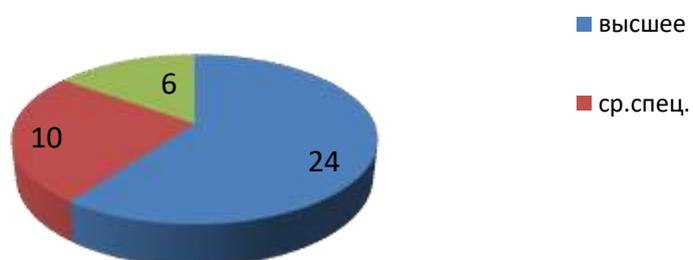
Инструктор по физической культуре

Музыкальные руководители - 2

Тьютор



Сведения об образовании

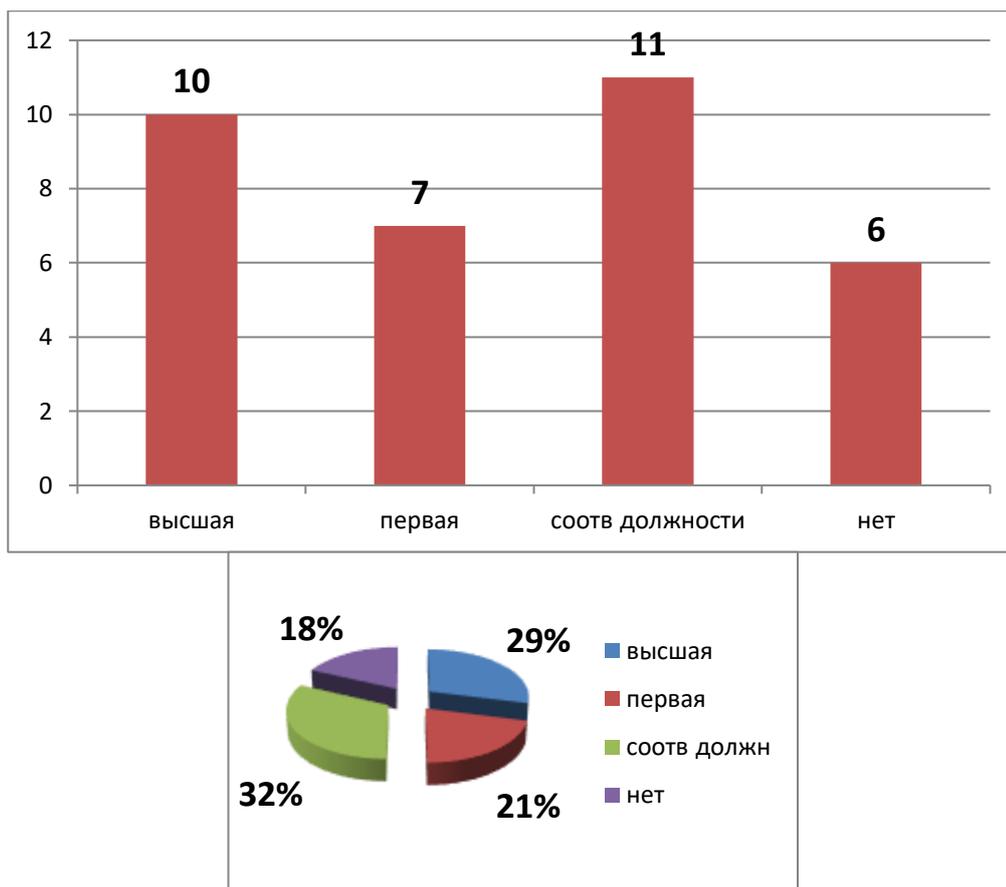


Курсы ПК



	2020- 2021	обучились в 2021 г.	прошли переподготовку	получили высшее образование
Имеют курсовую подготовку (72 часа)	33+ 2 адм,	29	1	0
Всего		39		

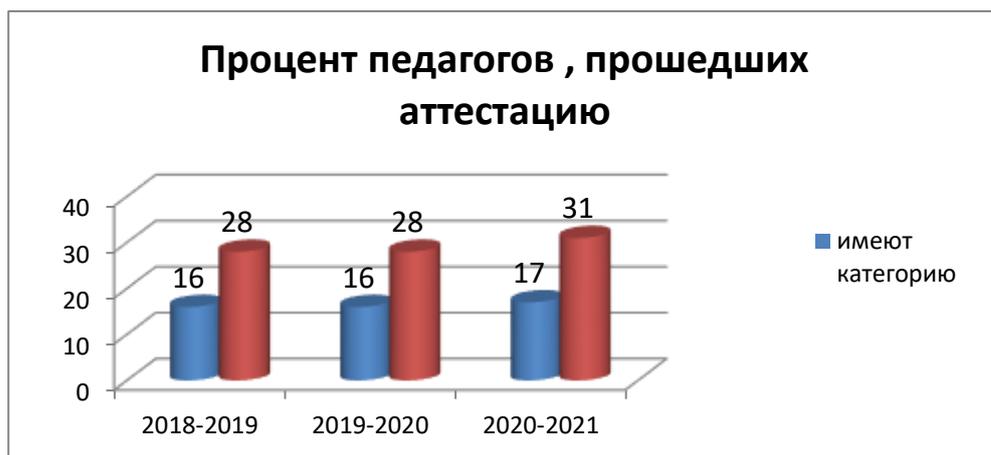
Квалификационная категоричность (декабрь 2021 г.)



Имеют Звания и награды:

- 1. Почетный работник общего образования - Кроник Т.Г., руководитель центра дополнительного образования, педагог дополнительного образования
 - 2. Грамота Министерства образования РФ –
Нестерова Татьяна Михайловна – заведующий
Ковалева Светлана Павловна – заместитель заведующего по УВР
Марченко Светлана Григорьевна – педагог дополнительного образования
Коровенко Ольга Александровна – педагог дополнительного образования
Асыллова Айше Тефиковна – педагог дополнительного образования
Шевченко Марина Евгеньевна – педагог дополнительного образования
 - 3. Грамота Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края –
Ковалева Светлана Павловна – заместитель заведующего по УВР
Пелипенко Оксана Александровна – старший воспитатель
Швец Ольга Александровна – воспитатель
Лекомцева Анна Ивановна – музыкальный руководитель

Все педагоги систематически проходят аттестацию, ведется работа по повышению квалификации педагогического и административного состава – курсы ПК, вебинары, специализированные курсы.



За период 2019 – 2021 г.г. были изменения в кадровом составе. Принято 12 новых педагогов, из них не проработали двух лет 6 человек. 4 человека – молодые специалисты и не подлежат аттестации.

Процент имеющих категорию изменился в 2021 году

– впервые получена первая категория – 1 педагог;

– впервые получена высшая категория – 3 человека.

Получили отраслевые награды – 4 педагога.

На «соответствие занимаемой должности» педагоги аттестуются своевременно согласно плану аттестации.

Конкурсы и мероприятия (семинары, ГМО, стажировки), в которых приняла участие организация и педагоги за период 2019 – 2021.

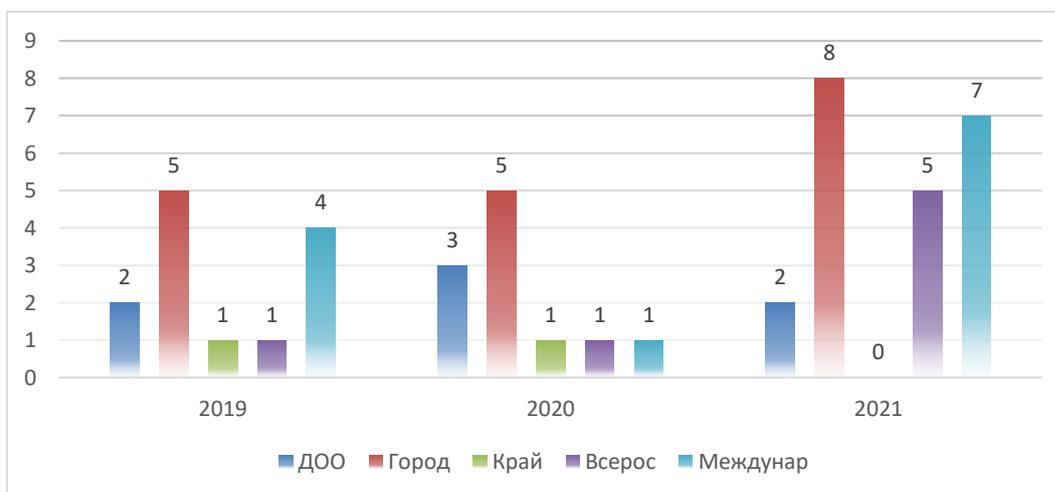
Диаграмма 1.



Такая активность – это, в основном, заслуга педагогов-лидеров, которые составляют небольшой процент педагогического коллектива.

В диаграмме 2 указано количество конкурсов, в которых принимали участие воспитанники. Воспитанники участвуют в конкурсах разного уровня ежегодно.

Диаграмма 2.



На диаграммах 1 и 2 видно, что в период 2019 – 2021 г.г. организация активно принимает участие в конкурсах профессиональных и конкурсах для воспитанников, а также мероприятиях по распространению и обмену опытом. Период пандемии привел к тому, что большинство мероприятий проводились в дистанционном режиме. Но данный фактор практически не отразился на активности коллектива.

Использование дистанционных средств взаимодействия стало необходимым. Данный фактор привел к повышению умений педагогов работать с видео материалами, использовать средства дистанционной связи ZOOM, Skype, WatsApp, готовить посты в аккаунте Инстаграмм, а также принимать участие в дистанционных мероприятиях, которые организованы на других платформах Webinar, ClickMeeting.

Характеристика основных проблем

Основная проблема заключается в следующем: в течение последних пяти лет постоянные частые изменения в педагогическом кадровом составе существенно затрудняли осуществлять работу по повышению профессиональной компетентности всех педагогических работников организации.

Частая смена воспитателей – вновь принятые сотрудники работают короткий период, не получив достаточного опыта работы.

Молодые специалисты (до трех лет стаж работы) в большинстве не нацелены на рост в профессии «педагог, воспитатель»; имеется социальный фактор - декретный отпуск.

Старение опытного педагогического состава.

Неготовность педагогов, имеющих стаж работы более пяти лет работать в условиях, предъявляемых федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования, неготовность к инновационной деятельности.

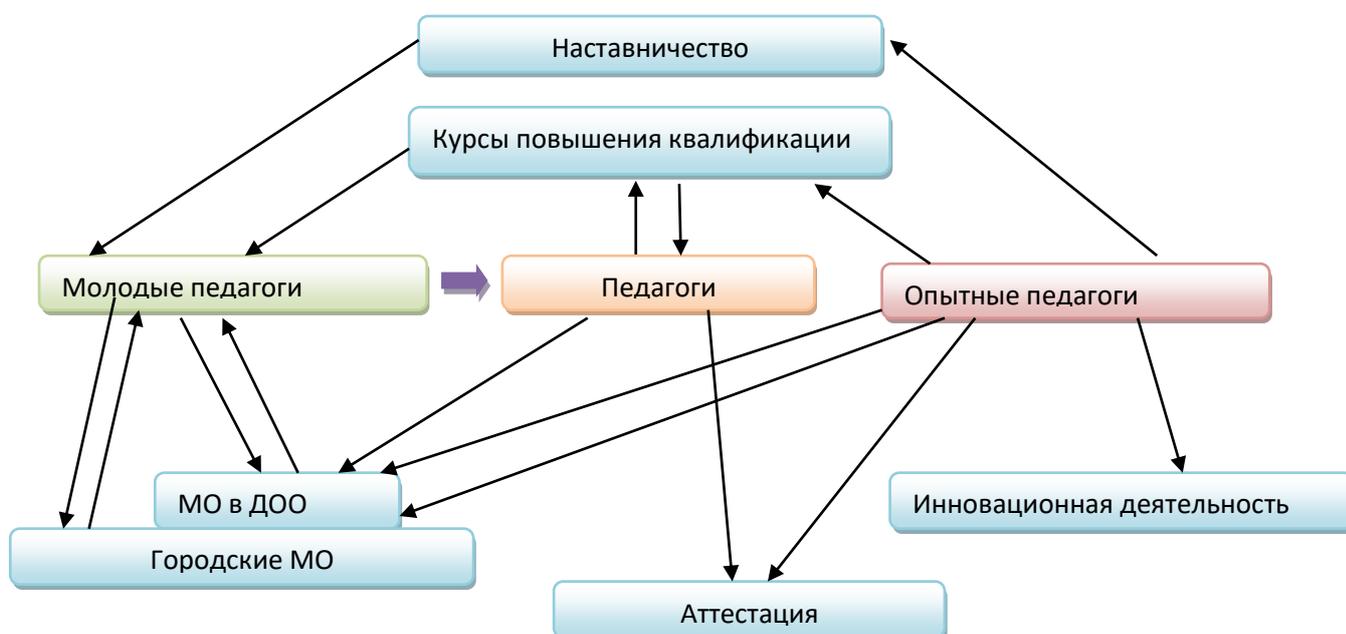
Недостаточная активность педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.

Большое количество инновационных проектов, реализуемых в МАДОУ создают высокую нагрузку на более активных и опытных педагогов.

Высокий рейтинг учреждения приводит к тому, что предъявляются высокие требования к профессиональным компетенциям педагогов.

Есть незанятые вакансии воспитателей – снижение престижа профессии в обществе.

Модель системы непрерывного образования, повышения профессионального мастерства педагогов ДОО



Пути реализации Программы

1. Системный подход к организации повышения профессиональной компетентности педагогических кадров:
2. Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий, участия в конкурсном движении, включения в инновационную деятельность.
3. Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.
5. Система поддержки молодых специалистов в ДОУ:

План мероприятий повышения квалификации педагогов

<i>Направление</i>	<i>Мероприятия</i>
Стимулирование	Система материального стимулирования и поддержки педагогов Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога
Самообразование	Помощь педагогу в выборе темы самообразования, формулировка темы самообразования Сопровождение педагогов по теме самообразования, рекомендации по теме самообразования Представление результатов работы по теме самообразования на методическом объединении, педагогическом часе.
Наставничество	План работы с молодыми педагогами. Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога. Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду. Совершенствование личностных и профессиональных качеств
Подготовка и прохождение аттестации	Информационное сопровождение подготовки к и прохождения процедуры аттестации Повышение численности педагогических работников, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия

	<p>занимаемой должности</p> <p>Повышение численности педагогических работников, имеющих квалификационную категорию</p> <p>Повышение квалификации в процессе получения высшего образования, переподготовки, курсов ПК</p> <p>Укомплектованность ДОО педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.</p>
Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета	Подписка ДОО на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования
Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов	<p>Организация участия во внутренних, муниципальных, региональных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, конкурсов, конференций т. д)</p> <p>Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.</p> <p>Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня</p> <p>Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет</p>

Формы методической работы по повышению профессионального мастерства педагогов

<i>Наименование мероприятия</i>	<i>периодичность</i>
Использование интерактивных методов в работе с коллективом (теоретические семинары, деловые игры, практикумы)	Постоянно

Сотрудничество с ИРО КК, МКУ ЦРО, ООО «Аничков мост» и др. (повышение квалификации)	График курсов ПК
Проведение конкурсов профессионального мастерства в ДОО, участие в профессиональных конкурсах на уровне муниципалитета, края, всероссийском	Годовой план
Участие педагогов в методической работе на уровне ДОО, муниципальном и краевом уровне, обобщение опыта своей работы в виде публикаций	Годовой план
Разработка педагогами авторских программ, проектов	По мере накопления материала
Диссеминация опыта работы	По мере накопления материала
Своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов.	Постоянно
Наставничество «Школа молодого специалиста»	Годовое планирование
Деятельность профессиональных сообществ (творческая группа, методические объединения, инициативная группа)	Работа КИП, МИП, СП
Анализ кадровой ситуации, прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы	Ежегодно
Привлечение педагогов дополнительного образования для организации развивающей среды в группах, в помещения ДОО	По мере необходимости
Совместные методические мероприятия для педагогов дошкольного и дополнительного образования	Годовое планирование

Организационный раздел

Этапы реализации программы

1 этап (январь 2022г. – август 2022 г.) – диагностический

Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в учреждении.

Разработка комплексного плана по повышению профессиональной компетентности педагогов в ДОУ.

Составление графика аттестации, графика повышения квалификации.

Разработка стратегии повышения привлекательности учреждения для молодых специалистов.

Создание условий для составления портфолио педагога.

Определение перспективных направлений деятельности по повышению профессионального уровня педагогов.

2 этап (сентябрь 2022г. – сентябрь 2026г.) – практический

Совершенствование теоретических знаний и практических навыков педагогов, знакомство с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников.

Совершенствование компетенций педагогов дошкольного и дополнительного образования в области технологий работы с детьми дошкольного возраста.

Организация участия педагогов в методической работе, конкурсной деятельности, реализации инновационных проектов, обобщении и распространении опыта работы.

Выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях через конкурсы профессионального мастерства, участие в конференциях, публикации в СМИ, проектную деятельность и т.д.

Организация работы объединений педагогов, родителей, представителей социума с целью решения актуальных вопросов организации образовательного процесса.

Своевременная курсовая подготовка персонала, своевременное прохождение аттестации.

Организация и создание системы социального партнерства.

3 этап (сентябрь 2026 – декабрь 2026) – аналитический

Закрепление конкурентоспособности сотрудников ДОУ в педагогических кругах.

Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.

Обобщение и распространение накопленного опыта, интеграция результатов в деятельность.

Анализ эффективности реализации программы профессионального развития педагогов. Анализ результатов работы всех участников образовательного процесса.

Материально-техническое обеспечение Программы

Кабинеты оснащены необходимым оборудованием, кабинеты педагогов ДО оснащены музыкальными инструментами, в группах и для кабинетов.

Имеются ноутбуки, проекторы, интерактивные доски, интерактивные столы, в музыкальном зале, кабинетах вокала есть звукоусилительная аппаратура и магнитофоны.

В методическом кабинете имеется библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий, копилка педагогического опыта коллектива, дидактические материалы.

Подключена сеть Интернет.

Ресурсное обеспечение Программы.

Кадровое обеспечение.

Педагогический коллектив условно разделен на четыре группы по уровню профессионального мастерства.

Первая группа. Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий, активные участники методических и конкурсных мероприятий, включены в реализацию инновационных проектов. Имеют высшую квалификационную категорию

Вторая группа. Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Осваивают педагогические технологии, являются участниками методических мероприятий на уровне муниципалитета, имеют первую квалификационную категорию.

Третья группа. Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют педагоги, аттестованные на соответствие занимаемой должности.

Четвертая группа. Молодые педагоги.

Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования, ВСОКО ДО.

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 выделены критерии и индикаторы:

1. Критерий 1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.
 - использование современных образовательных программ и технологий;
 - владение информационными, дистанционными технологиями.

2. Критерий 2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
 - участие в работе творческих групп в ДОО;
 - осуществление самообразования.

3. Критерий 3. Результативность образовательного процесса.
 - реализация образовательных программ;
 - обобщение и презентация педагогического опыта;
 - удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества.