

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 50»

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол № 1 от 31.08. 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующим МА ДОУ № 50
Е.В. Орлова
Приказ № *109/Б-08*
от «*31*» *08* 2021 г.



**ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
МА ДОУ «Детский сад № 50»
на 2021-2024 г.г.**

ГО Краснотурьинск, 2021 г.

Содержание

Раздел I

1.1. Паспорт Программы.....	3
1.2. Пояснительная записка.....	4
1.3. Актуальность.....	5
1.4. Анализ кадровых ресурсов.....	6
1.5. Риски.....	7

Раздел II

2.1. Цель и задачи Программы	8
2.2. Основные направления Программы	8
2.3. Ресурсное обеспечение Программы	8
2.4. Механизмы реализации Программы.....	9
2.5. План реализации Программы.....	10
2.6. Ожидаемые результаты Программы.....	13
2.7. Мониторинг реализации Программы	13

Раздел I

1.1. Паспорт Программы

Наименование Программы	Программа профессионального развития педагогических работников МА ДОУ № 50 на 2021-2024 г.г.
Разработчик Программы	Рабочая группа МА ДОУ № 50 Старший воспитатель - Зыкова Олеся Александровна
Цель Программы	1. Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МА ДОУ № 50. 2. Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.
Задачи Программы	1. Создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы (сетевое взаимодействие, 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. 6. Поддержка и поощрение педагогов проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.
Сроки реализации Программы	2021-2024 г.г.
Ожидаемые результаты Программы	1. Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ. 2. Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности,

	<p>творческой активности, мотивации труда.</p> <p>3. Увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней.</p> <p>4. Применение 100% ИКТ в воспитательно-образовательном процессе; создание личных сайтов или 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 Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования; - Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога; - Разработка и оформление портфолио педагога в соответствии с профессиональным стандартом педагога и ФГОС ДО - Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми; - Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.
Система организации контроля	Текущий контроль: заведующий ДОУ, старший воспитатель

1.2 Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогических работников МАДОУ № 50 (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:

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 N 30384).

3. 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".

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)».

1.3 Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДООУ. 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 со взрослыми 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.

Уровень квалификаций педагогических работников образовательного учреждения должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности. При этом педагогические работники должны обладать основными *компетенциями* в:

- организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья воспитанников и их физическое развитие;
- организации различных видов деятельности и общения воспитанников;
- организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования;
- осуществлении взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения;
- методическом обеспечении воспитательно-образовательного процесса, владении информационно-коммуникационными технологиями и умением применять их в воспитательно-образовательном процессе.

Предъявляются также требования к непрерывности профессионального развития педагогических кадров.

1.4 Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Учреждение укомплектовано педагогами на 100 % согласно штатному расписанию. Педагогический коллектив Учреждения насчитывает 25 специалистов:

- старший воспитатель – 1;
- педагог-психолог – 1;
- учитель-логопед – 1;
- музыкальный руководитель – 3;
- инструктор по физической культуре -1;
- воспитатель – 18.

Из общего количества педагогов :

Образовательный уровень педагогических работников:

- высшее педагогическое образование - 72 % (18 педагогов);
- среднее профессиональное образование - 28 % (7 педагогов).

Распределение педагогов по квалификационным категориям

<i>Всего педагогов</i>	<i>Высшая квалификационная категория</i>	<i>Первая квалификационная категория</i>	<i>Соответствие занимаемой должности</i>	<i>Не имеют квалификационную категорию</i>
25	1	13	9	2

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- обучение в высших учебных заведениях;
- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе ГМО;
- конкурсное движение.

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу;
 - слабая готовность молодых педагогов работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами;
 - недостаточная готовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
 - недостаточная активность некоторых педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов на основе оценки уровня квалификации. Инновационная направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации и пр.)

1.5 Риски

- Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.
- Недостаточная эффективность положений о стимулировании.
- «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

Раздел II

2.1 Цель и задачи Программы

Цель Программы

1. Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МА ДОУ № 50
2. Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов

Задачи Программы

1. Создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы (сетевое взаимодействие, 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.
6. Поддержка и поощрение педагогов проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.

2.2 Основные направления программы

1. Психологическая и методическая поддержка.
2. Непрерывность профессионального развития.

2.3 Ресурсное обеспечение Программы

Кадровое обеспечение.

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив детского сада разделен на **четыре группы**, педагоги, которые отличаются уровнем профессионального мастерства.

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

Первая группа Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий. Имеют первую и высшую квалификационную категорию.

Вторая группа Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Имеют стаж работы более 5 лет

Третья группа Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют педагоги, имеющие стаж работы от 3 до 5 лет.

Четвертая группа Молодые педагоги.

Обеспечение Программы

Материально-техническое обеспечение

Технические средства обучения: ноутбук (2), видео - проектор (1) магнитофон (1), колонки принтер (2)

Методическое обеспечение:

Медиатека; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий.

Информационное обеспечение:

Подключена сеть Интернет (модем). Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации ДОУ. Педагоги ДОУ- 100 % владеют ИКТ

2.4 Механизм 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.

2.5 План реализации Программы

Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ.	Статистические данные мониторинга	ежегодно	Заведующий ДОУ Старший воспитатель
2. Разработка и внедрение в практику положения о стимулирующей части оплаты труда работников ДОУ, определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательной деятельности	Внесение изменений в положение о системе оплаты труда и стимулирующей части оплаты труда	2021- 2024 гг.	Заведующий ДОУ
3. Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствие с профессиональным стандартом.	Нормативные документы	2021- 2024 гг.	Заведующий ДОУ
4. Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров: - привлечение к работе ДОУ молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, внедрение наставничества) - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание условий для	Укомплектованность кадрами	2021- 2024 гг.	Заведующий ДОУ Старший воспитатель

самореализации через профессиональные конкурсы, фестивали, стимулирование, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышение квалификации, 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).			
5. Представление и награждение лучших работников образования	Ежегодно по плану работы (в соответствии с достижениями, заслугами)	2021-2024 гг.	Заведующий ДОУ
6. Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	2021-2024 гг.	
7. Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов	Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года	2021-2024 гг.	Старший воспитатель
8. 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	2021-2024 гг.	Старший воспитатель
9. Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	Организация наставничества	2021-2024 гг.	Старший воспитатель
10. Проведение тренингов,	1 раз в квартал	2021-	Старший

направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания.	Обеспечить психологическую поддержку. Предотвратить «психологическое» выгорание педагогов, недопустить резкого падения самооценки, сформировать уверенность в своих силах, целеустремленность, желание профессионального роста	2024 гг.	воспитатель
11. Развитие конкурсного движения	Рост числа педагогов, участвующих в конкурсном движении (повышение качества участия, деятельность на результат)	2021-2024 гг.	Старший воспитатель
12. Участие педагогов в конференциях, ГМО, семинарах.	Систематизация и обобщение наработанного педагогического опыта на разных уровнях	2021-2024 гг.	Старший воспитатель
13. Развитие системы традиций. Организация мероприятий: туристические походы, вечера отдыха.	Создание благоприятного психологического климата	2021-2024 гг.	Председатель профсоюзной организации
14. Совершенствование системы контроля	Формирование системы в соответствии с ООП ДО, Программой развития ДОУ	2021-2024 гг.	Старший воспитатель
15. Овладение основами научного анализа собственного	Формирование методической	2021-2024 гг.	Старший воспитатель

педагогического опыта.	копилки с материалами различной тематики		
------------------------	------------------------------------------	--	--

2.6. Ожидаемые результаты Программы

1. Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ.
2. Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда.
3. Увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней.
4. Применение 100% ИКТ в воспитательно-образовательном процессе; создание личных сайтов или страниц в интернете.
5. Накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях.
6. Повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.

2.7 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, контроль	Педагоги	В течение года	Старший воспитатель
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения	Педагоги	В течение года	Старший воспитатель
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности				
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течение года	Администрация ДОУ
Результативность образовательного процесса				
Реализация образовательной программы ДОУ в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	Воспитанники	1 раз в год (апрель)	Старший воспитатель Педагоги
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка	Педагоги	В течение года	Администрация ДОУ Педагоги

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	Повышение качества ДО

деятельности педагогических кадров	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 ДОУ
	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.

Заключение Программа обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а также повышение эффективности образовательного процесса ДОУ.

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью

79 лист 08

Заведующий МА ДОУ №50

Орг. Р. Ковалев



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575831

Владелец Орт Екатерина Викторовна

Действителен с 06.06.2022 по 06.06.2023