

Городской округ Ревда
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №50

ПРОГРАММА
профессионального развития
педагогов
МАДОУ детский сад №50
на 2022-2024 годы

РАЗРАБОТЧИКИ: управленческая команда
МАДОУ детский сад № 50

2022 г.

Содержание

Раздел 1.

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов.....	3
1.2. Пояснительная записка.....	5
1.2.1. Концептуальные обоснования программы профессионального развития педагогов.....	5
1.2.2.Актуальность.....	7
1.3.Анализ кадровых ресурсов.....	8

Раздел 2.

2.1.Цель программы профессионального развития педагогов.....	10
2.2. Задачи программы профессионального развития педагогов... ..	10
2.3. Принципы программы профессионального развития педагогов.....	10
2.4. Механизмы реализации программы профессионального развития педагогов.....	11
2.5. Ожидаемые результаты реализации программы профессионального развития педагогов.....	11

Раздел 3.

3.1. Система мероприятий по реализации программы профессионального развития педагогов.....	12
---	----

Раздел 4.

4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов.....	14
Заключение.....	15

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МАДОУ детский сад № 50 на 2021-2024 гг.
Разработчик программы	Управленческая команда МАДОУ детский сад № 50: Заведующая Н.Н. Юндина, руководители ОСП: Киселева М.В., Самочернова А.А., Пашкова А.А., Тушнолобова О.С.
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества образовательной деятельности через совершенствование профессиональных компетенций каждого педагога МАДОУ детский сад № 50 с учетом профессионального стандарта «Педагог дошкольного образования» и Концепцией МКДО, способного осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО. Цель на период действия программы: Создание условий для: <ul style="list-style-type: none">- развития профессиональной компетентности педагогов;- формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников;- роста педагогической мотивации педагогов к качественному труду и педагогического мастерства, использованию инновационных технологий;- предоставления пространства для педагогической инициативы.
Задачи программы	- Активизация творческого потенциала и развитие профессиональных компетенций педагогов. - Совершенствование системы повышения квалификации педагогов.
Направления программы	Выявление индивидуальных проблем личностно-профессионального самоопределения педагогов на основе деятельностного отношения к себе (педагог как субъект должен сам творить свою деятельность, преобразовывать ее, оценивать ее результаты и себя в ней). Психолого - педагогическая мотивация и методическая поддержка педагогов. Инновационная направленность.
Сроки	2022-2024 гг.

реализации	
Ожидаемые результаты	<p>Созданы условия для роста педагогической мотивации к качественному педагогическому труду;</p> <p>Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии;</p> <p>Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (в том числе самостоятельное конструирование ИППЛР педагогов с учетом их компетентностей, профессиональных потребностей, дефицитов);</p> <p>Сформирован творчески работающий коллектив педагогов - единомышленников;</p> <p>Увеличение доли педагогов, принимающих участие в творческих группах и профессиональных конкурсах муниципального, регионального и всероссийского («Воспитатель года», «Воспитать человека» и др.) уровня.</p>
Принципы реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> • Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС); • Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, области, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия); • Принцип саморазвития (определяет актуализацию внутренних и внешних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации); • Принцип индивидуализации профессионального развития педагогов; • Принцип продуктивного диалога и обратной связи; • Принцип системности (предполагает разработку и реализацию программы профессионально-личностного развития педагогов с максимальным охватом всех необходимых компонентов); • принцип стратегической целостности (определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы).
Механизм реализации программы	<p>Основными участниками реализации Программы являются управленческая команда и педагогический коллектив МАДОУ детский сад №50.</p> <p>Разработка диагностической карты профессиональных компетенций педагога.</p>

	Разработка индивидуальной программы профессионально-личностного развития педагога.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет управленческая команда.

1.2. Пояснительная записка

1.2.1. Концептуальные обоснования программы

В качестве концептуального обоснования программы профессионального развития педагогов в образовательных организациях выдвигаются следующие положения:

- 1) программа содействует развитию личности педагога, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
- 2) программа представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от традиционной модели работы к инновационным преобразованиям.

Программа профессионального развития педагогов (далее - Программа) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 50 является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения их квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы; на создание коллектива педагогов-единомышленников.

Программа разработана в соответствии со следующими **нормативными правовыми документами:**

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
2. Федеральный закон от 02.12.2019 № 403-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в РФ» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» вступившие в силу с 01.07.2020 года.
3. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Национальный проект «Образование» (2019- 2024г.г.), паспорт проекта, утвержденный президентом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 03.09.2018 № 10.

5. Приказ Минпросвещения от 31.07.2020 № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам-образовательным программам дошкольного образования».

6. Постановление Правительства Свердловской области от 18.09.2019 № 588-ПП «Об утверждении Стратегии развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года».

7. Постановление правительства Свердловской области от 19.12.2019 № 920-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования и реализации молодежной политики в Свердловской области до 2025 года».

8. Муниципальная программа «Развитие системы образования в городском округе Ревда на 2021-2028 годы», утвержденная постановлением администрации городского округа Ревда от 28.08.2020 №1561.

9. Устав МАДОУ детский сад № 50.

Психолого-педагогическое сопровождение педагогов, по своей сути представляет некую систему методической деятельности всего педагогического коллектива, обеспечивающую создание необходимых организационно-педагогических, психологических и прочих условий для полноценного функционирования образовательной организации в целом и каждого педагога в отдельности:

- диагностика и оценка профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов педагогов в контексте реализации профессионального стандарта педагога и требований ФГОС в целостном образовательном процессе;

- анализ, идентификация и осознание педагогами профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов;

- поиск и реализацию оптимальных и конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем и преодоления затруднений и компетентностных дефицитов;

- оказание различных видов персонифицированной помощи педагогам (методической, психологической, научной, технологической и пр.).

Методическая деятельность представлена через систему мероприятий по реализации данной программы в Разделе 2.

1.2.2.Актуальность

Одним из перспективных направлений развития образования в России становится повышение профессионального мастерства, распространение передового опыта, создание инновационной образовательной среды. Сегодня образование ориентировано на активного

и мобильного педагога, проявляющего инициативу, четко осознающего свои профессиональные цели, открытого для всего нового и оптимистично настроенного по отношению к инновациям.

Поэтому педагогическому коллективу необходимо найти способы развития профессиональной компетентности педагогов с учетом все возрастающими требованиями социальной практики в компетентных педагогах.

Особую значимость профессиональная компетентность приобретает в связи с тем, что система образования в настоящее время характеризуется значительными инновационными преобразованиями. В сложившихся условиях педагог, чтобы быть успешным и востребованным, должен быть готовым к любым изменениям, уметь быстро и эффективно адаптироваться к новым условиям, проявлять толерантность к неопределенности, быть готовым к риску, т.е. быть профессионально компетентным.

Однако, как показывает практика, эти характеристики формируются далеко не у всех педагогов. Напротив, значительная их часть испытывает большие трудности при адаптации в стремительно изменяющихся социальных, экономических, профессиональных условиях. Также в ДОУ на данный момент работают педагоги - практики с более чем двадцатипятилетним стажем работы, но чья профессиональная подготовка зачастую не отвечает установкам «компетентного подхода», либо не готовым к реализации инновационных технологий. Все это может стать причиной серьезных социально-психологических проблем личности – от внутренней неудовлетворенности до социальной конфронтации и агрессии.

Разрешению такого противоречия способствует использование современных методов работы с педагогами, внедрение различных эффективных форм по развитию у педагогов необходимых профессиональных компетенций, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации. Поэтому актуальным считаем разработку и реализацию Программы психолого-педагогического сопровождения педагогов, которая бы способствовала развитию их профессиональной компетентности, что приводит к повышению качества образования.

1.3. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Анализ кадрового обеспечения, рассматривается через анализ образовательного уровня, уровня квалификации и педагогического стажа, который позволяет говорить о том, что профессиональная подготовка специалистов является достаточной для квалифицированного обеспечения образовательного процесса.

Распределение по уровню образования и полу, человек

(без внешних совместителей и работавших по договорам гражданско-правового характера)

Наименование показателей	Всего работников	из них имеют образование				Из гр. 3 – женщины	Из них молодые пелагоги, стаж в должности и менее 2 лет
		высшее	из них педагогическое	среднее профессиональное образование по программам подготовки и специалистов среднего звена	из них педагогическое		
1	3	4	5	6	7	8	9
Численность педагогических работников – всего (сумма строк 47–58)	59	24	22	35	35	59	
в том числе: воспитатели	45	15	13	29	30	45	5
старшие воспитатели	1	1	1			1	
музыкальные руководители	4	1	1	2	2	4	
инструкторы по физической культуре	4	2	2	2	1	4	
учителя-логопеды	4	4	4	1		4	
учителя-дефектологи							
педагоги-психологи	1	1	1	1		1	
Учебно-вспомогательный персонал: младший воспитатель	32			32		32	
Численность педагогических работников (из стр. 46), прошедших в течение последних трех лет повышение квалификации	59					59	

и (или) профессиональную переподготовку									
Процент об общего количества педагогов:		40%	37%	60%	60%				8,4%

Распределение педагогических работников по возрасту, человек
(без внешних совместителей и работавших по договорам гражданско-правового характера)

Наименование показателей	Число полных лет по состоянию на 1 января 2022 года									
	моложе 25 лет	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65 и более
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Численность педагогических работников – всего (сумма строк 65–76)	5		3	11	11	14	6	4	6	
в том числе: воспитатели	5		2	10	9	10	3	2	4	
старшие воспитатели							1			
музыкальные руководители				1			2	2	1	
инструкторы по физической культуре			1		1				1	
учителя-логопеды					1	3				
учителя-дефектологи										
педагоги-психологи						1				
Процент об общего количества педагогов:	8,4%		5%	18,6%	18,6%	22,7%	10%	6,7%	10%	

Распределение педагогических работников по стажу работы, человек
(без внешних совместителей и работавших по договорам гражданско-правового характера)

Наименование показателей	Всего работников (сумма гр. 4–9)	в том числе имеют общий стаж работы, лет						из общей численности работников (гр. 3) имеют педагогический стаж, всего (сумма гр. 11–16)	в том числе имеют педагогический стаж работы, лет					
		до 3	от 3 до 5	от 5 до 10	от 10 до 15	от 15 до 20	20 и более		до 3	от 3 до 5	от 5 до 10	от 10 до 15	от 15 до 20	20 и более
		4	5	6	7	8	9		10	11	12	13	14	15
Численность педагогических работников – всего	59	5	1	3	11	15	24	59	7	6	9	9	7	21

Процент об общего количества педагогов:		8,4 %	1,6 %	5%	18, 6 %	25, 4%	41 %		11,8 %	10, 1 %	1 5, 2 %	15, 2 %	11, 8 %	35, 9 %
--	--	----------	----------	----	---------------	-----------	---------	--	-----------	---------------	-------------------	---------------	---------------	---------------

**Распределение педагогических работников по квалификационной категории,
человек**

№ п/п	Категория участников образовательного процесса	Всего	высшая кв.категория	первая кв.категория	СЗД	без кв.категории
1.	Руководитель ОСП	4			4	
2.	Старший воспитатель	1	0	0	0	1
3.	Воспитатель	45	12	16	10	7
4	Музыкальный руководитель	4	3	1	0	0
5	Инструктор по физической культуре	4	0	4	0	0
6	Учитель-логопед	4	2	2	0	0
7	Педагог-психолог	1	0	1	0	0
8	Учитель-дефектолог	0	0	0	0	0
	ИТОГО:	59+4=63	17	24	14	8
	Процент об общего количества педагогов:		29%	41%	17%	16%

Вывод: Причиной отсутствия квалификационной категории является стаж работы в должности менее 2 лет, либо педагог вернулся из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет.

На данный момент в МАДОУ детский сад №50 имеются вакансии - **8,5 ставок** педагогических работников :

- педагог-психолог (0,5 ставки в ОСП №1, 0,5 ставки в основное здание, 1 ставка в ОСП №2)
- музыкальный руководитель (2 ставки ОСП №2, 1 ставка ОСП №3, 0,5 ставки в основное здание, 0,5 савки в ОСП №4, 0,5 ставки в ОСП №1)
- воспитатель (1 ставка в ОСП №4, 1 ставка основное здание)

Распределение педагогов по наградам:

	Почетную грамоту Минобразования РФ (РСФСР, СССР)	Почетную грамоту Губернатора Свердловской области	Почетную грамоту Законодательного Собрания Св. обл.
Количество педагогов	2	1	3
61	3,3 %	1,6 %	4,9 %

Вклад педагогов в развитие МАДОУ

ФИО педагога	Вклад в развитие МАДОУ

Вклад педагогов в деятельность профессиональных сообществ

ФИО педагога	Профессиональное сообщество	Тема	Результат

Темы самообразования педагогов

ФИО педагога	Тема самообразования	Сроки реализации

Банк наставников

ФИО педагога	Стаж работы	Квалификационная категория	Компетенции (направления, темы)

Банк менторов

ФИО педагога	Стаж работы	Квалификационная категория	Компетенции (направления, темы)

Результат выявления профессиональных дефицитов педагогов (шкалы МКДО)

Раздел 2

2.1. Цель программы профессионального развития педагогов.

Стратегическая цель:

Повышение качества образовательной деятельности через совершенствование профессиональных компетенций каждого педагога МАДОУ детский сад № 50 с учетом профессионального стандарта «Педагог дошкольного образования» и Концепцией МКДО, способного осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО.

Цель на период действия Программы:

Создание условий для:

- развития профессиональной компетентности педагогов;
- формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников;
- роста педагогической мотивации педагогов к качественному труду и педагогического мастерства, использованию инновационных технологий;
- предоставления пространства для педагогической инициативы.

2.2. **Задачи** программы профессионально-личностного развития педагогов.

2.2.1. Активизация творческого потенциала и развитие профессиональных компетенций педагогов;

2.2.2. Совершенствование системы повышения квалификации педагогов.

2.3. Реализация программы наиболее эффективна с опорой на следующие *принципы*:

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС);
- Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, области, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия);
- Принцип саморазвития (определяет актуализацию внутренних и внешних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации);
- Принцип индивидуализации профессионального развития педагогов;
- Принцип продуктивного диалога и обратной связи;
- Принцип системности (предполагает разработку и реализацию программы профессионально-личностного развития педагогов с максимальным охватом всех необходимых компонентов);

- принцип стратегической целостности (определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы).

2.4. **Механизмы** реализации программы профессионального развития педагогов.

2.4.1. Основными участниками реализации Программы являются управленческая команда и педагогический коллектив образовательного учреждения.

2.4.2. Разработка диагностической карты профессиональных компетенций педагога.

2.4.3. Разработка индивидуальной программы профессионально-личностного развития педагога.

2.5. Программа профессионального развития педагогов разработана и реализуется сроком на три года.

2.6. **Ожидаемые результаты.**

2.6.1. Созданы условия для роста педагогической мотивации к качественному педагогическому труду;

2.6.2. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии;

2.6.3. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (в том числе самостоятельное конструирование ИППЛР педагогов с учетом их компетентностей, профессиональных потребностей, дефицитов);

2.6.4. Сформирован творчески работающий коллектив педагогов - единомышленников;

2.6.5. Увеличение доли педагогов, принимающих участие в творческих группах и профессиональных конкурсах муниципального, регионального и всероссийского («Воспитатель года», «Воспитать человека» и др.) уровня.

Конечно, любая инновация вызывает достаточно мощное сопротивление со стороны педагогов. Причина такого поведения лежит том, что большинство педагогов не готовы или не хотят что-либо менять в процессе выполнения педагогической деятельности. Среди причин, препятствующих внедрению инноваций в педагогическую деятельность, чаще всего является отсутствие интереса к саморазвитию, доминирование мотивации избегания неудач, боязнь риска, эмоциональная неуравновешенность, высокая ригидность, несформированные навыки межличностного общения.

Поэтому, с целью преодоления такого сопротивления в МАДОУ детский сад №50 создаем инновационную образовательную среду (условия для самореализации и личностного роста педагогов; систему организационных форм и средств, необходимых для развития инновационной образовательной деятельности в ДОУ) через систему мероприятий по реализации программы.

Раздел 3

3.1. Система мероприятий по реализации программы профессионального развития педагогов («Дорожная карта»)

задачи	мероприятия	сроки	ответственные
Совершенствовать систему повышения квалификации педагогов.	Составление план - графика повышения квалификации педагогов (курсы повышения квалификации не менее 1 раз в 3 года)	Сентябрь (ежегодно)	Руководители ОСП, ответственный за информационный обмен в системе КАИС
	Оказание сопровождения педагогов при организации процесса аттестации	В период прохождения аттестации	Руководители ОСП, ответственный за организационно-информационное обеспечение аттестации
	Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство (анализ и структурирование психолого-педагогической литературы; создание единой базы данных): - библиотечно-информационное обеспечение (сайт МАДОУ детский сад № 50), - образовательные интернет сайты, - персональные сайты педагогов.	регулярно	Руководители ОСП, педагоги
	Разработка и реализация каждым педагогом индивидуальной программы профессионально - личностного развития педагога (ИППЛР) с учетом выявленных профессиональных дефицитов.	сентябрь (ежегодно)	Руководители ОСП, педагоги, кураторы
	Организация эффективных форм взаимодействия и взаимообучения, сопровождения педагогов, оказания практической помощи (наставничество, менторинг и др.) в рамках реализации ИППЛР.		

задачи	мероприятия	сроки	ответственные
	<p>Организация методического сопровождения педагогов при реализации ими требований ФГОС ДО и Концепции МКДО:</p> <ul style="list-style-type: none"> • заседания педсоветов (стратегические сессии, питч-сессии, мозговой штурм и т.д), • временные творческие объединения (внутри ДОУ) по направлениям работы, • участие педагогов в деятельности профессиональных ассоциаций на уровне города. 	В соответствии и с годовым планом	Руководители ОСП, педагоги
Развитие профессиональной культуры и компетенций педагогов.	<p>Развитие конкурсного движения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • конкурсы внутри ДОУ • конкурсы профессионального мастерства (муниципальный, региональный, всероссийский уровень) 	В соответствии и с годовым планом и календарным графиком областных конкурсов	Руководители ОСП, педагоги
	<p>Проведение Дней здоровья для педагогических работников (участие в сдаче ГТО, спортивные мероприятия между ОСП)</p>	Ежегодно, в соответствии и с планом инструктора по физической культуре	инструктор по физической культуре

Раздел 4

4.1. Мониторинг реализации программы

Неотъемлемым компонентом системы психолого-педагогического сопровождения педагогов является диагностика имеющихся у них компетентностных дефицитов.

Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДОУ, города и профессиональных конкурсах.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Создание условий для профессионального роста каждого педагога и мотивации его к качественному педагогическому труду	<p>Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями.</p> <p>Рост числа педагогов - участников</p>

	<p>профессиональных конкурсов.</p> <p>Рост числа педагогов, представляющих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации и т.д.</p>
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах внутри детского сада, на уровне города и области.
Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, а также педагогов, входящих в состав банка наставников и менторов.

Заключение

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

С учетом содержания данной Программы каждым педагогом самостоятельно разрабатывается Индивидуальная программа профессионально-личностного развития педагога на один год.

Структура и алгоритм разработки индивидуальной программы профессионально-личностного развития педагогов представлены в «Положении об индивидуальной программе профессионально-личностного развития педагога МАДОУ детский сад № 50».