

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №8 г. Вязьмы Смоленской области**

ПРИНЯТО

на заседании педагогического совета
протокол № 2 от 01.12.2021



Мацкул Н. В.

от 01.12.2021

**ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ
МБДОУ детского сада №8 г. Вязьмы Смоленской области
на 2021-2025 г.г.**

Содержание

Раздел I 1.1. Паспорт

программы.....

..3

1.2. Пояснительная

записка..... 4

1.3

Актуальность.....

..... 4

1.4 Анализ кадровых

ресурсов6

1.5

Риски.....

.....7

Раздел

II

.....7

2.1. Цель и задачи

программы..... 7

2.2. Основные направления

программы 9

2.3. Ресурсное обеспечение

программы 10

2.4. Механизмы реализации

программы.....11

2.5. План реализации

программы.....12

2.6. Ожидаемые результаты программы развития кадрового

потенциала16

2.7. Мониторинг реализации программы.....

.....16

Приложение

3.1 Распределение педагогов по группам.....

..... 19

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МБДОУ детского сада №8 г. Вязьмы Смоленской области

Наименование программы	ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ МБДОУ д/с №8 г. Вязьмы Смоленской области на 2021 -2025 годы
Разработчик программы	Рабочая группа МБДОУ д/с №8 г. Вязьмы Смоленской области Денисова Лидия Владимировна, методист
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ д/с №8 г. Вязьмы Смоленской области Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none">• Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;

	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
Сроки реализации	2021-2025 годы
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> • Стабильное укомплектование педагогическими кадрами образовательного учреждения; • Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; • Мотивация к качественному педагогическому труду; • Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах; • Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности); • Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий; • Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке индивидуальной профессиональной программы развития педагога (далее ИППР), Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности); • Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; • Сформированность творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников. • Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).
Механизм реализации Программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организ. контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий, методист

1.2 Пояснительная записка

! " # \$ % & !' (/ 8 .
! " ' ") (()
* ! ! + ' (' "
! +) ! " + .
', -
!' .
/. 0 " ! 1 # # 2 " ! " 0 + 3
45./4.46/4 478 08.
4. ! # '! 2 " ! " 0 +
/7./6.46/8 //99 : # ' ;
*! # : \$<
, 2 /=./46/8 > 8688=&.
8. ! # '! 2 " ! " 0 +
/8.68.46/8 . /6/= : # ' ; ! + ' -
" #- #
% # *! # :.
=. ! ' + " - 2 " ! "
0 + 9== /8./6.46/8 .& " 1
\$) ! *! () #- ((') &3.
- (# - # &\$ (') &3.

1.3 Актуальность

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

1.4 Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение укомплектовано педагогическими кадрами на 99%.

Общий состав коллектива ДОУ: 50 человек.

Педагогический коллектив состоит из 23 педагога.

Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 18 воспитателей, 1 педагог-психолог, 1 учитель-логопед (0,5 ставки), 2 музыкальных руководителя, 1 инструктор по физической культуре.

Педагогический коллектив последние годы обновляется, в том числе за счет ротации кадров. В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы.

Распределение педагогического персонала по стажу педагогической работы

Стаж педагогической работы	До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет
чел/%	0 чел/0%	4 чел/18%	4 чел/18%	15 чел/ 64%

по уровню образования

Образование	Высшее	Среднее -
--------------------	---------------	------------------

		специальное
Количество педагогов	11	12

по уровню квалификации

Квалификационная категория	Высшая	Первая	Соответствие должности
Количество педагогов	?	//	?

! * , , ! ! + ,) .

% @ ; !' * ! ! + A

% # A

% ') #) ! #B

" A

% ') ! !' ; A

% ') # " %! + "((# .

C ! + !! (!

+ .

% # ! ! ' * @ @ ! # ' + 'A

% # @ # ' @(B @

' # A

%) ! @ ! + "

.

+ ! ' ! ! + . D +

+ !

+ " , # "

) ! " + ' @ + OE \$ @

! " (+ @ () ! (

+ () !) (+ . .&.

1.5 Риски

F (; , ' .

F G) H ! ; ' .

F 1 " ! 3 ! @ ! ,

@
+ "

Раздел 2

2.1 Цель и задачи программы

Цель Программы.

' " #)
(# @ ' - !) * ! #
' @ + 0E) !
, - ! ! .
) = ') # @ *

задачи:

1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДООУ через:

% ! @ ! @ ! !. ("
* ' (+ A
% ' " * ! ! + \$) !
((! !' () ! ' . &A
% ') ЕС ! " # " '
.

2. Повышать мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении через:

% ; ') ' , !' ' + +
) ! ! ! A
% # !' -) ! @ (! !' ' .

3. Совершенствовать систему научно-методической работы, ее, организация через:

%) ! *) (! ' - ! () ! (% ! (* ') ! " ! " ! ! A

% # ! ' ' @) .

4. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения через:

% ! ')) ! " # ' (. #) ! @ ' A

% ') ! @) ! A

% A

%) ' + .

Принцип непрерывности профессионального развития) ! @ # ! \$ ' # &.

Принцип партнерства \$! ' ! ' @ + @ # ! ((! + , @ ' "(#) ' ")) Н ! " &.

Принцип саморазвития \$! ' + ' @) ! (! + , (# * " ' + &.

2.2 Основные направления программы

F @) !) ! @ ; !

FG

В детском саду разработан алгоритм поддержки и развития кадрового потенциала.

/. + ! \$!
 @ # . '#B ! I 1) ,(' ,(@)'
 ' 3(#B ! I 1) ; ' 3&.
 4. () @ # @ , ! (
 (! ! H .
 8. + * ! ! + ! !
 + ! .
 =. ' " #') .
 9. # " ' ! ' + (
 - "(') @ %) ! " ' (
 % ! ! ' .
 ?. ' ') # %) ! ! !
 ; @) ! " ! .
 7. J !+ #- " * ! !+ ')
 ! ,) ' @ .
 8. 2 + * ! !+ .
 5. ' #') # "(
 В @ ! @) ! " ! .
 /6. (# , + !
 - , ' @ .
 // 2 ! \$ + ! ' # #') &.
 /4. ! " * .

2.3 Ресурсное обеспечение Программы

Кадровое обеспечение.

* Н !) ! " #) ! "
 ! ! ! **четыре группы** (!
) , ' .
) ! ; " ' (.
 ! ; # ' + " .
 * @ ! + " .

Первая группа.

, !) !

(! @ @ ". D , ' , * ' , ! ! + ' , ! , .

Вторая группа. (* ' , -) !
 . D , ; # # 9 .

Третья группа. Н) !
 . E ' ' , (, - ; # 8 9

Четвертая группа. \$. ; /&.

Обеспечение Программы

Материально-техническое обеспечение	Методическое обеспечение	Информационное обеспечение
Технические средства обучения: ноутбук (2), видео проектор (1) музыкальный центр (1), колонки. принтер (2)	Медиатека; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий.	Подключена сеть Интернет (модем). Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации ДОУ. Педагоги ДОУ- 99 % владеют ИКТ

2.4 Механизм реализации программы

1. Диагностический этап

Основное содержание. 2 # !) ! @ !
 ! (!! (@ #
 ' * () ! ,) , ' "

Практический результат. 2 # ! ' * ' .

2. Практический этап.

Основное содержание. + !) ! ") ! @ " !) ! @ ! A # , (! ! A @ (# * ! ! A # ; *)

Практический результат. 2 # ! ! + " , (+ # " # . 2 # ! ! ! \$ @) ! @ ! &

3. Аналитический этап.

Основное содержание. #B ! + ! ' (! ' + + @ # " ! + ' @ .

Практический результат. ' - " " + ! !) # " ! ! ' ".

2.5 План реализации Программы

Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
/. ! ' " # !) !	К;	< ' , - "
2. Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОУ молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги	Укомплектованность кадрами	464/%4644 ').	< ' , - " (

<p>коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение наставничества); - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы проф. мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, возможности повышения квалификации, аттестации на более высокую кв. категорию, материальное стимулирование); комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального</p>			
<p>3. Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ: - разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; - систематическая курсовая</p>	<p>Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив</p>	<p>К;</p>	<p>< ' , - " (</p>

<p>подготовка сотрудников учреждения (не реже 1 раза в 3 года); - повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативноправового лектория - обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью - мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ.</p>			
<p>4. Мероприятия по аттестации педагогического персонала: изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДОУ; - портфолизация педагогического персонала; - систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня;</p>	<p>Повышение квалификации и категории педагогического персонала учреждения.</p>	<p>464/4649 . . < ' , - " (</p>	
<p>5. Совершенствование и</p>	<p>Нормативные документы</p>	<p>464/4649 . . < ' , - "</p>	

утверждение в новой редакции локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения).			
---	--	--	--

Школа профессионального мастерства

Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов			
<i>Стимулирование</i>			
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	< ' , - "		Выплата стимулирующего характера
<i>Самообразование</i>			
Помощь педагогу в выборе темы самообразования			Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагогов по теме самообразования			Рекомендации по теме самообразования
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического объединения			Выступление на заседании методического объединения
<i>Наставничество</i>			
План работы с молодыми педагогами	< ' , - "		Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога
«Школа молодого педагога»- активное участие молодых педагогов в	< ' , - "		Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду.

реализации годового плана ДОУ (посещение и анализ открытых мероприятий, участие в педсоветах, семинарах, т.п.)		Совершенствование личностных и профессиональных качеств
Подготовка и прохождение аттестации		
Информационное сопровождение подготовки и прохождения процедуры аттестации		Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности
Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	< ' , - "	Укомплектованность ДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование
Предоставление воспитателю (педагогу) возможности для повышения квалификации	< ' , - "	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации
Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета		
Подписка ДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	< ' , - "	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ
Функционирование медиатеки		Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших пользователями медиатеки
Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях,		

направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов		
Организация участия во внутренних, муниципальных, городских мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д)		Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания
Мероприятия для профессионального роста педагогов со стажем		
Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки	< ' , - "	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога
Самообразование		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования		Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагога по теме самообразования		Рекомендации по теме самообразования
Предоставление результатов исследования по теме самообразования на МО, педагогическом совете		Выступление педагога на заседании МО, педагогическом совете, конференции, секции дошкольного образования
Подготовка и прохождение аттестации		
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации		Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой

		должности, из них доля подтвердивших соответствие
Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования		
Подписка на профессиональные журналы и газеты		Повышение удельного веса численности педагогических работников, ставших читателями библиотеки ДОУ
Функционирование медиатеки		Повышение удельного веса численности работников ДОУ, ставших пользователями медиатеки
Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов		
Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т. д.)		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		Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет

2.6 Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала

/. # @ ' " .
F H ! !
+ A
F + ! !) ') ! ' ' 'A
F ')) ! @ # ! (' , - @ +

) ! @ (! (, - @ ')
 @ ! ! ' @ @ ' "A
 • * + ' .
 4. * ' " ! +) ! @
 ! .
 8. < ! ! ' ")
 @) ! @ ! .
 =. " # * ! ') ; (' , - " ;
 9. " # ' * ,
 ! ! + .
 ? . * @ ; + * '
 ! ! + A
 7. ") ! "(! " ! ! .

2.7 Мониторинг реализации программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала»

Система мониторинга

' " !) ! @
 # ! ' - ! ! + @ @ ! !
 ; " # ! # + !) ! "
 .
 ' -) ') # (+ @() !
 @ (! , (' ') @ (!) ! @ @ (') * ! ! + ! ! (! ') , ' ' ' ! (! ! @ " ' ' ' !
 ' " ! ! + . " ! ! " + ! !) " 8 ! .
 /. ; # + + # * ! # .
 4.) !) (+ !) ! "
 .
 8.2 ' # + .

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)	
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения)	
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности				
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа)	С +
Результативность образовательного процесса				
Реализация образовательной программы ДОУ в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	дети	1 раз в год (май)	Методист педагога
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка	педагоги	В течение года	Администрация, 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 деятельности педагогических кадров	Повышение качества ДО
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	
Совершенствование материально-технических условий деятельности педагогов	
Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников	Создание условий для профессионального роста педагогов
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.

3.1 Распределение педагогов по группам

<p>Первая группа Педагоги обладают высокими педагогическими способностями</p>	<p>Вторая группа Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство</p>	<p>Третья группа Педагоги на этапе становления педагогического мастерства</p>	<p>Четвертая группа Молодые педагоги</p>
<p># L. . E .D. < ! .M. J ,*! . . J ,! .D. M E. . G ! K. . ! N. . O@ M. C.</p>	<p>E'# . O. D K. . J . C. M '@ . . @ " M. . G ! G. C. . . P' ' G. C.</p>	<p>@! K. . M # G. C. K. C. L @ O. . L @ K. M.</p>	