

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МБДОУ
детский сад № 58
_____ Е.М. Немцова
« 01 » сентября 2023 год

**ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ**

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад для детей раннего возраста № 58 «Теремок»
муниципального образования город Новороссийск
на 2023 - 2026 годы**

Принято решением педсовета
Протокол № 1
от « 31 » августа 2023 г.

Новороссийск

2023

Содержание

Раздел I Целевой		
Паспорт программы		3
1.1.	Пояснительная записка	5
1.2.	Цель и задачи программы	7
1.3.	Принципы программы	7
1.4.	Пути реализации программы	8
1.5.	Анализ кадровых ресурсов	8
1.6.	Планируемые результаты	11
Раздел II Содержательный		
2.1.	Этапы реализации программы	12
2.2.	Методические формы повышения квалификации педагогов	12
Раздел III Организационный		
3.1	Система мероприятий по реализации программы	13
Раздел IV Дополнительный		
4.1.	Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников	15
4.2.	Заключение	17

Раздел I. ЦЕЛЕВОЙ

Паспорт программы

Наименование Программы	Программа "Повышение профессиональной компетентности педагогов" МБДОУ детский сад для детей раннего возраста № 58 «Теремок» (далее - Программа)
Основание для разработки Программы	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)"
Заказчик Программы	Администрация МБДОУ детский сад № 58 «Теремок»
Основные разработчики Программы	Рабочая группа
Цели Программы	<ul style="list-style-type: none">✓ Создание оптимальных условий для повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ в условиях модернизации дошкольного образования;✓ Повышение качества дошкольного образования.
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none">✓ Формирование конкурентоспособного кадрового потенциала, обеспечивающего необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития и инноваций.✓ Формирование умений проектировать и прогнозировать педагогический процесс в условиях внедрения ФГОС дошкольного образования.✓ Повышение мотивации педагогов в росте профессионального мастерства, в желании проходить аттестацию на категорию.✓ Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.✓ Повысить мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.
Срок реализации Программы	2023 - 2026 год
Педагогический состав	Всего педагогов - 9, из них: воспитателей - 6, музыкальный руководитель -1, педагог-психолог -1 , старший воспитатель – 1

Планируемые результаты Программы:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов ДОУ. ➤ Разработка единых, индивидуальных подходов к определению содержанию повышения квалификации педагогических работников ДОУ. ➤ Повышение профессионального мастерства педагогов. ➤ Соответствие педагогов требованиям профессионального стандарта в контексте ФГОС ДО. ➤ Повышение качества дошкольного образования. ➤ Внедрение современных технологий в образовательный процесс. ➤ Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОК)
--------------------------------------	---

1.1. Пояснительная записка

Концепция модернизации Российского образования, направленная на повышение качества образования в целом и качества подготовки специалистов, в частности, требует обновления содержания и методов образовательной деятельности, повышения квалификации педагогов. Обновление содержания во всех ветвях образования требует и обновления профессиональной компетентности.

Возросла потребность в педагоге, способном реализовывать педагогическую деятельность посредством творческого её освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. Современные проблемы потребовали 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.

Создание образовательных учреждений нового типа, необходимость обновления содержания дошкольного образования, выдвижение на передний план управленческих аспектов профессиональной деятельности, определяет необходимость повышения профессионально - педагогической квалификации педагогов ДОУ.

Качество педагогических кадров – самый важный компонент образовательной системы потому, что реализация всех остальных компонентов напрямую зависит от тех человеческих ресурсов, которыми обеспечена та или иная образовательная система.

Именно на педагогов возложена функция реализации образовательных программ нового поколения на основе передовых педагогических технологий, им определена миссия подготовки подрастающего поколения к жизни в будущем и воспитания человека с современным мышлением, способного успешно самореализовать себя в жизни.

На сегодняшний день проблема повышения квалификации педагогических работников в дошкольном образовательном учреждении является одной из самых актуальных в дошкольном образовании.

Характеристика основных проблем

Детский сад сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является его педагогический коллектив.

Современного педагога надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников

и их родителей. В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов дошкольного учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы;
- снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью;
- неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральным государственным образовательным стандартам дошкольного образования.

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;
- разработки программы повышения профессионального развития педагогов МБДОУ № 58 «Теремок»

1.2. Цели и задачи программы:

Цели:

- Создание оптимальных условий для повышения профессиональной компетентности педагогов ДООУ в условиях модернизации дошкольного образования;
- Создание системы повышения квалификации, профессиональной компетентности педагогических работников образовательного учреждения способной удовлетворить потребности любого педагога с учётом потребностей образовательной организации.

Задачи:

- Формирование конкурентоспособного кадрового потенциала, обеспечивающего необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития и инноваций.
- Формирование умений проектировать и прогнозировать педагогический процесс в условиях внедрения ФГОС дошкольного образования.
- Повышение мотивации педагогов в росте профессионального мастерства; Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.
- Повысить мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении

1.3. Принципы 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 педагогических работников (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).

1.4. Пути реализации Программы.

- Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ:
- Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.
- Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.
- Формирование образа успешного педагога через формирование и своевременное ведение электронного портфолио.
- Создание системы регулирования трудоустройства и закрепления молодых специалистов в ДОУ.

1.5 Анализ кадрового потенциала ДОУ

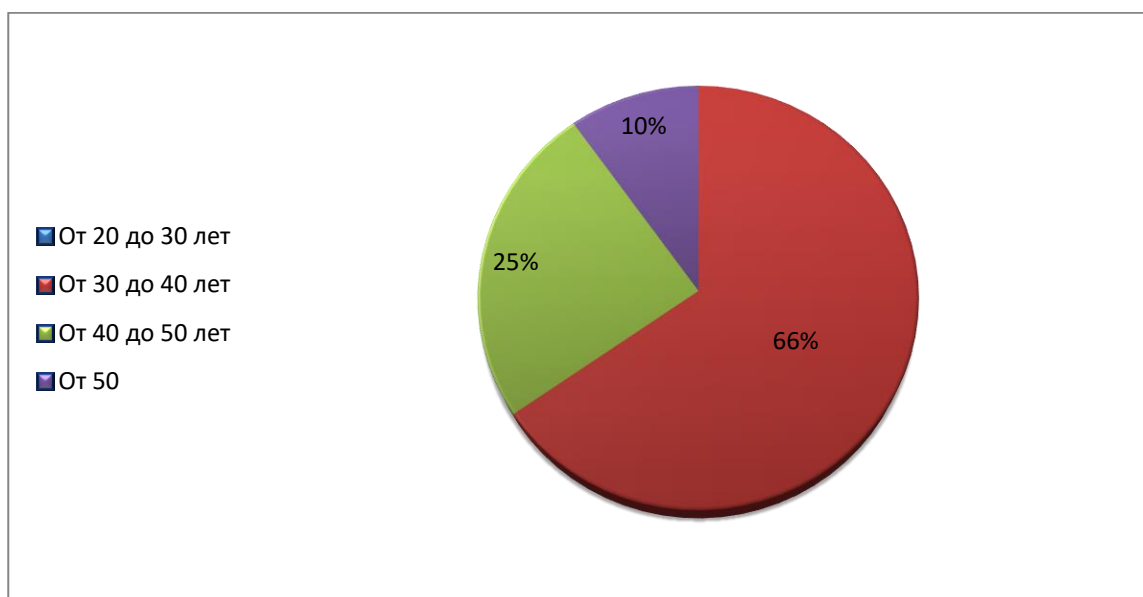
МБДОУ детский сад № 58 имеет полностью укомплектованные штаты.

Количество сотрудников – 20 человек, из них педагогических работников – 9 человек:

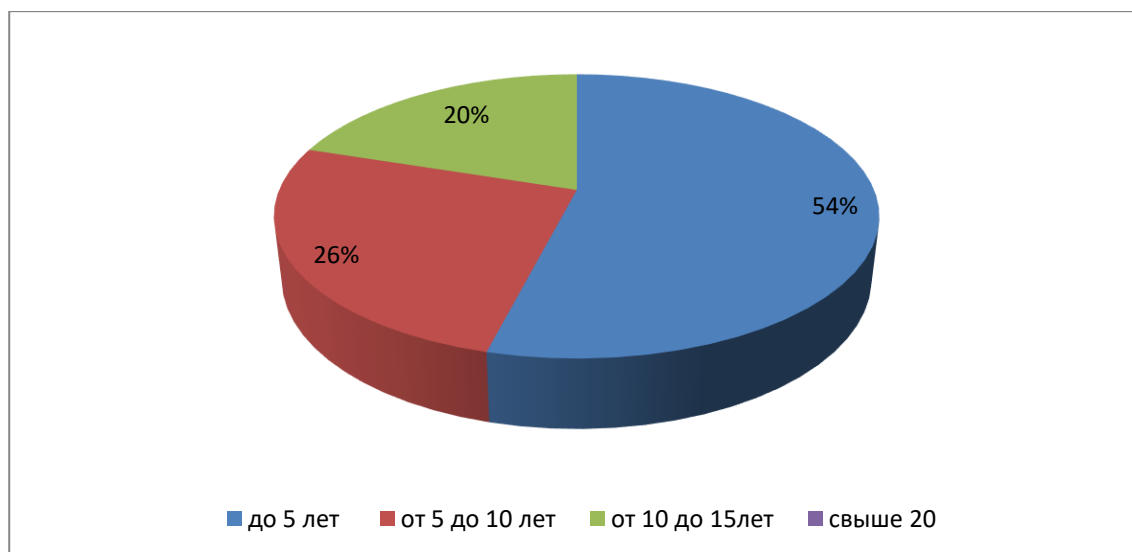


Контингент педагогов в МБДОУ детский сад № 58 распределяется следующим образом:

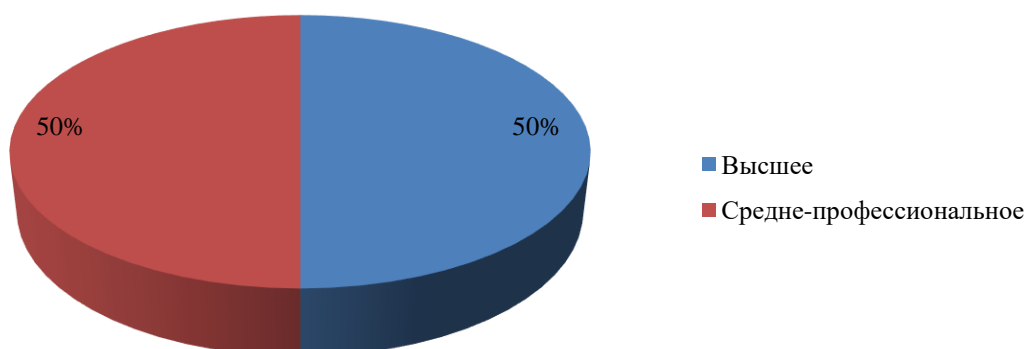
По возрасту



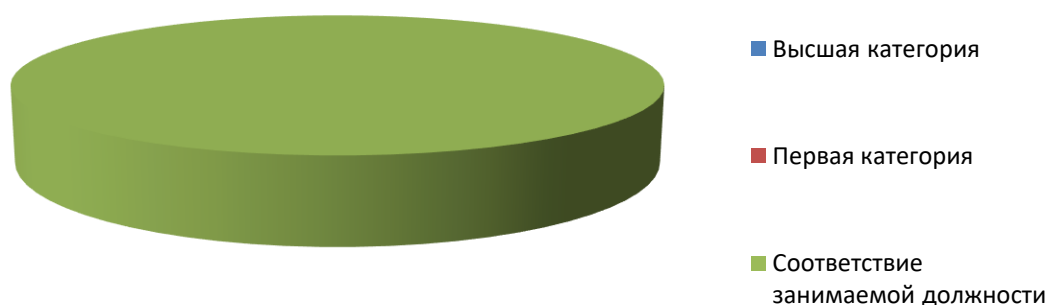
По стажу работы



По уровню образования



Аттестация



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

- Для развития кадрового потенциала необходимо создание условий для непрерывного образования педагогических кадров; разработка и апробация основных кадровых технологий; меры по привлечению молодых кадров в систему дошкольного образования, мотивации и стимулированию педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста.
- Кроме того, к основным направлениям следует отнести распространение эффективного инновационного способа работы лучших педагогов в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Решение большинства указанных проблем требует программного подхода и применения эффективных механизмов поддержки. Программа должна стать основой для реализации государственной политики в области образования, как модели эффективных отношений образовательного учреждения и общества.

Данная программа направлена на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

1.6. Планируемые результаты

- Создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов ДОУ.
- Разработка единых, индивидуальных подходов к определению содержанию повышения квалификации педагогических работников ДОУ.
- Повышение профессионального мастерства педагогов.
- Соответствие педагогов требованиям профессионального стандарта в контексте ФГОС ДО.
- Повышение качества дошкольного образования.
- Внедрение современных технологий в образовательный процесс.
- Качественная реализация ОП ДО (по результатам ВСОК)

Раздел II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

2.1. Этапы реализации программы

Диагностический	Практический	Аналитический
Задачи		
Активное стимулирование мотивации педагогов, развитие у них адекватного представления о собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии.	Совершенствование теоретических знаний и практических навыков педагогов, знакомство с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников. Развитие системы дополнительного образования для совершенствования профессионализма личности и деятельности педагога. Апробация новшеств и коррекция отдельных направлений работы с позиции дифференциации перспектив развития. Работа по раскрытию перед педагогами новых возможностей самореализации, повышающих их ценность как профессионалов.	Закрепление конкурентоспособности сотрудников ДОО в педагогических кругах. Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов. Обобщение и распространение накопленного опыта, интеграция результатов в деятельность.

2.2. Методические формы повышения квалификации педагогов

Коллективные	Групповые	Индивидуальные
Научно-методический семинар Открытое занятие (НОД) Педагогический совет Выставка методической литературы Деловая игра Конкурс профессионального мастерства	Дискуссия Круглый стол Творческая группа Взаимопосещения педагогами открытых занятий Методические объединения Школа молодого специалистов Мастер-класс Участие в проектных группах	Собеседование Самоанализ Консультация Самообразование Курсовая переподготовка Авторская работа Тренинг Наставничество

Раздел III. Организационный

3.1. Система мероприятий по реализации программы

Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ.	Статистические данные мониторинга	ежегодно	Заведующий ДОУ, старший воспитатель
2. Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров -комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОУ молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение наставничества); - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы проф. мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, возможности повышения квалификации, аттестации на более высокую кв. категорию, материальное стимулирование); -комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.)	100% укомплектованность кадрами	2023 - 2024	Заведующий ДОУ, старший воспитатель
3. Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ: - разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; - систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения (не реже 1 раза в 3 года); - повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	ежегодно	Заведующий ДОУ, старший воспитатель

Раздел IV. Дополнительный

4.1. Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников

Система мониторинга

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. 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.

Критерии мониторинга Программы

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

- соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования;
- деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности;
- результативность образовательного процесса.

Критерии и показатели профессионального роста педагогов

Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров	<ul style="list-style-type: none">➤ Повышение качества дошкольного образования.➤ Количество педагогов детского сада, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства.➤ Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы.
Обеспечение непрерывного профессионального образования	<ul style="list-style-type: none">➤ Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в ДОУ.➤ Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов.➤ Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов.➤ Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов.➤ Совершенствование материально - технических условий деятельности педагогов.

Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Создание условий для профессионального роста педагогов. ➤ Обновление содержания образования и его технологий. ➤ Предоставление педагогам пространства для педагогической инициативы. ➤ Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства.
--	---

Обобщенные данные мониторинга позволяют прогнозировать направления методической работы педагогическим коллективом, определять его эффективность.

В ДОУ была разработана модель совершенствования профессионального мастерства педагога ДОУ, овладев профессионально – личностными качествами которой, педагог сможет совершенствовать свое педагогическое мастерство.

Модель совершенствования профессионального мастерства педагога



4.2. Заключение

- Программа повышения профессионального мастерства педагогов обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, способного внедрять инновации и нововведения.
- Программа повышения профессионального мастерства педагогов даст возможность педагогам быть разумным творцом, заботившимся о ребенке.
- Программа повышения профессионального мастерства педагогов поможет обобщить личный опыт педагогов и передать его молодым коллегам, которые начали свой педагогический труд в стенах нашего дошкольного учреждения, в качестве советов, рекомендаций.
- Программа повышения профессионального мастерства педагогов позволит поднять имидж дошкольного учреждения.