

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СВЕТЛОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ
ОКРУГ» «ДЕТСКИЙ САД № 1 «ПЧЕЛКА»**

238340, Калининградская обл., г. Светлый, ул. Калининградская, д. 9 «А»,
т/факс 8 (40152)31545, 8 (40152)30270, e-mail: p4elkasad@mail.ru

ПРОЕКТ
ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ МАДОУ МО «СГО» - Д/С № 1 «ПЧЁЛКА»
НА 2024-2028 ГГ.»

«ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ РОСТ»

1. Пояснительная записка.

Проблема: Исходя из изменений требований к организации образовательной деятельности в соответствии с ФГОС и ФОП ДО проблемой является не понимание и не принятие данных требований педагогами. Отсюда и проблема в выстраивании воспитательно-образовательной работы с воспитанниками.

Уровень конкурсной активности в МАДОУ составляет 15% (количество педагогов, участвовавших в конкурсах, в течение последних 3-х лет, к общему количеству педагогов в ДОУ).

Наличие педагогов с курсами профессиональной переподготовки, педагогов, приступивших к работе после перерыва молодых педагогов в ДОУ, нуждающихся в особой системе методической поддержки.

Отсутствие у части педагогов мотивации к профессиональному росту, профессиональное выгорание, формальное исполнение трудовых обязанностей.

Цель: Обеспечение достижения стабильно высокого уровня профессионализма и мотивации персонала на выполнение задач в условиях обновления содержания образования с целью повышения качества образовательной деятельности в организации.

Задачи:

1. Совершенствовать образовательную деятельность МАДОУ посредством активного использования педагогами современных программ и технологий, обеспечивающих целостное развитие ребенка-дошкольника.

2. Активное внедрение ИКТ - компетентностей в образовательный процесс.

3. Разработка системы мотивационных мероприятий, направленных на вовлечение педагогов в инновационную деятельность

2. Анализ кадрового состава ДОУ.

Организационно-педагогические условия организации, характеристика педагогов.

Коллектив учреждения состоит из 30 сотрудника. Из них: 4 – административных работника, 9 – воспитателей, 1 – музыкальный руководитель, 1 – инструктор физического воспитания, 1 – педагог-психолог, 1 учитель-логопед, педагог-дефектолог, 13 человек - обслуживающий персонал.

Информация о кадровом составе			Образовательный ценз		
Квалификационная категория	Количество педагогов	В %	Образование	Количество о педагогов	В %
Высшая	8	61	Высшее	7	54
Первая	1	7	Среднее специальное, педагогическое	6	46
Соответствие занимаемой должности	1	7	Курсы профессиональной переподготовки 504 часа	0	0

3. Этапы реализации проекта

Этапы	Цель
1 этап подготовительный 2024-2025 год	- Анализ актуального состояния кадровой обстановки в учреждении. - Анализ эффективности развития профессиональной компетентности педагогических работников МАДОУ (мониторинг планов по самообразованию педагогов)
2 этап – основной 2025-2027 год	Реализация плана мотивирования и стимулирования инновационной деятельности и проектной культуры педагогов, профилактики профессионального выгорания, стремления к повышению своей квалификации.

	• Осуществление планов межведомственного взаимодействия, создание системы социального партнерства с организациями образования, культуры, здравоохранения города. • Обеспечение научно-методического сопровождения образовательного, оздоровительного и коррекционного процессов в рамках ФГОС ДО и ФОП ДО, осуществления исследовательской и проектной деятельности педагогов. • Осуществление комплекса социально-направленных мероприятий с целью создания положительной мотивации труда у сотрудников. • Выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях через конкурсы профессионального мастерства, участие в конференциях, публикации в СМИ, сайте детского сада, проектную деятельность и т.д. • Формирование системы наставничества в ДОУ
3 этап - заключительный 2028 год	• Определение перспективных направлений деятельности детского сада по повышению профессионального уровня работников. • Анализ эффективности мероприятий, направленных на социальную защищенность работников детского сада. •

4. Система мероприятий по формированию и развитию педагогических кадров ДОУ.

Мероприятие	Сроки	Ответственный
<i>Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития</i>		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей Повышение квалификации на менее 1 раза в 3 года	Ежегодно сентябрь	Заместитель заведующего по УВР
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ и зам зав по УВР
Разработка, изменение критериев эффективности деятельности педагогов ДОУ	По мере необходимости	Заведующий
Разработка, внесение изменений в Положение о системе оплаты труда. Усиление дифференциации оплаты труда.	По мере необходимости	Заведующий
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	Регулярно	Заместитель заведующего по УВР
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 ДОУ Заместитель заведующего по УВР
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течении всего периода	Заместитель заведующего по УВР
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Заместитель заведующего по УВР

Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течении всего периода	Заместитель заведующего по УВР
<i>Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации</i>		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	ежегодно	Заведующий ДОУ и зам зав по УВР
Планирование образовательной работы: - организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации - оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации) - проведение ВСОКО	В течении всего периода	Заведующий ДОУ и зам зав по УВР
- повторная оценка уровня квалификации; - организация методического сопровождения педагогов; - профильные и индивидуальные консультации; - временные творческие объединения по направлениям работы; - конкурсы; - открытые показы занятий; - наставничество - включение педагогов в образовательное пространство: школа 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.	В течении всего периода	Заведующий ДОУ и зам зав по УВР
<i>Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров</i>		
Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного).	В течении всего периода	Заместитель заведующего по УВР
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2025- 2028 г.	Заместитель заведующего по УВР
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов	2025-2028 г.	Заместитель заведующего по УВР педагог-психолог
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы	2025 – 2028 г.	Заместитель заведующего по УВР
<i>Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей</i>		
Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	Весь период	Заместитель заведующего по УВР

Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заместитель заведующего по УВР
Организация методического сопровождения на основе ИППР педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.	Весь период	Заместитель заведующего по УВР
<i>Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения</i>		
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Заместитель заведующего по УВР
Поддержка традиций ДОУ	Весь период	Заведующий, Заместитель заведующего по УВР
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектов, проектах ДОУ,	Весь период	Заведующий Заместитель заведующего по УВР
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	2025-2028 г.	Заведующий Заместитель заведующего по УВР

5. Мониторинг реализации проекта 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
- 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, ИППР, 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, принимающих участие в конкурсах, творческих группах Количество педагогов, имеющих разработанные авторские программы Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-90%
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	Работает система эффективного контракта. Критерии эффективности ежемесячно составляют 95-100%.
Качественная реализация ООП ДО	Результаты ВСОК