

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 70  
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-  
гуманитарному направлению развития детей»

Утверждена приказом  
Заведующего детским садом № 70

И.В. Кырчиковой  
№ 58/3 от 04.04.2022г.

**ПРОГРАММА ПРОФФЕСИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ  
НА 2022-2024 ГОДЫ**

**Каменск-Уральский, 2022.**

## **Паспорт программы профессионального развития педагогов.**

**Наименование программы:** Программа профессионального развития педагогов (далее Программа)

**Разработчик программы:** Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе Пермякова Е.Ю.

**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:**

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:** 2022-2023гг.

**Участники программы:** педагогический коллектив МАДОУ «Детский сад № 70»

**Ожидаемые результаты:**

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. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней.
4. Применение ИКТ в воспитательнообразовательном 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.

### **Актуальность 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 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 части 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 педагогов» (далее- Программа) направлена на удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога 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:

- 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);
- 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 на высоком уровне в педагогическом сообществе;
- способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом;
- поддержка и поощрение педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей. Сроки реализации Программы: 2021-2023 гг. Участники программы: педагоги ДОУ.

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 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 стажерских площадок, 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 образовательной работы зависит от профессиональной характеристики педагогов. Педагогический коллектив отличается стабильностью, постоянным развитием. Коллектив представляет собой сочетание опытных и начинающих педагогов, что позволяет сохранять и передавать традиции, способствует обмену опытом и увеличивать ресурс работоспособности. Штат сотрудников ДОУ обеспечен квалифицированными специалистами с высоким образовательным цензом:

Всего педагогов	27 (без внешних совместителей)
-----------------	--------------------------------

Высшее образование	18	66,7%
Среднее специальное образование	9	33,3%
Обучаются в ВУЗах	0	
Высшая кв. категория	16	59,3%
Первая кв. категория	5	18,5%
Соответствие занимаемой должности	0	
Не имеют категории	6	22,2%

С целью повышения профессионального мастерства педагогов в ДОУ осуществляется наставничество. Обучение по программам дополнительного профессионального образования осуществляется своевременно, один раз в три года, согласно плана.

Основные направления программы:

- психологическая и методическая поддержка,
- непрерывность профессионального развития.

### **Обеспечение реализации Программы.**

**Технические средства обучения:** проектор, экран, ноутбуки, принтер, интерактивная доска. Медиатека: необходимый дидактический материал; учебно-методическая литература.

### **Механизм реализации Программы:**

1. Диагностический этап:

Анализ состояния воспитательно-образовательного процесса, выполнение ООП ДО.

Уровень профессиональной компетентности педагогов, повышение их квалификации, аттестации.

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 личностного развития педагога. Написание планов самообразования.

2. Практический этап.

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.

### 3. Аналитический этап.

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

### Система мероприятий.

№ п/п	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
	Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствии с профессиональным стандартом.	Наличие локальных актов	2022-2024	Заведующий Зам.зав. по ВМР
	Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров: - привлечение к работе ДОУ 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	2022-2024	Заведующий Зам.зав. по ВМР
	Представление и награждение лучших работников учреждения	Ежегодно по плану работы (в	2022-2024	Заведующий

		соответствии с достижениями, заслугами)		
	Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	2022-2024	Зам.зав. по ВМР
	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов	Повышение квалификации не реже 1 раза в 3 года	2022-2024	Зам.зав. по ВМР
	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	2022-2024	Зам.зав. по ВМР
	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов	Организация наставничества, посещение школы молодого педагога	2022-2024	Зам.зав. по ВМР
	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания.	1 раз в квартал Обеспечить психологическую поддержку. Предотвратить «психологическое» выгорание педагогов, не 2021-2023 допустить резкого падения самооценки, сформировать уверенность в своих силах, целеустремленность, желание профессионального роста.	2022-2024	Педагог-психолог
	Развитие конкурсного движения	Рост числа педагогов, участвующих в конкурсном движении (повышение качества участия, деятельность на результат)	2022-2024	Зам.зав. по ВМР
	Участие педагогов в конференциях, в работе	Систематизация и обобщение	2022-2024	Зам.зав. по ВМР

	городских профессиональных сообществ, педагогических чтениях, семинарах.	наработанного педагогического опыта на разных уровнях		
	Развитие системы традиций. Организация мероприятий: туристические походы, вечера отдыха	Создание благоприятного психологического климата	2022-2024	Зам.зав. по ВМР
	Проведение Дня здоровья, тренингов	Релаксация и сохранение профессионального долголетия	2022-2024	Педагог-психолог
	Совершенствование системы контроля	Формирование системы в соответствии с ООП ДО, Программой развития	2022-2024	Заведующий Зам.зав. по ВМР
	Овладение основами научного анализа собственного педагогического опыта	Формирование методической копилки с материалами различной тематики		Зам.зав. по ВМР

### **Самообразование педагогов.**

Темы для самообразования педагогами подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства. 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 и позволяет обобщать и представлять на высоком уровне опыт работы в педагогическом сообществе, 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.