

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад комбинированного вида № 25»

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ «Д/с № 25»  
  
Р. Г. Длужевская  
Приказ № 50 от «16» нояб 2020г

Принято:  
на педагогическом совете  
МБДОУ «Д/с № 25»  
Протокол № 1 от «30» 08 2020г

# Программа профессионального развития педагогов

2020 год

**Содержание:**

<b>№ п/п</b>	<b>Содержание</b>	<b>Стр.</b>
1	Паспорт программы профессионального развития педагогов МБДОУ «Д/с № 25»	3
2	Пояснительная записка	4
3	Актуальность	5
4	Условия реализации программы:	6
5	Принципы реализации программ:	6
6	Кадровое обеспечение воспитательно-образовательного процесса.	7
7	Риски	8
8	Система мероприятий по реализации программы	9
9	Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МБДОУ «Д/с № 25» 2020-2025 годы	14
10	Заключение	15

Раздел I

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МБДОУ «Д/с № 25»

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МБДОУ «Д/с № 25» на 2020-2025 годы
Разработчик программы	Рабочая группа МБДОУ «Д/с № 25» Старший воспитатель Шмакова Зинаида Васильевна
Цель программы	<b>Стратегическая цель:</b> Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ «Д/с № 25» <b>Конкретная цель:</b> Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов
Задачи программы	Стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития; Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации; Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров; Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей; Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения

<b>Сроки реализации</b>	2020-2025 годы
<b>Ожидаемые результаты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения.</li> <li>- Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышении компетенций.</li> <li>- Мотивация к качественному педагогическому труду.</li> <li>- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах.</li> <li>- Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;</li> <li>- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке ИПТР, Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности).</li> <li>- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.</li> <li>- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единицы воспитанников.</li> <li>- Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).</li> </ul>
<b>Механизм реализации программы</b>	<p>Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.</p>
<b>Система организации контроля</b>	Текущий контроль осуществляет заведующий, старший воспитатель

### 1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МБДОУ «Д/с № 25» (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 ДОО. 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 необходимо 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 ДОО. Это выражается в том, что по результатам контроля - оценочной деятельности, выявлено, что педагоги при выборе методов и приемов не учитывают индивидуальные возможности детей, особенности группы.

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перелективной 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. Поэтому **основной управленческой задачей** стало: разработка требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

- Возникла необходимость в разработке механизма оценки уровня квалификации педагогов, требований к уровню квалификации педагогов, модели аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности для:
  - оценки уровня профессиональной квалификации педагогов;

- Повышения качества методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
- Стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального роста;
- Предоставление возможности распространения накопленного опыта на основе выявленных ресурсов педагогов;
- Обеспечение разработки индивидуальных программ профессионального развития педагогов;
- Разработка программы профессионального развития педагогов МБДОУ «ДС № 25»
- Формирования заказа на повышение квалификации.

#### 1.4. Условия реализации программы:

- 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 награжденного 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.

#### 1.5. Принципы реализации Программы:

- *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 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 изменяющейся 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;

- *принципы 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.

#### **1.6. Кадровое обеспечение воспитательно-образовательного процесса.**

Квалификация педагогических и учебно-вспомогательных работников соответствует квалификационным характеристикам. Должностной состав и количество работников, необходимых для реализации и обеспечения реализации Программы, определен ее целями и задачами, а также особенностями развития детей.

Обеспечено непрерывное сопровождение педагогическими и учебно-вспомогательными работниками образовательного процесса в течение всего времени пребывания детей.

Педагогические работники, реализующие Программу, обладают основными компетенциями, необходимыми для создания условий для развития детей.

#### **Учреждение полностью укомплектовано педагогическими кадрами:**

- заведующий – 1
- старший воспитатель – 1
- музыкальный руководитель – 2
- учитель - логопед – 2
- педагог – психолог – 1
- учитель – дефектолог - 1
- инструктор по физической культуре – 1
- воспитатели – 12.

Характеристика кадрового состава		Количество
1. По образованию	высшее педагогическое образование	10
	среднее педагогическое образование	10
2. По стажу	до 5 лет	4
	от 5 до 10 лет	3
	от 10 до 15 лет	4
	свыше 15 лет	9
3. По результатам аттестации	высшая квалификационная категория	6
	первая квалификационная категория	8
	соответствие занимаемой должности	6

**Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:**

- учебу в высших учебных заведениях;
- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе ГМО ДОО г. Ачинска;
- конкурсное движение.

- Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:
- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу;
  - «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
  - недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

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.)

**1.7. Риски**

- Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.
- Недостаточная эффективность положений о стимулировании.



- «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

## Раздел 2.

### 2.1. Система мероприятий по реализации программы

<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
<b>Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития</b>		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей	Ежегодно сентябрь	Старший воспитатель
Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года		
Формирование методического заказа на КПК		
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия (разработка системы награждения педагогических работников)	Ежегодно	Заведующий ДОУ и старший воспитатель
Разработка, внесение изменений в Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников	По мере необходимости	Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат
Усиление дифференциации оплаты труда.		
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов.	регулярно	Старший воспитатель
Сопровождение педагогов в период аттестации.		
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ФГОС ДО	Май ежегодно	Заведующий ДОУ Старший воспитатель
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: ГМО, ПМП (ДОО г. Ачинска), Программа «Школа молодого	В течение периода реализации	Заведующий, старший воспитатель ДОУ

воспитателя МБДОУ «Д/с № 25», образовательный интернет, сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	Программы	
Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в «Клубе компьютерных образовательных презентаций» Достижение 90% ИКТ-компетенций педагогов	В течение 2022 – 2023 уч. года	Заведующий и старший воспитатель
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Старший воспитатель
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педагогическом совете	В течение всего периода	Старший воспитатель
<b>Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации</b>		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	Ежегодно	Заведующий и старший воспитатель
Профессиональное развитие по проблеме - <b>планирование образовательной работы:</b> - формирование корпоративного заказа - организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации - оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации)  Профессиональное развитие по проблеме: <b>реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности</b> <b>Внутренние ресурсы:</b> - проведение ВСОКО - повторная оценка уровня квалификации - Организация методического сопровождения: • заседания педагогов: многоэтапный педагогический проект «Проектирование центров детской активности», «Разработка ИППР на основе оценки	Ежегодно  Постоянно в течение периода реализации Программы	Заведующий и старший воспитатель

<p>уровни квалификации»; «Час игры в ДОУ» «Проектная и исследовательская деятельность в ДОУ» «Территория ДОУ - территория детства»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• профильные и индивидуальные консультации</li> <li>• временные творческие объединения по направлениям работы</li> <li>• конкурсы: «Проектирование Центров детской активности», «Территория ДОУ - территория детства»</li> <li>• семинары-практикумы, «Звуковая культура речи», «Использование схем в заучивании стихотворений»</li> <li>• открытые показы ООД</li> <li>• Наставничество,</li> </ul> <p><b>Внешние ресурсы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• включение педагогов в образовательное пространство: ГМО, клубы молодого педагога, интернет - сообщества</li> <li>• взаимодействие с социальными партнерами</li> <li>• конкурсное движение</li> </ul>		
<p>Профессиональное развитие по проблеме: <b>реализация педагогических рекомендаций специалистов</b></p> <p><b>Внутренние ресурсы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация ОД с детьми с ОВЗ</li> <li>- консультации учителей - логопедов по реализации АОП</li> <li>- семинары-практикумы: «РППС в группе комбинированной направленности», «Взаимодействие воспитателя комбинированной группы со специалистами при реализации АОП», «Звуковая культура речи»</li> </ul> <p><b>Внешние ресурсы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»;</li> <li>- ГМО (ДОО г. Ачинска)</li> <li>- взаимодействие с Центром «Спутник» г. Ачинск</li> </ul> <p>Профессиональное развитие по проблеме: <b>Выстраивание</b></p>	<p>Постоянно в течение периода реализации Программы</p>	<p>Старший воспитатель, специалисты ДОУ</p>

<b>партнерского взаимодействия с родителями</b>		
- Серия презентационных докладов: «Гость группы» «Мастер-класс- эффективная форма вовлечения родителей в образовательный процесс» - вовлечение родителей в проектную деятельность -поддержка традиций: экскурсии, театральные фестивали, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями, проведение акций, организация выставок.		
<b>Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров</b>		
Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного) Формирование методического заказа на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития (ИПТР)	Ежегодно (сентябрь) в течение всего периода реализации Программы	Старший воспитатель ДООУ
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2020-2025	Старший воспитатель ДООУ
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»	2020-2025	Старший воспитатель, педагог-психолог,
<b>Развитие конкурсного движения:</b> -конкурсы ДООУ, муниципальные. Региональные, Федеральные -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы «Воспитатель года», «Мой лучший урок», номинирование педагогов по результатам работы за год	В течении всего периода реализации Программы	Старший воспитатель ДООУ
Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий»	По срокам организации	Старший воспитатель ДООУ

<b>Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей</b>			
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	Весь период	Старший воспитатель	
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий старший воспитатель	
Организация методического сопровождения на основе ИПТР педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.	Весь период	Старший воспитатель	
<b>Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения</b>			
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда	
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Старший воспитатель	
Поддержка традиций ДОО (1 сентября, День пожилого человека, День дошкольного работника, Женский день – 8 марта и т.д.)	Весь период	Председатель ПК	
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОО,	Весь период	Заведующий Старший воспитатель	
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	2019-2020	Заведующий Старший воспитатель	
Выпуск газеты ДОО «В гостях у «Бурагино»	Весь период	Старший воспитатель	

### Раздел 3

#### 3.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МБДОУ «Д/с № 25» 2020-2025 годы

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
<p>Полноценное нормативной Базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов</p>	<p>Наличие программ, положений, ИПТР, положения о конкурсах и мастерских</p>
<p>Создание условий для профессионального роста каждого педагога</p>	<p>Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями на 30% Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации</p>
<p>Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников</p>	<p>Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня</p>
<p>Овладение педагогами инновационных образовательных технологий</p>	<p>Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-90%</p>

Закрепление кадров в ДООУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДООУ педагогическими кадрами на 100%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность
Качественная реализация ООП ДОО	Результаты ВСОКО

#### Заключение

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса ДООУ.