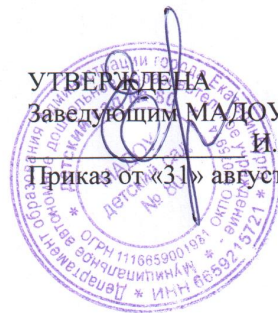


ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МАДОУ – детского сада № 80
Протокол от «31» августа 2023 г. № 38

УТВЕРЖДЕНА
Заведующим МАДОУ – детский сад № 80
И.А. Ермакова
Приказ от «31» августа № 38



ПРОГРАММА

корпоративного обучения сотрудников
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения –
детского сада № 80

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МАДОУ - детский сад № 80

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МАДОУ - детский сад № 80 на 2021-2024 годы
Разработчик программы	Рабочая группа МАДОУ - детский сад № 80 Бакшаева Г.Л. - заместитель заведующего
Цель программы	Стратегическая цель: повышение качества реализации ОП ДО через профессиональное развитие педагогов МАДОУ - детский сад № 80 Конкретная цель: 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; <ul style="list-style-type: none">• 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.
Сроки реализации	2023-2025 годы
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none">• Стабильное укомплектование 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 индивидуальной профессиональной программы развития педагога (далее ИППР), Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности);• Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;• Сформированной творчески работающего коллектива педагогов единомышленников.• Качественная реализация ОП ДО (по результатам ВСОКО)
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МАДОУ - детский сад № 80 (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:

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".

1.3. Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДОО. 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 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.

Уровень квалификаций педагогических работников образовательного учреждения соответствует квалификационным характеристикам по соответствующей должности. При этом педагогические работники обладают основными компетенциями в:

- организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья воспитанников и их физическое развитие;
- организации различных видов деятельности и общения воспитанников;
- организации образовательной деятельности по реализации ООП ДО;
- осуществлении взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения;
- методическом обеспечении образовательного процесса, владении информационно коммуникационными технологиями и умением применять их.

1.4. Анализ кадровых ресурсов ДОО

МАДОУ – детский сад № 80 укомплектован квалифицированными кадрами, в т. ч. руководящими, педагогическими, учебно-вспомогательными, административно-хозяйственными работниками, согласно Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

МАДОУ - детский сад № 80 самостоятельно определяет потребность в педагогических работниках и формирует штатное расписание по своему усмотрению, исходя из особенностей реализуемых образовательных программ дошкольного образования, контекста их реализации и потребностей. Тарификация персонала происходит в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Обеспеченность ДОО педагогическими кадрами (профессиональная квалификация педагогов ДОО соответствует уровню реализуемых образовательных программ).

В МАДОУ – детский сад № 80 работают 19 педагогов: два учителя-логопеда (один из них совместитель), два музыкальных руководителя, один инструктора по физической культуре, 12 воспитателей. Два воспитателя находятся в декретном отпуске.

Стаж педагогической работы	До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет
19	4	4	3	8

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов 19	12	7
100%	60%	40%

По уровню квалификации

Квалификационные категории	высшая	первая	Соответствие	Без категории
Количество педагогов- 19	6	5	5	3
100%	32%	26%	26%	16%

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- обучение в высших учебных заведениях;
- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе ГМО;
- участие в конкурсах разного уровня;
- через систему наставничества с Государственным автономным профессиональным образовательным учреждением Свердловской области «Свердловский областной педагогический колледж»;

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

- слабая готовность молодых педагогов работать в условиях, предъявляемых ФГОС ДО;
- недостаточная готовность педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.

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 и ФОП ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации и пр.)

1.5. Риски

- Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.
- «Педагогическое выгорание» педагогов стажистов.

Раздел 2

2.1. Цель и задачи программы

Цель Программы: создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях введения и реализации ФГОС ДО и ФОП ДО и формирование творчески работающего коллектива.

Программа рассчитана на 3 учебных года и решает поставленные задачи:

1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДООУ через:
 - применение таких интерактивных методов как: деловые игры, мозговой штурм, кейсы, воркшопы, мастер-классы, презентации;
 - создание условий для повышения квалификации (вебинары, курсы повышения квалификации и т. д.).
2. Повышать мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении через разработку системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов разного уровня.
3. Совершенствовать систему методической работы, ее организации через:
 - развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, региональные и федеральные инновационные площадки, мастер-классы, и творческой активности воспитателей в коллективе.

4. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению инновационного педагогического опыта и его распространения через:
- активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОО, города: работа в составе творческих групп;
 - участие в выставках материалов инновационного педагогического опыта;
 - своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;
 - наставничество у молодого специалиста и студента.

2.2. Основные направления программы

Психологическая и методическая поддержка. Непрерывность профессионального развития педагогов.

В ДОО разработан алгоритм поддержки и развития кадрового потенциала.

1. Определение педагогом дефицита компетентности.
2. Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности.
3. Составление индивидуального плана обучения педагога.
4. План представляет собой индивидуальные консультации, посещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов.
5. Реализация программы повышения квалификации педагогов.
6. Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога.
7. Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения).
8. Определение перспектив дальнейшего развития.

2.3. Ресурсное обеспечение Программы

Кадровое обеспечение.

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив детского сада разделен на четыре группы, педагоги, которые отличаются уровнем профессионального мастерства.

Определены задачи профессионального развития каждой группы, а также формы работы с педагогами по двум направлениям развития: совершенствование профессиональных компетенций и непрерывность профессионального развития.

Первая группа Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий. Имеют первую и высшую квалификационную категорию.

Вторая группа Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Имеют стаж работы более 5 лет.

Третья группа Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют педагоги, имеющие стаж работы от 3 до 5 лет.

Четвертая группа Молодые педагоги.

Обеспечение Программы

Материально-техническое обеспечение	Методическое обеспечение:	Информационное обеспечение:
Технические средства обучения: ноутбук (11), видео-проектор (2) магнитофон (1), Колонки принтер (4)	Медиатека; необходимый дидактический материал; библиотека учебно методической литературы и подписных методических изданий.	Подключена сеть Интернет (модем). Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации ДОУ. Педагоги ДОУ- 100 % владеют ИКТ

2.4. Механизм реализации программы

1. Диагностический этап

Основное содержание. Разработка диагностических карт профессионального мастерства.

Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.

Практический результат. Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога.

2. Практический этап.

Основное содержание. В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников; система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности.

Практический результат. Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Разработка сценариев образовательной деятельности.

3. Аналитический этап.

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

Практический результат. Презентация сценариев, проектов, методических пособий.

2.5. План реализации Программы

Критерии мониторинга Программы

Индикатор	Формы и методы	Объект	Периодичность	Ответственный
Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью, контроль	Педагоги	В течение года	Зам.зав
Использование	Беседа, анализ,	Педагоги	В течение года	Зам.зав

информационных технологий	наблюдения			
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.				
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течение учебного года	Администрация
Результативность образовательного процесса				
Реализация образовательной программы ДОУ в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	Дети	1 раз в год (май)	Зам. зав, педагоги
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка	Педагоги	В течение года	Администрация, педагоги

2.6. Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала

1. Создание благоприятных условий для:
 - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
 - мотивации к качественному педагогическому труду;
 - увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в ДОУ;
3. Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров;
4. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождении педагога;
5. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;
6. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
7. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.

2.7. Мониторинг реализации программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала»

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.

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.

Профессиональная (нормативно-документационная, методическая и образовательная) деятельность педагогов оценивается экспертами по 5-бальной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

Критерии и показатели профессионального роста педагогов.

Критерии

Оптимизация деятельности педагогических кадров

Количество педагогов, принимавших активное участие в различных конкурсах педагогического мастерства

Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы

Обеспечение непрерывного профессионального образования

Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов

Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов

Совершенствование материально-технических условий деятельности педагогов

Повышение удовлетворенности образовательным процессом участников

Представление педагогам пространства для педагогической инициативы

Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства

Индикаторы

Повышение качества ДО

Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в ДОУ

Создание условий для профессионального роста педагогов

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять его эффективность. Система работы по комплексному развитию профессиональной компетенции педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

3. Заключение

Программа обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а также повышение эффективности образовательного процесса ДОУ.