

КУШВИНСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад №5
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
познавательнo-речевому развитию детей



УТВЕРЖДЕНА
приказом № 45
от «31» августа 2022г.
Заведующий МАДОУ № 5
Г.В.Андреева

ПРОГРАММА
профессионального развития педагогов
МАДОУ №5

г.Кушва
2022г.

РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛЕВОЙ

Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №5 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательному – речевому развитию детей (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 нормативно-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 № 30384).

3.Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»

4.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)».

5.Устав МАДОУ №5.

Цель и задачи Программы

Главным условием развития системы дошкольного образования является наличие профессионально-подготовленных педагогических кадров. Введение ФГОС ДО, профессионального стандарта педагога предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в МАДОУ №5. Профессиональная деятельность педагога требует постоянного обновления и совершенствования мастерства, развития имеющегося опыта, повышения уровня своей компетенции.

Профессиональная компетентность современного педагога ДОО определяется как совокупность общечеловеческих и специфических профессиональных установок, позволяющих ему справляться с заданной программой и возникающими в психолого-педагогическом процессе дошкольной образовательной организации, ситуациями, разрешая которые, он способствует уточнению, совершенствованию, практическому воплощению задач развития, его общих и специальных способностей.

Актуальность программы профессионального развития педагогов (далее Программа) направлена на удовлетворение профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для его включения в творческий процесс.

Цель: создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего педагогического коллектива.

Задачи:

- создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы;
- способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных технологий;
- обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребности и выявленные проблемы;

- совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности;
- способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом.

Условия реализации Программы

Для успешной реализации Программы профессионального развития педагогов необходимо создать условия:

- персонифицированный подход к каждому педагогу (выстраивание индивидуального образовательного маршрута для педагога с учетом его потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации);
- формирование внутренней и внешней мотивации (мотивом может служить признание, уважение среди педагогического и родительского сообщества);
- создание комфортной, творческой среды (обеспечение педагогов материально-технической базой);
- практико-ориентированное взаимодействие с коллегами (участие в работе городских методических объединений, профессиональных конкурсах, наставничество).

Принципы реализации Программы

- принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (ФГОС ДО п.3.2.6.);
- принцип уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей при сохранении общих требований в рамках Профессионального стандарта педагога и ФГОС ДО;
- принцип партнёрства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия);
- принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации);
- принцип целостности методического сопровождения (теоретическая подготовка, практика, самообразование, профессиональное общение);
- принцип поддержки инициативы и творчества (инициативность педагогов – необходимый источник саморазвития всей образовательной системы и профессионального роста самого педагога, особенно если он направлен на развитие педагогического творчества);
- принцип системного контроля, самоконтроля и взаимоконтроля образовательной деятельности педагогов.

Пути реализации Программы

Участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив МАДОУ №5.

Пути реализации Программы:

- 1.Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОО:
 - применение интерактивных методов (деловые игры, мозговой штурм и др);
 - создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы и т. д.).
- 2.Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении:
 - промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала

педагогического коллектива;

- проведение методических конкурсов;

- совершенствование системы методической работы;

- совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме;

- активное участие педагогов в методической работе на уровне образовательной организации, муниципальном уровне: работа в составе творческих групп, участие в работе муниципальных методических объединений;

- активизация творческого потенциала педагогов по обобщению педагогического опыта и его трансляции.

3.Формирование образа успешного педагога через формирование и ведение портфолио:

- разработка педагогами авторских программ, проектов;

- активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОО,города;

- обобщение опыта своей работы в виде публикаций;

- ведение персональных сайтов;

- наставничество;

- ведение и своевременное пополнение портфолио.

4.Привлечение молодых специалистов в ДОО:

- анализ кадровой ситуации, прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы;

- привлечение в систему образования молодых кадров, обеспечение методического сопровождения;

- обобщение и трансляция передового педагогического опыта;

- профессиональные смотры - конкурсы;

- разработка плана организации повышения квалификации педагогов;

- обучение педагогов современным технологиям взаимодействия с взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии и т.д.);

- оформление результатов деятельности;

- определение перспектив развития профессиональной компетентности педагога.

Планируемые результаты

1.Создание благоприятных условий для:

- профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;

- мотивации к качественному педагогическому труду;

- увеличения доли педагогов, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разного уровня;

- повышение социального статуса воспитателя.

2.Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров в ДОО.

3.Внедрение современных технологий в образовательный процесс: создание персональных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ.

4.Создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов ДОО.

5.Аттестация педагогических работников с целью повышения уровня квалификации педагогов.

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

<i>Содержание</i>	<i>Средства</i>	<i>Планируемый результат</i>
Диагностический этап. Стимулирование мотивации педагогов, развитие адекватного представления о собственной деятельности		
<p>Анализ уровня профессиональной деятельности педагогов.</p> <p>Подбор, разработка диагностических карт профессионального мастерства, определение профессиональных дефицитов, потребностей в обучении. Разработка индивидуальных планов личностного развития педагога.</p>	<p>Комплексная оценка качества профессиональной деятельности педагогов, предусматривающая:</p> <ul style="list-style-type: none"> -соответствующие методы, этапы оценки; -характер их связей между собой и со всей деятельностью; -комплекс корректирующих действий и мероприятий по результатам оценки качества профессиональной деятельности педагогов. 	<p>Выявление имеющихся проблем, определение профессиональных дефицитов.</p> <p>Повышение качества профессиональной деятельности педагогов.</p>
Практический этап. Совершенствование теоретических знаний и практических навыков педагогов, знакомство с новыми технологиями воспитания и образования дошкольников		
<p>Совершенствование теоретических знаний и практических навыков педагогов посредством ознакомления с современными образовательными технологиями, методиками, опытом коллег.</p> <p>Система дополнительного образования педагогов.</p> <p>Работа по раскрытию перед педагогами новых возможностей самореализации, повышающих их ценность как профессионалов.</p>	<p>Самообразование, участие в мероприятиях разного уровня (муниципального, регионального, федерального).</p> <p>Изучение педагогической литературы.</p> <p>Изучение передового опыта других педагогов.</p>	<p>Сформированность у педагогов собственного аналитического подхода к практике воспитания и обучения дошкольников.</p> <p>Повышение методической активности педагогов, активизация в трансляции собственного опыта.</p> <p>Разработка методических пособий, проектов.</p>
Результативный этап. Закрепление конкурентоспособности сотрудников ДОО в педагогической общественности города, повышение имиджа ДОО		
<p>Объективная оценка уровня профессионализма педагогов, актуализация потенциальных возможностей и активизация внутренних резервов.</p> <p>Трансляция накопленного опыта, интеграция результатов в деятельность.</p>	<p>Мониторинг качества образования, индивидуальные траектории развития педагогов, педагогическая диагностика, анализ документации, опрос, анкетирование.</p>	<p>Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития педагогов.</p>

План мероприятий по реализации Программы

<i>Содержание</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственный</i>
Диагностический этап. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки		
Статистические данные состояния кадровой обстановки: распределение педагогического персонала по уровню образования, по квалификации, по педагогическому стажу работы.	Ежегодно (январь, август)	Заведующий Старший воспитатель
Практический этап. Индивидуальный план по развитию педагогов		
Перспективный план повышения квалификации педагогов (повышение квалификации не реже 1 раза в 3 года)	Ежегодно (август)	Заведующий Старший воспитатель
План-график по самообразованию педагогов: -помощь педагогу в выборе темы самообразования; -сопровождение педагогов по теме самообразования; -представление результатов работы по теме самообразования.	Ежегодно	Старший воспитатель
План-график аттестации педагогических работников: -информационное сопровождение процедуры аттестации; -индивидуальная программа профессионального роста педагогов; -Портфолио педагога.	Ежегодно	Старший воспитатель
Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования: -подписка ДОО на журналы; -доступ к интернет-ресурсам, медиатекам.	Ежегодно	Старший воспитатель
Профессиональный рост педагогов: -циклограмма активности педагогов (профессиональные конкурсы, инновационная деятельность); -обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях разного уровня; -организация участия педагогов в мероприятиях разного уровня (муниципального, регионального, федерального), направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов.	Ежегодно	Старший воспитатель
Организация системы наставничества для сопровождения педагогов	Ежегодно	Старший воспитатель
Результативный этап. Оценка уровня профессионализма педагогов		
Статистические данные состояния кадровой обстановки: -анализ педагогического персонала по уровню образования, по квалификации, по педагогическому стажу работы; -анализ активности педагогов; -мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогов. Составление плана деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию профессионального потенциала педагогов.	Ежегодно (декабрь, май)	Заведующий Старший воспитатель

Стимулы профессионального развития педагога

<i>Мотивы к деятельности педагога</i>	<i>Вознаграждения, которые могут быть использованы для профессионального развития</i>
Мотив самостоятельности, личного развития, реализация себя в педагогической деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - открытие собственного мастер-класса для педагогического сообщества разного уровня; - повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе; - содействие в разработке и утверждении собственной авторской программы, разработок и их распространение на разных уровнях.
Мотив самоутверждения, достижения социального успеха	<ul style="list-style-type: none"> - направление на конференции, семинары региональные и российские; - содействие в обобщении опыта, подготовке собственных публикаций; - успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации; - включение в состав различных органов, решающих проблемы жизни ДОО.
Мотив состязательности	<ul style="list-style-type: none"> - присвоение звания победителя дошкольного конкурса профессионального мастерства, вручение переходящего вымпела; - содействие в выдвижении на региональный, всероссийский профессиональный конкурс (воспитатель года, педагогический дебют и т.д.).

Методические формы повышения квалификации педагогов

<i>Коллективные</i>	<i>Групповые</i>	<i>Индивидуальные</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Методический семинар - Открытое занятие - Педагогический совет - Выставка методической литературы - Деловая игра - Конкурс профессионального мастерства 	<ul style="list-style-type: none"> - Дискуссия - Круглый стол - Творческая группа - Взаимопосещения педагогами открытых занятий - Мастер-класс - Участие в проектных группах 	<ul style="list-style-type: none"> - Собеседование - Самоанализ - Консультация - Самообразование - Курсовая переподготовка - Авторская работа - Тренинг - Наставничество

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Программа профессионального развития педагогов МАДОУ №5 обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение воспитанниками программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, повышение эффективности образовательного процесса ДОО.

Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в МАДОУ №5

Педагогический состав

<i>№ n/n</i>	<i>Должность</i>	<i>Количество человек</i>
1.	Старший воспитатель	
2.	Воспитатель	
3.	Музыкальный руководитель	
4.	Инструктор по физической культуре	
5.	Педагог-психолог	

Распределение педагогического персонала по уровню образования

<i>Учебный год</i>	<i>Численный состав</i>	<i>Образование</i>	
		<i>Высшее</i>	<i>Среднее профессиональное</i>

Распределение педагогического персонала по квалификации

<i>Учебный год</i>	<i>Численный состав</i>	<i>ВКК</i>	<i>IKK</i>	<i>СЗД</i>	<i>Нет КК</i>

Распределение педагогического персонала по педагогическому стажу

<i>Учебный год</i>	<i>До 5 лет</i>	<i>5-10 лет</i>	<i>11-15 лет</i>	<i>16-30</i>	<i>Свыше 30 лет</i>

Распределение педагогического персонала по возрасту

<i>Учебный год</i>	<i>Моложе 25 лет</i>	<i>25-29</i>	<i>30-34</i>	<i>35-39</i>	<i>40-44</i>	<i>45-49</i>	<i>50-54</i>	<i>55-59</i>	<i>60-64</i>	<i>65 и более</i>

Перспективный план повышения квалификации педагогических работников

<i>№ n/n</i>	<i>Ф.И.О. педагога</i>	<i>Должность</i>	<i>Дата ПК по профилю педагогической деятельности</i>	<i>Планируемая дата ПК</i>

План-график повышения квалификации педагогических работников

на _____ учебный год

<i>№ n/n</i>	<i>Ф.И.О. педагога</i>	<i>Должность</i>	<i>Планируемая (примерная) образовательная программа, кол-во часов</i>

Перспективный план аттестации педагогических работников

№ п/п	Ф.И.О. педагога	Должность	Имеющаяся КК, срок ее действия	Установление КК (№, дата приказа)	Предполагаемая аттестация	
					Дата	КК

План-график аттестации педагогических работников

№ п/п	Ф.И.О. педагога	Должность	Стаж работы в ДОО	Дата назначения на должность	Имеющаяся КК, дата окончания	Планируемая аттестация	
						КК	Дата

План-график по самообразованию педагогов

№ п/п	Ф.И.О. педагога	Должность	Тема самообразования	Период	Форма отчета по самообразованию

Циклограмма (примерная) активности педагогов

№ п/п	Ф.И.О. педагога	Долж- ность	Месяц													
			сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август		

- *Профессиональные конкурсы (внутри детского сада)
- *Профессиональные конкурсы (Муниципальный уровень)
- *Профессиональные конкурсы (Региональный уровень)
- *Профессиональные конкурсы (Всероссийский уровень)
- *Мероприятия (внутри детского сада)
- *Мероприятия (Муниципальный уровень)
- *Мероприятия (Региональный уровень)
- *Мероприятия (Всероссийский уровень)
- *Публикации
- *Инновационная деятельность
- *-Обозначения возможны в разном формате (цвет, значок, форма и т.д.)

Приложение 2

Самообразование

Темы для самообразования педагогами подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства. Они всегда связаны с прогнозируемым результатом и направлены на достижение качественно новых результатов работы. На основании накопленных материалов педагогом проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки программы самообразования на следующий год.

Систематическая работа по самообразованию позволяет сформировать обобщенную характеристику деятельности педагога, позволяет представлять опыт работы педагогическому сообществу, использовать результаты деятельности при аттестации.

Направления методической деятельности по самообразованию педагогов:

- помощь педагогу в выборе темы; сопровождение педагога по теме самообразования;
- рекомендации по теме;
- представление результатов работы (заседание педсовета, муниципальное методическое объединение, интернет - ресурсы и др.).

План работы педагога по самообразованию:

- 1.Выбор темы, ее теоретическое изучение, изучение имеющего опыта работы педагогов.
- 2.Сроки реализации.
- 3.Применение полученных теоретических знаний на практике.
- 4.Представление опыта работы: открытые занятия, мастер-классы и т.д.
- 5.Оформление наработанных материалов по теме самообразования.

Индивидуальный план самообразования

	<i>План</i>	<i>Реализация</i>
Тема самообразования		
Цели и задачи по теме самообразования		
Изучаемая литература		
Изучение передового опыта		
Образовательные ресурсы сети Интернет		
Курсы повышения квалификации		
Аттестация		
Выступления (форма, место, сроки)		

Индивидуальная программа профессионального роста педагогов

<i>Направление</i>	<i>Содержание</i>	<i>Планируемый результат</i>
Изучение психолого-педагогической литературы		
Обучение на курсах повышения квалификации		
Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса		
Освоение педагогических технологий; выстраивание собственной методической системы (отбор содержания, методов, форм, средств обучения)		
Выбор критериев и показателей результата образования, подбор/разработка диагностического инструментария		
Участие в методической работе детского сада, в реализации программы развития ДОО		
Участие в работе творческих групп		
Обобщение собственного опыта педагогической деятельности (выступления с докладами, мастер-классы, публикации)		

Портфолио педагога

Дополнением к индивидуальной программе профессионального развития педагога может служить портфолио, которое педагог формирует в течение межаттестационного периода. Портфолио представляет собой папку-накопитель (в бумажном или электронном формате), целью которой является фиксирование, накопление и оценка уровня профессионального развития и роста, а также эффективности труда педагога за 5 лет.

Представленные материалы рассматриваются как свидетельства профессионализма педагога. Позволяют педагогу провести анализ своего профессионального роста, обобщить опыт работы, поставить дальнейшие цели, спланировать и организовать собственную деятельность. Основными принципами портфолио являются системность, достоверность и объективность представленных материалов.

Структура портфолио

Титульный лист: наименование ДОО, Ф.И.О. педагога, должность.

Общие сведения:

-образование;

-общий стаж работы, педагогический стаж, стаж работы в данной образовательной организации, стаж работы в должности;

-квалификационная категория, срок ее действия;

-сведения о дополнительном профессиональном образовании;

-сведения о награждениях, поощрениях (грамоты).

Участие в вебинарах, онлайн-семинарах, конференциях, форумах, образовательных курсах.

-Участие в методической работе (внутри детского сада, на муниципальном уровне).

-Трансляция опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе инновационной.

-Личное участие в профессиональных конкурсах, смотрах-конкурсах, акциях, онлайн-тестированиях, олимпиадах разного уровня (сертификаты, подтверждающие участие).

-Участие в конкурсах, смотрах с воспитанниками (сертификаты, подтверждающие участие).

-Деятельность в качестве эксперта, члена жюри.

-Общественная деятельность.

Портфолио педагогов в бумажном формате хранятся в методическом кабинете, педагоги в течение учебного года их пополняют, в конце учебного года фиксируют и анализируют результаты. Результаты деятельности обсуждаются старшим воспитателем индивидуально с каждым педагогом. Совместно определяется маршрут развития на следующий учебный год с учетом достижений, потребностей педагога.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 324178268299309921576629244695660457501990498062

Владелец Андреева Галина Владимировна

Действителен с 10.01.2023 по 10.01.2024