

ПРИНЯТО
на заседании Педагогического Совета
МДОУ «Детский сад № 189»
Октябрьского района г. Саратова
Протокол № 1 от 31.08 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МДОУ «Детский сад № 189»
Октябрьского района г. Саратова
Рябинина О.В.
Приказ № 13209 от 31.08.2023 г.

ПРОГРАММА
профессионального развития
педагогов МДОУ «Детский сад № 189»
октябрьского района г. Саратова
(на 2023 -2028 годы)

Саратов, 2023г.

Цель программы:

Создание условий для обеспечения профессионального роста и мастерства педагогов МДОУ «Детский сад № 189» Октябрьского района г. Саратова, формирование творчески работающего коллектива единомышленников.

Задачи:

1. Совершенствование системы научно - методической работы.
2. Организация непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров.
3. Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий.
4. Активизирование творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.

Способы реализации:

- Разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов (самообразование).
- Посещение курсов повышения квалификации и создание внутренней системы повышения квалификации (активное участие педагогов в методической работе на уровне МДОУ, теоретические семинары, мастер-классы, деловые игры и т. д.).
- Создание творческих групп по внедрения инновационных технологий в МДОУ.
- Участие в работе РМО воспитателей, научно-практических конференциях, педагогических форумах, вебинарах и т.д.
- Обобщение опыта своей работы в виде публикаций на официальном сайте МДОУ и интернет порталах работников образования; ведение собственных сайтов.
- Наставничество.
- Участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня.
- Разработка системы мер поощрения творческих педагогов.

Основные направления программы

- Психологическая и методическая поддержка
- Непрерывность профессионального развития

В МДОУ «Детский сад № 189» разработан 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 как преодоления дефицита компетентности.

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

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

5. Коррекция общей программы повышения квалификации с учетом включения индивидуальных программ.

6. Реализация программы повышения квалификации педагогов.

7. Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности. Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога с помощью других методов.

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

9. Определение перспектив дальнейшего развития.

План реализации Программы

№ п/п	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный	
1	Мониторинг кадров	Статистические данные мониторинга	Август	Заведующий, Ст. воспитатель	
2	Разработка стратегии повышения привлекательности МДОУ для квалифицированных кадров	Комплекс мероприятий по привлечению к работе в МДОУ молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, наставничество)	Укомплектованность кадрами	По мере необходимости.	Заведующий, Ст. воспитатель
3		Комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы проф. мастерства, обеспечение возможности дальнейшего обучения, возможности аттестации на более высокую квалификационную категорию)	Участие в конкурсах профессионального мастерства. Рост числа педагогов, имеющих первую/ высшую категорию.	Постоянно	Ст. воспитатель
4		Комплекс социально-ориентированных мероприятий (определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательного процесс; материальное стимулирование; создание безопасных условий труда)	Внесение изменений в положение о системе оплаты труда и стимулирующей части оплаты труда кадрами	Постоянно	Заведующий
5		Комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (обеспечение возможности транслировать свой опыт, мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.)	Размещение материалов опыта работы на официальном сайте ДООУ. Выступления на РМО. Психологические тренинги.	Постоянно В соответствии и с Планом работы РМО.	Ст. воспитатель
6		Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников МДОУ	Корректировка Программы повышения уровня профессионального мастерства в части: «План работы по повышению профессионального мастерства на учебный год»	Индивидуализация личностного развития педагогов	Август
7	Систематическая курсовая подготовка сотрудников		Повышение теоретического и	В соответствии	Ст. воспитатель

		учреждения	практического уровня	и с графиком повышения квалификации	
8		Повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория	Повышение уровня знаний в части законодательства.	По мере появления	Заведующий
9		Обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью	Создание рабочих/творческих групп	По мере необходимости	Заведующий, Ст. воспитатель
10		Мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников МДОУ.	Оценка работы по повышению профессионального мастерства	Май	Ст. воспитатель
11	Мероприятия по аттестации педагогического персонала	Изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов МДОУ	Повышение уровня знаний в части законодательства.	По мере появления	Заведующий, Ст. воспитатель
12		Портфолизация педагогического персонала; систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня.	Банк передового опыта.	Декабрь/август	Ст. воспитатель

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив детского сада разделен на три группы.

Первая группа. Педагоги на этапе становления педагогического мастерства (начинающие педагоги).

Вторая группа. Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство.

Третья группа. Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий, разработчики диагностического инструментария.

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

Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов (Первая группа)

Мероприятия	Ответственный	Планируемые результаты
1. Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	Заведующий ДОУ	Выплата стимулирующего характера

2. Самообразование		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Ст. воспитатель	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагогов по теме самообразования	Ст. воспитатель	Рекомендации по теме самообразования
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического совета МДОУ.	Ст. воспитатель	Выступление на заседании методического объединения
3. Наставничество		
План работы с молодыми педагогами.	Ст. воспитатель, воспитали	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога. - Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду. - Совершенствование личностных и профессиональных качеств
4. Подготовка и прохождение аттестации		
Информационное сопровождение подготовки к и прохождения процедуры аттестации	Ст. воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников МДОУ прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности
Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	Заведующий	Укомплектованность МДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.
Предоставление педагогу возможности выбора образовательных учреждений для повышения квалификации	Ст. воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников МДОУ, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации.
5. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета.		
Подписка МДОУ на периодические издания, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ. Функционирование медиатеки.	Ст. воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников МДОУ, ставших читателями периодических изданий, пользователей ИКТ.
6. Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов		
Организация участия во внутренних, муниципальных, региональных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д)	Ст. воспитатель	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.

Мероприятия для профессионального роста педагогов со стажем (Вторая и третья группы)

1. Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки	Заведующий МДОУ, комиссия по стимулирующим выплатам	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога
2. Самообразование		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Ст. воспитатель	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагога по теме самообразования	Ст. воспитатель	Рекомендации по теме самообразования
Предоставление результатов исследования по теме самообразования на семинарах, педагогическом совете.	Ст. воспитатель	Выступление педагога на заседании методического совета, педагогическом совете, конференции и т.п.
3. Подготовка и прохождение аттестации.		
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	Ст. воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников МДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, из них доля подтвердивших соответствие.
4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования		
Ведение страницы на официальном сайте МДОУ «Образовательная деятельность» с разделами: - Страничка педагога; - Мастер-классы.	Администратор сайта, Ст. воспитатель	Информированность педагогов о процедуре аттестации, о педагогическом опыте коллег
5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов.		
Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т. д.)	Ст. воспитатель	Включенность педагогов в работу на различных уровнях, участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания
Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня	Ст. воспитатель	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет

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, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;

- повышение социального статуса воспитателя;

2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в МДОУ;

3. Закрепление кадров в МДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров;

4. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение 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.

Мониторинг реализации программы

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:

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.

2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.

3. Результативность образовательного процесса.

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, экспертиза, контроль	Педагоги	1 раз в год (май)	Ст.воспитатель
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения	Педагоги	1 раз в год (май)	Ст.воспитатель
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.				
Участие в работе творческих групп по проблемам ДО	Карта наблюдений	педагоги	В течении учебного года	Ст.воспитатель
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагоги	В течении учебного года	Ст.воспитатель
Результативность образовательного процесса				
Реализация образовательных программ ДО в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	дети	1 раз в год	Ст.воспитатель

Обобщение и презентация педагогического опыта	Карта наблюдений	педагоги	1раз в год	Ст.воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка	педагоги	1раз в год (май)	Ст.воспитатель

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	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества ДО
	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	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в МДОУ
	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	Создание условий для профессионального роста педагогов
	Обновление содержания образования и его технологий
	Представление педагогам пространства для педагогической инициативы
	Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства

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. Показатели результативности.

- Доля педагогических работников, эффективно использующих современные педагогические технологии
- Доля педагогических работников, включенных в разработку и реализацию индивидуальных программ
- Доля педагогических работников, обобщивших опыт работы на различных уровнях
- Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку
- Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию

- Доля педагогических работников, успешно адаптированных в детском саду
- Доля детей, имеющих отклонения в эмоционально-волевой сфере
- Доля выпускников, успешно адаптированных в социуме
- Количество детей в «группе риска»
- Доля воспитанников, ставших призерами и победителями конкурсов различного уровня.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

0

(*свучена*)

) листов

цифрами

прописью

Должность заведующий

Подпись

Р / О.В. Райниина

« 31 » *свучена* 20 23 г. М.П.

