

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение № 180  
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
деятельности по художественно-эстетическому направлению развития  
воспитанников»

ПРИНЯТО  
Решение Совета педагогов  
протокол № 1  
от «6» сентября 2022г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующая МБДОУ № 180  
Федосеева Т.Н.  
приказ № 55 от «08» сентября 2022 г.

**ПРОГРАММА**  
**ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВ**  
**на 2022 – 2025 гг.**

Кемерово,  
2022г.

## Содержание

Паспорт программы	3
Пояснительная записка	5
Анализ кадровых условий	6
Целевые ориентиры	7
Принципы построения Программы	8
Механизмы реализации программы	8
Сроки реализации Программы	9
Ожидаемые результаты Программы	9
Система мероприятий по реализации Программы	10
Портфолио педагога	11
Мониторинг выполнения Программы	11

## Паспорт Программы

Наименование Программы	Программа профессионального развития кадров
Разработчик Программы	Заведующая Т.Н. Федосеева Старший воспитатель Е.О. Белянина
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	<p>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).</p> <p>2. Способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных технологий.</p> <p>3. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребности и выявленные проблемы.</p> <p>4. Совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе.</p> <p>5. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом.</p> <p>6. Поддерживать и поощрять педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.</p>
Сроки реализации Программы	01.09.2022 – 31.08.2025 г.г.
Участники Программы	Педагогический коллектив
Ожидаемые	1. Создание современной, гибкой системы

результаты	<p>непрерывного профессионального развития педагогических кадров Учреждения.</p> <p>2. Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда.</p> <p>3. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней.</p> <p>4. Применение ИКТ в воспитательно-образовательном процессе; ведение личных сайтов, страниц в сетевых педагогических сообществах.</p> <p>5. Накопление передового педагогического опыта, распространение его на разных уровнях.</p> <p>6. Повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.</p>
Механизм реализации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов;</li> <li>- проведение анкетирования;</li> <li>- разработка индивидуального маршрута профессионального развития;</li> <li>- составление рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми;</li> <li>- конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.</li> </ul> <p>Оформление портфолио педагогов.</p>
Система организации контроля	Текущий контроль - заведующая Учреждения, старший воспитатель

## Пояснительная записка

Программа профессионального развития кадров (далее Программа) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 180 «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития воспитанников» (далее - Учреждение) 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:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

- 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).

- Приказ от 31 июля 2020 года № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»;

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года № 544н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"».

**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 с педагогическим коллективом 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 стала разработка данной Программы Учреждения.

### **Анализ кадровых условий**

Качество образовательной работы зависит от профессиональной компетентности педагогов.

Педагогический коллектив Учреждения отличается стабильностью, постоянным развитием и представляет собой сочетание опытных и начинающих педагогов, что позволяет сохранять и передавать традиции, способствует обмену опытом и увеличивать ресурс работоспособности.

Штат укомплектован педагогическими кадрами на 100%; из них 100% имеют педагогическое образование.

### **Образование педагогов**

*(на 01.09.2022г.)*

	<b>высшее</b>	<b>среднее профессиональное</b>
<b>количество человек</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>%</b>	<b>46,7</b>	<b>53,3</b>

## Квалификация педагогов

(на 01.09.2022г.)

	высшая	первая	без категории
количество человек	11	4	0
%	73,3	26,7	0

Курсы повышения квалификации проходят своевременно, согласно графику.

## Курсы повышения квалификации

(на 01.09.2022г.)

	психолого-педагогическое направление	ИКТ-компетентность	профилактика ДТП
количество человек	14	15	13
%	93,3	100	86,7

Педагоги Учреждения имеют разносторонние знания, свободно ориентируются в методической и научно-популярной литературе, активно ищут новые идеи. Наблюдается устойчивая мотивация в постоянном самостоятельном саморазвитии.

## Целевые ориентиры

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

### Задачи программы:

1. Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития.

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. Поддерживать и поощрять педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.

### **Принципы построения Программы**

*Принцип непрерывности* профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС п.3.2.6.).

*Принцип уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей* при сохранении общих требований в рамках Стандарта педагога и стандарта образования.

*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 изменившейся ситуации).

### **Механизм реализации Программы**

#### *Диагностический этап*

Анализ состояния воспитательно-образовательного процесса, выполнение ООП ДО. Уровень профессиональной компетентности педагогов, повышение квалификации, прохождение процедуры 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.

#### *Практический этап*

В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков. Разнообразные формы педагогической деятельности позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития

дошкольников. Система дополнительного образования также предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма педагогов.

Практический результат. Рекомендации по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Конспекты мероприятий. Разработка проектов, методических пособий.

#### *Аналитический этап*

Дается объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных возможностей и активизация внутренних резервов.

#### **Сроки реализации Программы**

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 01.09.2022 по 31.08.2025 годы. Возможно внесение изменений и продление сроков реализации Программы.

#### **Ожидаемые результаты Программы**

1. Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров Учреждения.
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; ведение личных сайтов, страниц в сетевых педагогических сообществах.
5. Накопление передового педагогического опыта, распространение его на разных уровнях.
6. Повышение престижа образовательного Учреждения через рост квалификации педагогических кадров.

## Система мероприятий по реализации Программы

Мероприятия	Сроки	Ответственный
Разработка критериев оценки кадрового обеспечения образовательного процесса в Учреждении Внедрение их в практику	31.12.2022  01.01.- 31.05.2023	заведующая
Анализ кадровой ситуации в Учреждении с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с Профессиональным стандартом, ротации кадров	ежегодно	заведующая
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей Повышение квалификации не реже 1 раза в 3 года	ежегодно	старший воспитатель
Организация работы по повышению профессиональной компетентности педагогов: - профильные и индивидуальные консультации; - обучающие семинары, практикумы, тренинги и пр.; - временные творческие объединения по направлениям работы; - конкурсы педагогического мастерства и творчества; - открытые показы ООД - наставничество.	постоянно	старший воспитатель
Создание условий для эффективной работы педагогов Учреждения в образовательных пространствах: ГМО, РМО, ШМП; сетевых педагогических сообществах; конференциях; семинарах, вебинарах	постоянно	старший воспитатель
Оказание методической помощи при подготовке к прохождению процедуры аттестации педагогов	постоянно	старший воспитатель
Совершенствование системы внутреннего контроля	постоянно	заведующая старший воспитатель
Внесение изменений в Положение о стимулировании работников Учреждения	по мере необходимости	заведующая
Представление на награждение лучших работников Учреждения государственными, отраслевыми, муниципальными наградами и знаками отличия	ежегодно	заведующая

## **Портфолио педагога**

Демонстрация успешности педагога как личности и профессионала, учет результатов, достигнутых педагогам в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, социальной, коммуникативной; систематизация опыта, накопленная специалистом, его знания, способ фиксации и накопления достижений осуществляется в индивидуальной папке педагога, в которой фиксируются, накапливаются достижения педагога и его воспитанников за определенный период времени.

1. Титульный лист: наименование ДООУ, Ф.И.О. педагога, должность.
2. Сведения об образовании (копия диплома).
3. Сведения о повышении квалификации (копии сертификатов).
4. Сведения о награждениях, поощрениях (грамоты).
5. Информация об участии в методической работе за учебный год.
6. Маршрут развития (планирование методических мероприятий на разных уровнях на следующий учебный год).
7. Участие в конференциях, семинарах, городских методических объединениях, педагогических чтениях (сертификаты подтверждающие участие)
8. Участие в конкурсах, смотрах с воспитанниками (сертификаты подтверждающие участие).
9. Участие в профессиональных конкурсах (сертификаты подтверждающие участие).
10. План работы по самообразованию.

Информационные папки педагогов хранятся в методическом кабинете, педагоги в течение учебного года их пополняют, в мае месяце фиксируют результаты об участие за год в информационном листе, анализируют, сопоставляют с тем, что планировали. Результаты деятельности обсуждаются индивидуально с каждым педагогом старшим воспитателем. Совместно определяется маршрут развития на следующий учебный год с учетом достижений, потребностей педагога.

## **Мониторинг реализации Программы**

Мониторинг уровня профессионализма 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 ДООУ.

Методы оценки изменений:

- наблюдение;

- собеседование;
- контрольно-оценочная деятельность;
- повторная оценка – сравнение результатов экспертизы 1 и экспертизы 2.
- оценка динамики индивидуального развития ребенка.
- ВСОКО.

<b>Предполагаемые результаты реализации Программы</b>	<b>Индикаторы измерения</b>
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, ИППР, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов: <ul style="list-style-type: none"> <li>- с высшей квалификационной категорией</li> <li>- участников профессиональных конкурсов</li> <li>- демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации и т.д.</li> </ul>
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий, участие в творческих и рабочих группах	Увеличение доли педагогов: <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;</li> <li>- имеющих разработанные авторские методические пособия и программы;</li> <li>- работающих в творческих, проектных группах разного уровня;</li> <li>- использующих ИКТ в педагогическом процессе.</li> </ul>
Качественная реализация ООП ДО	Результаты ВСОКО