

РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ХОРИНСКИЙ РАЙОН»
«Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Хоринский детский сад «Ромашка»»

671410, РБ, Хоринский район, село Хоринск, ул. Промышленная, 28.
8 (30148) 23-4-05. E-mail horinsk.detsad@mail.ru

ПРИНЯТО:
Педагогическим советом Учреждения
Протокол №3 от 13.01.2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МБДОУ
«Хоринский детский сад «Ромашка»
Кучумова /Кучумова А.М./
Пр. № 300802 от «30» 08. 2023 г.

ПРОГРАММА
профессионального развития педагогов
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Хоринский детский сад «Ромашка»»
на 2023-2028 годы

село Хоринск

2023г.

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 бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Хоринский детский сад «Ромашка» на 2023-2028 годы.
Разработчик программы	Рабочая группа МБДОУ «Хоринский детский сад «Ромашка». Старший воспитатель: Белоусова Лариса Михайловна
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества реализации ОП ДО (ФОП ДО) через профессиональное развитие педагогов. Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> • 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	2023-2028 годы
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ДОУ; • Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; • Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников. • Качественная реализация ОП ДО (по результатам ВСОКО).
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий МБДОУ «Хоринский детский сад «Ромашка».

1.2. Пояснительная записка.

Программа профессионального развития педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Хоринский детский сад «Ромашка» с. Хоринск, Республики Бурятия (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 N30384).
- 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)».
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 25.11.2022г. № 1028 "Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования" (Зарегистрирован 28.12.2022 № 71847)

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 стало:** разработка программы профессионального развития педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Хоринский детский сад «Ромашка».

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 профессионального развития педагогов МБДОУ «Хоринский детский сад «Ромашка» формирования заказа на повышение квалификации.
- Анализ кадровых ресурсов ДОУ.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ.

Анализ соответствия кадрового обеспечения реализации ООП ДО требованиям, предъявляемым к укомплектованности кадрами, показал, что в дошкольном учреждении штатное расписание не имеет открытых вакансий, состав педагогических кадров соответствует виду детского учреждения. Детский сад на протяжении пяти лет укомплектован кадрами – на 100%, из них 100% имеют педагогическое образование.

В МБДОУ имеется план повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, план аттестации педагогических кадров. Педагоги своевременно проходят курсы повышения квалификации, что позволяет обеспечить реализацию образовательных задач в соответствии с современными требованиями к проектированию и реализации педагогического процесса.

Коллектив объединён едиными целями и задачами и имеет благоприятный психологический климат. Педагогический коллектив продолжает работу над повышением качества работы ДОУ.

Состав педагогического коллектива: руководитель – 1, старший воспитатель – 1, воспитатели – 8, учитель-логопед – 1, инструктор по физической культуре – 1, учитель бурятского языка -1, музыкальный руководитель -1.

Возрастной ценз педагогов: старше 55 лет – 4 педагога, от 35 до 55 лет – 10 педагогов, от 25 до 35 лет -2 педагога, 6 (43%) педагогических работников имеют высшее педагогическое образование, среднее специальное – 8 (57%).

В дошкольном образовательном учреждении 2 педагога имеют Почётное звание «Почетный работник общего образования РФ»; 2 педагога имеют Почётное звание «Почетный работник сферы образования РФ»; 1 педагог имеет Почетное звание «Почётный работник воспитания и просвещения РФ», 6 педагогов награждены грамотой Министерства образования и науки РФ; 1 педагог награжден «Почетной Грамотой Народного Хурала Республики Бурятия»; 1 педагог Государственной наградой «Заслуженный работник образования РБ».

Особую роль в непрерывном повышении квалификации педагогов играет обучение на курсах повышения квалификации, призванных обеспечить прогрессивные изменения на этапе модернизации дошкольного образования, расширить практические знания воспитателей и педагогов о современных методах, технологиях, предоставить возможность обмена опытом.

Педагоги ДОО повышают уровень своего профессионального мастерства посредством самообразования, участия в работе МО района и в детском саду: семинарах, практикумах, педагогических советах, консультациях, открытых занятиях, участия в конкурсах различного уровня.

По состоянию на апрель 2023г. в дошкольном образовательном учреждении: высшая квалификационная категория – 2 чел. (14%), первая квалификационная категория - 7 педагогов (50%), соответствие занимаемой должности – 2 педагога (14%), не имеют категории – 3 (22%) педагога.

В методической работе главной целью выступает - повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога (включая и меры по управлению профессиональным самообразованием, самовоспитанием, самосовершенствованием педагогов), развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива МБДОУ, совершенствование воспитательно-образовательного процесса, достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития детей на основании достижений науки, передового педагогического опыта и анализа воспитательно-образовательного процесса.

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе РМО;
- конкурсное движение.

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.)

Вывод: МБДОУ имеет достаточное кадровое обеспечение. В детском саду работает квалифицированный педагогический коллектив, заинтересованный в повышении своего образовательного уровня и педагогического мастерства. Это помогает сохранять устойчивые традиции и обеспечивать качество образовательного процесса.

1.3.Риски

Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.

- Недостаточное финансирование стимулирующей части заработной платы.
- «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

Оценка уровня квалификации педагогов ДОО.

В ДОО функционирует 5 групп, которые посещают 164 ребенка.

На фоне обновления содержания дошкольного образования, принципов построения образовательного процесса, углубляется противоречие между требуемым и реальным уровнем профессиональной компетентности воспитателей.

На практике это выражается в преобладании в работе воспитателя учебной модели построения образовательного процесса, в затруднениях связанных с подбором форм и методов воспитания, обучения, развития дошкольников с разными образовательными потребностями в соответствии с принятыми целями образовательной программы.

Оценка квалификации педагогов проводилась в ДОУ с определенной периодичностью в рамках следующих процедур:

- ✓ в рамках контрольно-оценочной деятельности: тематический контроль (2 раза в год);
- ✓ просмотр НОД (2 раза в год);
- ✓ анализ показателей качества взаимодействия в системе «взрослый – дети» (показатели → оценки качества взаимодействия в системе «взрослый – дети» оценивается по направлениям, конкретизирующим пять образовательных областей Программы в соответствии с ФГОС ДО, по методикам Н.В. Верещагиной «Диагностика педагогического процесса в дошкольной образовательной организации» для всех возрастных групп).

Проблемы, выявленные при проведении оценки квалификации педагогов:

- Не все педагоги, готовы к изменениям, занимают пассивную позицию;
- Неумение педагогов объективно определить уровень профессиональных компетенций.

Для повышения уровня квалификации педагогов мы используем как внутренние, так и внешние ресурсы. Например, чтобы педагог демонстрировал большой процент творческого уровня **при выстраивании партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач**, достаточно использовать внутренние ресурсы нашей организации, а для качественного планирования и реализации образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и ООП внутренних ресурсов не достаточно. В этом случае эффективнее формировать корпоративный заказ. По результатам анализа оценки уровня квалификации педагогов выявлено, что педагоги испытывают трудности и в конструировании занятия, в проектировании РППС, в организации разных видов деятельности (исследовательской, проектной) в работе с родителями. Эти дефициты влияет на качество реализации ОП ДО.

Для ликвидации профессиональных дефицитов педагогов была разработана программа профессионального развития педагогов на основе оценки уровня квалификации.

Раздел II

2.1. Целевые ориентиры

2.1. Цели программы:

Стратегическая цель:

Повышение качества реализации ОП ДО через профессиональное развитие педагогов ДОУ.

Конкретная цель:

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.

2.2. Принципы программы:

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (в соответствии с ФГОС);
- Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве ДОУ, 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).

2.3. Механизмы реализации Программы:

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

2.4. Сроки реализации Программы

Программа рассчитана на 5лет - в период с 2023 по 2028 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.5. Ожидаемые результаты реализации Программы

- 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 ОП 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 ДОО государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	ежегодно	заведующий
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	заведующий
Анализ кадровой ситуации в системе ДОО с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.	ежегодно	заведующий
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОО в образовательное пространство: <ul style="list-style-type: none"> • образовательные интернет сайты; • персональные сайты педагогов и т.п. 	в течение всего периода	заведующий
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОО)	май	заведующий
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	в течение всего периода	заведующий
Повышение уровня квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	ежегодно	заведующий
Планирование образовательной работы: <ul style="list-style-type: none"> • организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации; • проведение ВСОКО; • повторная оценка уровня квалификации; • организация методического сопровождения; 	в течение 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: 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. 		
Совершенствование системы 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 течение всего периода	заведующий
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2023-2028 гг.	заведующий, воспитатель
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ; -дистанционные конкурсы; -профессиональные конкурсы.	2023-2028 гг.	заведующий
Повышение качества методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей		
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	в течение года	заведующий
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	в течение года	заведующий
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	в течение года	заведующий, воспитатели
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	в течение года	воспитатели
Поддержка традиций ДОУ	в течение года	заведующий, председатель ПК
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОУ,	в течение года	заведующий

4.1. 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.

4.2. 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, положения о конкурсах и мастерских.
Создание условий для профессионального роста каждого педагога.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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%;
Закрепление кадров в ДОУ и создание привлечения молодых педагогов.	• Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%.
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников.	Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за профессиональную деятельность.
Качественная реализация ОП ДО	Результаты ВСОКО. Результаты МКДО.

4.3. Заключение.

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