

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 21 «Колокольчик»
города Искитима Новосибирской области

ПРИНЯТО
педагогическим советом
МБДОУ № 21
(протокол от 29.08.2020 № 1)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 21
Г. Р. Малахова



Программа профессионального развития педагогов на 2020 – 2022 год

1	Проблема	Наличие противоречий между содержанием современного педагогического образования и требованиями предъявляемыми социумом к личности и уровню профессиональной компетентности педагога. Необходимость разработки мероприятий, направленных на повышение квалификации педагогов в работе с учетом интересов и потребностей ребенка, а также детей с ограниченными возможностями здоровья.
2	Актуальность	Внедрение инноваций в работу дошкольного учреждения является важным условием реформирования и совершенствования системы дошкольного образования. Развитие детского сада не может осуществляться иначе, чем через освоение нововведений, новшеств, при этом содержание образования должно ориентироваться на индивидуальность каждого ребенка, его личностный рост, развитие способностей (К.Ю. Белая, А.Г. Асмолов и др.). А воспитать творческую, самодостаточную личность может только талантливый педагог, идущий по пути самосовершенствования и саморазвития. Необходима систематическая работа с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста. «Программа профессионального развития кадров» (далее Программа) направлена на удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий процесс.
3	Стратегическая цель	Формирование культуры профессионального развития педагогов.
4	Тактическая цель	Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов – единомышленников, обеспечивающих конкурентоспособность и престиж образовательного учреждения.
5	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 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 современных образовательных технологий, участия в экспериментальной и инновационной деятельности, конкурсах профессионального мастерства. 3. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их профессиональных потребностях и выявленных дефицитах. 4. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом. 5. Обеспечивать поддержку и поощрение педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.
6	Сроки реализации	2020 - 2022
7	Участники Программы	Администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения

8	Условия реализации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Персональный подход к каждому педагогу, учет профессиональных потребностей, возможностей, интересов, уровня квалификации. 2. Формирование внутренней и внешней мотивации через систему поощрений (награждение, премирование). 3. Создание комфортной, творческой, информационной среды. 4. 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. 5. Организация сетевого взаимодействия с профессиональным сообществом региона, страны.
9	Система организации контроля	Текущий контроль: заведующий ДОУ, старший воспитатель
10	Ожидаемый результат	<ol style="list-style-type: none"> 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, принимающих участие в инновационной и экспериментальной деятельности, профессиональных конкурсах разных уровней. 4. Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров. 5. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога.
11	Социальный эффект	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение уровня компетентности, удовлетворения образовательных и профессиональных потребностей педагогов. 2. Улучшение качества образования детей посредством участия сотрудников в конкурсном движении. 3. Уменьшение процента текучести кадров в коллективе. 4. Повышение конкурентоспособности и престижа образовательного учреждения.
12	Принципы	<p>*непрерывности профессионального развития педагогических работников;</p> <p>*уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей при сохранении общих требований в рамках профессионального стандарта педагога и ФГОС ДО;</p> <p>*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);</p> <p>*саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться к изменившейся ситуации);</p> <p>*целостности методического сопровождения (теоретическая подготовка – практика – самообразование – профессиональное общение);</p> <p>*поддержки инициативы и творчества;</p>

		*системного контроля, самоконтроля и взаимоконтроля образовательной деятельности педагогов.
13	Основные направления программы	*психологическая и методическая поддержка, *непрерывность профессионального развития
14	Обеспечение реализации Программы	Технические средства обучения: проектор, экран, ноутбуки, принтер, видеокамера, фотоаппарат. Медiateка: необходимый дидактический материал; учебно-методическая литература
15	Этапы реализации Программы	<p><i>1. Диагностический этап:</i> *Анализ состояния образовательного процесса, выполнение ООП ДО, профессиональных затруднений педагогов, повышения квалификации, прохождения аттестации педагогами. *Разработка диагностических карт, анкет, опросников, шаблонов.</p> <p>Практический результат. Разработка индивидуального маршрута/программы профессионального развития педагога. Написание планов самообразования.</p> <p><i>2. Практический этап.</i> *Совершенствование теоретических знаний и практических навыков. Разнообразные формы методической работы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников. *Участие педагогов в системе дополнительного профессионального образования. *Участие педагогов в инновационной деятельности, профессиональных конкурсах, распространении опыта, прохождении аттестации, активное самообразование способствуют повышению профессионализма.</p> <p>Практический результат. Разработка проектов, методических пособий. Обобщение и представление опыта. Участие в экспериментальной и инновационной деятельности, педагогических конкурсах.</p> <p><i>3. Аналитический этап.</i> Объективная оценка уровня профессионализма.</p>
16	Отбор форм и методов повышения квалификации	Процесс методического сопровождения педагогов строится с учетом следующих требований: *овладение способами самостоятельного познания и перехода в режим саморазвития; *ориентация на удовлетворение потребности в неформальном профессиональном общении; *ориентация на самоанализ собственной деятельности и осознание необходимости её совершенствования; *проблемное построение содержания семинаров-практикумов, требующих от педагогов осмысления собственного педагогического опыта и творческую его переработку.
17	Алгоритм поддержки и развития кадрового потенциала	1.Определение педагогом профессиональных дефицитов. 2.Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности. 3.Составление индивидуальной программы обучения педагога. Программа представляет собой индивидуальные консультации, взаимопосещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов.

		<p>4.Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития технологической компетентности педагога.</p> <p>5.Реализация программы повышения квалификации педагогов.</p> <p>6.Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности. Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога с помощью других методов.</p> <p>7.Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения).</p> <p>8.Определение перспектив дальнейшего развития.</p>																																												
18	Анализ кадровых условий	<p>Всего в 2019 – 2020 учебном году воспитательно-образовательную работу осуществляли 27 педагогов: 20 воспитателей, 3 учителя – логопеда, 1 музыкальный руководитель, 1 инструктор по физической культуре, 1 педагог-психолог, 1 старший воспитатель, кроме того, 3 педагога находятся в отпуске по уходу за ребёнком.</p> <p>Квалификационные характеристики педагогов</p> <table><tr><td>Категория</td><td>Количество</td><td>Процентное соотношение</td></tr><tr><td>Высшая категория</td><td>13</td><td>48%</td></tr><tr><td>Первая категория</td><td>11</td><td>41%</td></tr><tr><td>Соответствие должности</td><td>0</td><td>0%</td></tr><tr><td>Без категории</td><td>3</td><td>11%</td></tr></table> <p>Три воспитателя не аттестованы, так как стаж работы в ДОУ менее года.</p> <p>Уровень образования педагогов</p> <table><tr><td>Образование</td><td>Количество</td><td>Процентное соотношение</td></tr><tr><td>Высшее профессиональное (педагогическое)</td><td>18</td><td>67%</td></tr><tr><td>Среднее профессиональное (педагогическое)</td><td>9</td><td>33%</td></tr></table> <p>В текущем учебном году повысили свою квалификацию через посещение курсов повышения квалификации 19 педагогов, необходимые курсы «Профилактика коронавируса, гриппа и других ОРВИ в ОО» прошли 26 человек.</p> <p>В 2019 – 2020 учебном году прошли аттестацию два педагога:</p> <table><tr><td>Ф.И.О. педагога</td><td>Дата прохождения аттестации</td><td>Присвоенная категория</td><td>№ приказа Миноб НСО, порядковый № приложения к приказу</td></tr><tr><td>Даниш К.Ю.</td><td>29.10.2019</td><td>высшая</td><td>№ 3042, № 91.</td></tr><tr><td>Васякина Е.С.</td><td>03.12.2019</td><td>высшая</td><td>№ 3290, № 143</td></tr></table> <p>Педагоги ДОО принимали участие в городских методических объединениях, конференциях:</p> <table><tr><td>Ф.И.О., должность участника</td><td>представленная тема</td><td>мероприятие</td></tr><tr><td>Музыкальный руководитель Даниш К.Ю.</td><td>«Работа с музыкально одарёнными детьми»</td><td rowspan="2">ГМО «Талантливый дошкольник – путь к успеху»</td></tr><tr><td>Руководитель изостудии Скорикова В.А.</td><td>«Развитие творческих способностей детей через нетрадиционные техники рисования»</td></tr></table>	Категория	Количество	Процентное соотношение	Высшая категория	13	48%	Первая категория	11	41%	Соответствие должности	0	0%	Без категории	3	11%	Образование	Количество	Процентное соотношение	Высшее профессиональное (педагогическое)	18	67%	Среднее профессиональное (педагогическое)	9	33%	Ф.И.О. педагога	Дата прохождения аттестации	Присвоенная категория	№ приказа Миноб НСО, порядковый № приложения к приказу	Даниш К.Ю.	29.10.2019	высшая	№ 3042, № 91.	Васякина Е.С.	03.12.2019	высшая	№ 3290, № 143	Ф.И.О., должность участника	представленная тема	мероприятие	Музыкальный руководитель Даниш К.Ю.	«Работа с музыкально одарёнными детьми»	ГМО «Талантливый дошкольник – путь к успеху»	Руководитель изостудии Скорикова В.А.	«Развитие творческих способностей детей через нетрадиционные техники рисования»
Категория	Количество	Процентное соотношение																																												
Высшая категория	13	48%																																												
Первая категория	11	41%																																												
Соответствие должности	0	0%																																												
Без категории	3	11%																																												
Образование	Количество	Процентное соотношение																																												
Высшее профессиональное (педагогическое)	18	67%																																												
Среднее профессиональное (педагогическое)	9	33%																																												
Ф.И.О. педагога	Дата прохождения аттестации	Присвоенная категория	№ приказа Миноб НСО, порядковый № приложения к приказу																																											
Даниш К.Ю.	29.10.2019	высшая	№ 3042, № 91.																																											
Васякина Е.С.	03.12.2019	высшая	№ 3290, № 143																																											
Ф.И.О., должность участника	представленная тема	мероприятие																																												
Музыкальный руководитель Даниш К.Ю.	«Работа с музыкально одарёнными детьми»	ГМО «Талантливый дошкольник – путь к успеху»																																												
Руководитель изостудии Скорикова В.А.	«Развитие творческих способностей детей через нетрадиционные техники рисования»																																													

		Воспитатель Басманова Ю.В.	«Календарь экологических дат как средство экологического воспитания дошкольников»	Региональная школа «Успешный педагог – успешный ребёнок»
		Воспитатель Перегудова Е.В.	«Использование театрализованных игр в целях социально-эмоционального развития ребёнка»	
		Воспитатель Глебова А.П.	«Интерактивные формы взаимодействия с родителями»	
		Воспитатель Киселева О.В.	«Выставка дидактических пособий «Такие разные волшебные кольца» (круги Луллия)	
	В текущем учебном году детский сад принимал активное участие в конкурсах и выставках различных уровней. В 10 профессиональных и творческих конкурсах для педагогов активно участвовало 14 человек – 52% педагогов ДОУ (зафиксировано 27 участников):			
	Конкурс	Для педагогов	Участвовало педагогов	Заняли призовые места (педагогов)
	Городской	3	12	10
	Областной	2	3	0
	Всероссийский	5	12	4
	Международный	0	0	0
	Всего	10	27	14
	Коллектив состоит из педагогов, имеющих достаточный практический опыт в области воспитания и обучения детей дошкольного возраста и обладающих творческим потенциалом, современными технологиями, желанием улучшить, усовершенствовать процессы деятельности ДОУ, желающих повысить свой профессиональный уровень.			
19	Мероприятия			
Диагностический этап				
Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный	
1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ: *определение профессиональных дефицитов, интересов. *определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательного процесса.	Данные мониторинга – отчет	Ежегодно	Заведующий, старший воспитатель	
Практический этап				
Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный	
1. Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников, системы	Наличие необходимых документов, системы поощрения педагогов	Ежегодно/ по мере необходимости	Заведующий, старший воспитатель	

<p>поддержки и стимулирования.</p> <p>2.Разработка и реализация системы методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогического персонала с учетом стажа и уровня профессиональной компетентности.</p> <p>3. Составление и реализация индивидуальных планов повышения квалификации (курсы ПК, самообразование).</p> <p>4. Заключение договоров с организациями-партнерами (НИПКиПРО, ЦНОИ, НИИ «Воспитатели России») об оказании образовательных услуг.</p> <p>5. Мероприятия по аттестации педагогических кадров.</p> <p>6. Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.</p> <p>7. Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профилактика профессионального выгорания.</p> <p>8. Развитие конкурсного движения.</p> <p>9. Участие педагогов в конференциях, ММО, семинарах, публикация методических материалов.</p> <p>10. Развитие системы традиций.</p> <p>11. Совершенствование работы по повышению качества образования.</p> <p>12. Работа Школы профессионального мастерства</p>	<p>поддержки и стимулирования.</p> <p>2.Разработка и реализация системы методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогического персонала с учетом стажа и уровня профессиональной компетентности.</p> <p>3. Составление и реализация индивидуальных планов повышения квалификации (курсы ПК, самообразование).</p> <p>4. Заключение договоров с организациями-партнерами (НИПКиПРО, ЦНОИ, НИИ «Воспитатели России») об оказании образовательных услуг.</p> <p>5. Мероприятия по аттестации педагогических кадров.</p> <p>6. Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.</p> <p>7. Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профилактика профессионального выгорания.</p> <p>8. Развитие конкурсного движения.</p> <p>9. Участие педагогов в конференциях, ММО, семинарах, публикация методических материалов.</p> <p>10. Развитие системы традиций.</p> <p>11. Совершенствование работы по повышению качества образования.</p> <p>12. Работа Школы профессионального мастерства</p>	<p>Разработана «Концепция развития методической службы»</p> <p>Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив</p> <p>Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года</p> <p>Повышение квалификационной категории педагогов</p> <p>Организация наставничества</p> <p>Профилактика профессионального выгорания</p> <p>Повышение качества участия педагогов и детей в конкурсах</p> <p>Создание благоприятного психологического климата</p> <p>Качественная реализация ООП ДОУ</p>	<p>Ежегодно в течение года</p> <p>1 раз в квартал</p> <p>Ежегодно</p> <p>Ежегодно</p> <p>Ежегодно</p>	<p>Старший воспитатель</p> <p>Старший воспитатель</p> <p>Педагог-психолог</p> <p>Педагоги</p> <p>Заведующий, местком</p> <p>Коллектив ДОУ</p>
	Аналитический этап			
	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный

<p>1. Определение эффективности системы методической работы и выявление перспективных направлений деятельности учреждения по повышению профессиональной компетенции сотрудников.</p> <p>2. Выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях через конкурсы профессионального мастерства, участие в конференциях, публикации в СМИ, проектную деятельность и т.д.</p> <p>3. Анализ эффективности мероприятий, направленных на социальную защищенность работников учреждения.</p>	<p>Удовлетворенность педагогов методической деятельностью</p> <p>Рост количества педагогов обобщающих и распространяющих опыт педагогической деятельности</p> <p>Эффективная система стимулирования и поощрения педагогов</p>	Ежегодно, май	<p>Педагоги</p> <p>Старший воспитатель</p>
---	---	---------------	--

Школа профессионального мастерства

Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов

Мероприятия	Ответственный	Планируемые результаты
1. Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	Заведующий	Наличие выплат
2. Самообразование		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Старший воспитатель	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагогов по теме самообразования	Старший воспитатель	Рекомендации по теме самообразования
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического объединения.	Старший воспитатель	Выступление на заседании методического объединения
3. Наставничество		
План работы с молодыми педагогами.	Воспитатель-наставник	<p>*Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога.</p> <p>*Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду.</p> <p>*Совершенствование личностных и профессиональных качеств</p>
4. Повышение квалификации, подготовка и прохождение аттестации		

Информационное сопровождение подготовки и прохождения процедуры аттестации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности
Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	Заведующий, старший воспитатель	Укомплектованность ДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.
Предоставление воспитателю (педагогу) возможности выбора образовательных учреждений для повышения квалификации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации
Подписка на профессиональные журналы и газеты, функционирование медиатеки	Старший воспитатель	Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования
5. Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов		
Организация участия во внутренних, муниципальных, региональных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д)	Старший воспитатель	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.

Мероприятия для профессионального роста опытных педагогов

1. Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки	Заведующий	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога
2. Самообразование		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Старший воспитатель	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагога по теме самообразования	Старший воспитатель	Рекомендации по теме самообразования

Предоставление результатов исследования по теме самообразования на МО, педагогическом совете.	Старший воспитатель	Выступление педагога на заседании ММО, педагогическом совете, конференции
3. Подготовка и прохождение аттестации		
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на категорию
4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования		
Подписка на профессиональные журналы и газеты, функционирование медиатеки	Старший воспитатель	Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования
5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов		
Организация участия педагогов в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т. д.)	Старший воспитатель	Включенность педагогов в работу на различных уровнях, участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания
Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня	Старший воспитатель	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет

Показатели эффективности профессионального развития педагогов ДОУ

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, принимающих участие в инновационной и экспериментальной деятельности, профессиональных конкурсах разных уровней.
4. Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров.
5. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога.
6. Повышение уровня компетентности, удовлетворения образовательных и профессиональных потребностей педагогов.
7. Улучшение качества образования детей посредством участия сотрудников в конкурсном движении.
8. Уменьшение процента текучести кадров в коллективе.
9. Повышение конкурентоспособности и престижа образовательного учреждения

