

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ УКТУРСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ  
КОМСОМОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ХАБАРОВСКОГО КРАЯ**

**Утверждено**

на заседании педагогического совета  
от «28» марта 2024 г.

протокол № 2

заведующий МБДОУ

Уктурского сельского поселения

И.А. Шестопалова



**МБДОУ Уктурского  
сельского поселения**

**ПРОГРАММА  
профессионального развития  
педагогов**

**на 2024-2027 годы**

**2024 г.**

## Содержание

<b>Раздел I</b>		
1.1.	Паспорт программы	2
1.2.	Пояснительная записка	2-3
1.2.1	Актуальность	
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	3-4
<b>Раздел II</b>		
2.1	Целевые ориентиры программы	5
	Задачи программы	
	Принципы программы	
	Механизмы реализации программы	
	Сроки реализации	6
	Ожидаемые результаты	
<b>Раздел III</b>		
3.1	Система мероприятий по реализации Программы	6-8
<b>Раздел IV</b>		
4.1.	Мониторинг реализации программы	8-9

## Раздел I

### 1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Уктурского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края на 2024-2027 годы
Разработчик программы	Творческая группа педагогов МБДОУ Уктурского с.п.
Цель программы	Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"><li>- Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития.</li><li>- Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации.</li><li>- Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.</li><li>- Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей.</li></ul>
Сроки реализации	2024-2027 годы
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"><li>- Мотивация к качественному педагогическому труду.</li><li>- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах.</li><li>- Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности).</li><li>- Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий.</li><li>- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения.</li><li>- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;</li><li>- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов единомышленников.</li></ul> Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО)
Система организации контроля	Текущий контроль, осуществляемый заведующей, воспитателями.

### 1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Уктурского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края (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 N 30384).

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)».

### 1.2.1. Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДОУ. 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 стала разработка программы профессионального развития педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Уктурского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края.

## 1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

МБДОУ Уктурского сельского поселения укомплектовано педагогическими кадрами\* (\* - информация актуальна на январь 2024 г.)

Общий состав коллектива: 21 человек\*.

Педагогический коллектив: 6 педагогов\*. Образовательный процесс осуществляют 4 воспитателя из них 1- конструктор по физической культуре, 1 музыкальный руководитель (он же учитель-логопед), 1 педагог-психолог.

Педагоги имеют 100 % курсы повышения квалификации\* (72 часа). Многие проходят дополнительную курсовую подготовку по направлению работы с детьми ОВЗ, по направлению инновационной деятельности МБДОУ.

### Профессиональный уровень педагогов

год	образование		квалификационная категория			
	высшее	среднее специальное	высшая	первая	соответствие занимаемой должности	не имеют категории
2022	8	0	1	0	7	0
	100 %	0	12 %	0 %	88 %	0 %
2023	6	0	1	2	3	0
	100 %	0	16 %	34 %	50 %	0 %
2024	6	0	1	2	3	0
	100 %	0	16 %	34 %	50 %	0 %

Ежегодно увеличивается число педагогов, имеющих квалификационную категорию.

Прошли профессиональную переподготовку – 2023 г. - 2 педагога.

Получили диплом о проф. образовании – 1 педагог.

Важной особенностью дошкольного учреждения является то, что педагоги выстраивают систему саморазвития исходя из саморекомендации, рекомендации дошкольного образовательного учреждения, и из содержания проектной части на межаттестационный период аналитического отчета. Это позволяет целенаправленно и последовательно повышать свою педагогическую компетентность.

### Стаж педагогической работы

год	стаж лет				
	0-3	3-5	5-10	11-25	более 25
2022	-	-	1	2	3
2023	-	-	1	2	3
2024	-	-	1	2	3

В дошкольном образовательном учреждении работает сплоченный коллектив единомышленников, который отличается профессионализмом, работоспособностью, энергичностью. Детский сад на протяжении трёх лет укомплектован кадрами – на 100%, из них 100% имеют педагогическое образование.

## Раздел II

### 2.1. Целевые ориентиры

**Цель программы:** 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;

#### **Принципы программы**

Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС).

Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, 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).

#### **Механизмы 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 конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.

##### 3. Аналитический этап.

Основное содержание. Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов. Практический результат. Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей.

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

### **Сроки реализации Программы**

Программа рассчитана на 3 уч. года - в период с 2024 по 2027 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

### **Ожидаемые результаты реализации Программы**

1. Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
2. Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;
3. Мотивация к качественному педагогическом труду;
4. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;
5. Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);
6. Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
7. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения;
8. Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
9. Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
10. Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).

## **Раздел III**

### **3.1. Система мероприятий по реализации программы**

<b>Мероприятие</b>	<b>результат</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей. (не реже 1 раза в 3 года)	целенаправленно е, непрерывное повышение уровня квалификации педагогов, их профессионального развития	Ежегодно август	заведующий
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия		Ежегодно	заведующий
Разработка, внесение изменений в Положение о материальном стимулировании педагогических работников. Усиление дифференциации оплаты труда.		По мере необходимости	рабочая группа, заведующий

Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов		регулярно по плану	заведующий
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ 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 ДОУ в образовательное пространство: ГМО, ШМП; образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.		В течение всего периода	заведующий
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)		март	заведующий
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете		В течение всего периода	рабочая группа, заведующий
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	ежегодно	заведующий
Планирование образовательной работы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Консультирование педагогов ДОУ по вопросам ФОП</li> <li>- участия во Всероссийском информационно-методическом вебинаре «Внедрение и реализация Федеральной образовательной программы дошкольного образования в образовательной практике</li> <li>- оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации)</li> <li>- проведение ВСОКО</li> <li>- организация методического сопровождения;</li> <li>- профильные и индивидуальные консультации;</li> <li>- временные творческие объединения по направлениям работы</li> <li>- конкурсы</li> <li>- открытые показы ООД</li> <li>- наставничество</li> <li>- включение педагогов в образовательное пространство: ГМО, клубы молодого педагога, интернет-сообщества</li> <li>- взаимодействие с соц. партнерами;</li> <li>- конкурсное движение;</li> <li>- семинары-практикумы;</li> <li>- мастер-классы;</li> <li>- вовлечение в проектную деятельность;</li> <li>- поддержка традиций;</li> <li>- экскурсии, фестивали и др.</li> </ul>		В течении всего периода	рабочая группа, заведующий



Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), Формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития		В течение всего периода	рабочая группа, заведующий
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления вновь пришедших педагогов		В течение всего периода	наставники
Развитие конкурсного движения: -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы		В течение всего периода	рабочая группа, заведующий
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации	повышение качества методической работы на основе выявленных образовательных потребностей	В течение всего периода	рабочая группа, заведующий
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе		В течение всего периода	заведующий
Мероприятия на командообразование тренинги против профессионального выгорания	благоприятный психологический климат в коллективе	В течение всего периода	заведующий педагог-психолог
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок		В течение всего периода	заведующий

#### РАЗДЕЛ IV

##### 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.

Способы оценки изменений:

- наблюдение;
- собеседование;
- контрольно-оценочная деятельность
- оценка динамики индивидуального развития ребенка.
- ВСОКО.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Нормативная база, регламентирующая сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	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	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, участвующих в конкурсах, творческих группах. Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы.
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для 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 проф. деятельность.
Качественная реализация ООП ДО	Результаты ВСОКО