

С УЧЕТОМ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ
Совета родителей Детского сада №79
Протокол от 24.06.2022г. № 3

РАССМОТРЕНО
на педагогическом совете
Протокол № 1 от 24.06.2022г

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий Детским садом №79
_____ О.В.Хвостикова

Введено в действие
приказом от 24.06.2022г. № 137

ПРОГРАММА
профессионального развития педагогических работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 79» на 2022 – 2025 гг.

| Содержание | |
|---|----|
| 1. Паспорт Программы | 3 |
| 2. Актуальность | 5 |
| 3. Цель, задачи программы | 5 |
| 4. Условия реализации, принципы | 5 |
| 5. Анализ кадровых условий | 6 |
| 6. Основные направления, обеспечение реализации Программы | 7 |
| 7. Механизмы реализации Программы | 7 |
| 8. Система мероприятий | 8 |
| 9. Ожидаемые результаты | 10 |
| 10. Мониторинг выполнения программы | 10 |
| 11. Литература | 11 |

**Паспорт «Программы развития педагогических работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 79» на 2022 – 2025 гг.»**

| | |
|-----------------------------------|--|
| Наименование программы | Программы профессионального развития педагогических работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 79» на 2022 – 2025 гг.» (далее - Программа) |
| Разработчик программы | Педагогический коллектив муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 79» (далее – Детский сад), заместитель заведующего по воспитательной и методической работе Э.В. Иванова |
| Назначение программы | Удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагогов и обеспечение условий для включения педагогов в творческий процесс |
| Цель программы | Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников, обеспечивающих престиж образовательного учреждения |
| Задачи программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Совершенствовать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы (обучающие семинары, открытые просмотры, повышение квалификации, прохождение процедуры аттестации, участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество). 2. Способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных технологий. 3. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребности и выявленные проблемы. 4. Совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе. 5. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом. |
| Сроки реализации программы | 2022-2025 гг. |
| Участники программы | Педагогический коллектив |
| Ожидаемые результаты | <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров Детского сада. 2. Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда. 3. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней. |

| | |
|-------------------------------------|---|
| | <p>4. Применение ИКТ в воспитательно-образовательном процессе; создание личных сайтов, страниц в интернете.</p> <p>5. Накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях.</p> <p>6. Повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.</p> |
| Механизм реализации | <p>Разработка: диагностических карт профессионального мастерства педагогов; анкетирования; индивидуального маршрута профессионального развития; рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми; конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий; оформление портфолио педагога.</p> |
| Система организации контроля | <p>Текущий контроль: заведующий и заместитель заведующего по ВМР</p> |

Актуальность

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 ДОУ. Профессиональная деятельность педагога требует постоянного обновления и совершенствования мастерства, развития имеющегося опыта, повышения уровня своей компетенции. Знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых технологий и собственной педагогической деятельности. Профессиональная компетентность представляет собой интегральное профессионально – личностное качество, характеризующее способность педагога решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной педагогической деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта, ценностей и наклонностей.

Проблемы:

- неготовность педагогов к внедрению новых технологий;
- недостаточная активность в профессиональном развитии.

Необходима систематическая работа с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста.

«Программа профессионального развития педагогических работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 79» на 2022 – 2025 гг» (далее - Программа) направлена на удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий процесс.

Цель: создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов – единомышленников, обеспечивающих престиж образовательного учреждения

Задачи:

1. Совершенствовать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы (обучающие семинары, открытые просмотры, повышение квалификации, прохождение процедуры аттестации, участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество).
2. Способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных технологий.
3. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребности и выявленные проблемы.
4. Совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе.
5. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом.

Сроки реализации Программы: 2022-2025 гг.

Участники программы: педагоги Детского сада.

Условия реализации:

- персональный подход к каждому педагогу. Важно выстроить индивидуальный образовательный маршрут для каждого, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации;
- формирование внутренней и внешней мотивации. Каждый педагог должен понимать, зачем ему необходимо учиться и что он за это получит. Мотивом может служить признание, уважение среди коллег и родителей. Финансовые поощрения в виде наградного материала, возможность участия в городских конкурсах;
- создание комфортной, творческой, информационной среды;
- нахождение педагогов в квалифицированном сообществе опытных педагогов. Создание условий для общения в деловых профессиональных кругах. Изучение нового через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами. Посещение городских

методических объединений, педагогических чтений, конференций, профессиональных конкурсов.

Принципы:

- принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников;
- принцип уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей при сохранении общих требований в рамках Стандарта педагога и стандарта;
- 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. Организованный системный контроль стимулирует профессиональный рост педагога.

Отбор форм и методов повышения квалификации обусловлен психологическими особенностями познавательной деятельности взрослых. Процесс методического сопровождения педагогов строится с учетом следующих требований:

- овладения способами самостоятельного познания и перехода в режим саморазвития;
- ориентации на удовлетворение потребности в неформальном профессиональном общении;
- ориентации на самоанализ собственной деятельности и осознание необходимости её совершенствования;
- проблемного построения содержания семинаров-практикумов, требующих от педагогов творческого синтеза мышления;
- использование таких форм и методов работы, которые носят исследовательский характер и направлены на осмысление собственного педагогического опыта и творческую его переработку.

Анализ кадровых условий

Качество образования невозможно обеспечить без наличия квалифицированных педагогических кадров. В связи с открытием второго корпуса Детского сада возникла проблема подбора кадров в соответствии со штатным расписанием. В данный момент второй корпус Детского сада укомплектован кадрами на 100%, основную долю которых занимают молодые специалисты, педагоги, стаж работы которых менее двух лет.

В соответствии со штатным расписанием в Детском саду № 79 60 педагогов.

50 воспитателей;

1 учитель-дефектолог;

1 педагог-психолог (на конец 2021-2022 учебного года имеется 1 вакансия)

3 учителя – логопеда;

3 музыкальных руководителя (на конец 2021-2022 учебного года имеется 1 вакансия);

2 инструктора по физической культуре.

Распределение педагогов детского сада:

-по уровню образования

| высшее образование | среднее - профессиональное образование |
|---------------------------|---|
| 29 человек | 31 человек |

-по стажу работы-

| от 0 до 3 лет | от 3 до 5 лет | от 5 до 10 лет | от 10 до 15 лет | от 15 до 20 лет | от 20 и выше |
|----------------------|----------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|---------------------|
| 20 | 7 | 5 | 7 | 7 | 14 |

-по уровню квалификации-

| ВКК | І КК | СЗД | не аттестовано |
|------------|-------------|------------|-----------------------|
| 17 | 17 | 1 | 25 |

Коллектив нашего детского сада - это содружество товарищей и единомышленников, все участники которого взаимно дополняют друг друга. В течение учебного года в наш коллектив влились **25 новых молодых педагога**. Таким образом можно говорить о том, что качественный состав педагогического коллектива соответствует современным требованиям.

Основные направления программы:

- психологическая и методическая поддержка,
- непрерывность профессионального развития

Обеспечение реализации Программы

Технические средства обучения: проектор, экран, ноутбуки, принтер, видеокамера, фотоаппарат.

Медиатека: необходимый дидактический материал; учебно-методическая литература.

Механизм реализации Программы:

Диагностический этап:

1. Анализ состояния воспитательно-образовательного процесса, выполнение ООП ДО.
2. Уровень профессиональной компетентности педагогов, повышение их квалификации, аттестации.
3. 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 образовательного маршрута развития профессиональной компетенции педагога Детского сада.

Практический этап.

1. 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 - рекомендации по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Конспекты мероприятий. Разработка проектов, методических пособий.

Аналитический этап.

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

Система мероприятий

| № п/п | Мероприятия | Планируемый результат | Сроки | Ответственный |
|-------|--|---|------------|--|
| 1. | Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствии с профессиональным стандартом. | Нормативные документы | 2022-2025 | Заведующий, заместитель заведующего по ВМР, педагогический коллектив |
| 2. | Разработка стратегии повышения привлекательности ДООУ для квалифицированных кадров: – привлечение к работе молодых специалистов; – комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание условий для самореализации через профессиональные конкурсы, фестивали, стимулирование, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышение квалификации, прохождение аттестации на более высокую квалификацию); – мероприятия по поддержанию кадров с большим стажем работы (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой педагогический опыт). | Укомплектованность кадрами | 2022-2025 | Заведующий, заместитель заведующего по ВМР |
| 3. | Представление и награждение лучших работников образования | Ежегодно по плану работы (в соответствии с достижениями, заслугами) | ежемесячно | комиссия по распределению стимулирующих выплат |
| 4. | Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников Детского сада | Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив | ежегодно | Заведующий, заместитель заведующего по ВМР |
| 5. | Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов | Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года | ежегодно | Заместитель заведующего по ВМР |
| 6. | Мероприятия по аттестации педагогических кадров: – изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников; – профессиональная переподготовка по профилю деятельности «воспитатель»; – систематизация банка передового педагогического опыта. | Повышение квалификационной категории педагогов | 2022-2025 | Заместитель заведующего по ВМР, АК Детского сада |
| 7. | Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. | Организация наставничества. | 2022-2025 | Заместитель заведующего по ВМР |

| | | | | |
|-----|---|--|-----------|--|
| 8. | Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания. | 1 раз в квартал Обеспечить психологическую поддержку. Предотвратить «психологическое» выгорание педагогов. | 2022-2025 | Заместитель заведующего по ВМР, педагог-психолог |
| 9. | Развитие конкурсного движения | Рост числа педагогов, участвующих в конкурсном движении (повышение качества участия, деятельность на результат) | 2022-2025 | Заместитель заведующего по ВМР |
| 10. | Участие педагогов в конференциях, мероприятиях профессионального сообщества педагогов города, семинарах. | Систематизация и обобщение наработанного педагогического опыта на разных уровнях | 2022-2025 | Заместитель заведующего по ВМР |
| 11. | Развитие системы традиций. Организация мероприятий: туристические походы, вечера отдыха | Создание благоприятного психологического климата | 2022-2025 | Трудовой коллектив, председатель ПК |
| 12. | Совершенствование системы контроля | Формирование системы в соответствии с ООП ДО, Программой развития | 2022-2025 | Заместитель заведующего по ВМР |
| 13. | Овладение основами научного анализа собственного педагогического опыта | Формирование методической копилки с материалами различной тематики | 2022-2025 | Заместитель заведующего по ВМР, педагогический коллектив |

Ожидаемые результаты:

1. Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров Детского сада.
2. Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда.
3. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней.
4. Применение ИКТ в воспитательно-образовательном процессе; создание личных сайтов, страниц в интернете.
5. Накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях.
6. Повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.

Мониторинг деятельности по реализации Программы

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.

| Индикатор | Методы контроля | Объект | Периодичность | Ответственный |
|--|---|------------------------------------|-------------------------|--|
| Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования | | | | |
| Использование современных образовательных технологий. | Наблюдение за педагогической деятельностью | педагоги | 1 раз в год (май) | Заместитель заведующего по ВМР |
| Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности | | | | |
| Участие в творческой группе по проблемам дошкольного образования. | Форма фиксации: карта наблюдений | педагоги | в течение учебного года | Заместитель заведующего по ВМР |
| Осуществление самообразования | Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа | педагоги | в течение учебного года | Заместитель заведующего по ВМР |
| Результативность образовательного процесса | | | | |
| Реализация ООП ДО в полном объеме | Мониторинг реализации ООП ДО | результаты усвоения содержания ООП | 2 раза в год | Заместитель заведующего по ВМР, педагоги |

| | | | | |
|--|-----------------------------------|----------|-------------------------|--|
| Обобщение и презентация педагогического опыта | Форма фиксации (карта наблюдений) | педагоги | в течение учебного года | Заместитель заведующего по ВМР |
| Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей) | Анкетирование беседа | педагоги | 1 раз в год (май) | Заведующий, заместитель заведующего по ВМР |

Список литературы:

1. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы: методическое пособие/ ООО «Издательство» «АЙРИС – пресс», 2008. -192с.
2. Демин В.А. Профессиональная компетентность: понятие, виды / В.А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – № 4. – С. 35-39.
3. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ /М.: ТЦ Сфера, 2005.-160с. (Приложение к журналу «Управление ДОУ»)
4. Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. 128с.