

Принято на  
Педагогическом совете  
№ 1 от 07.09.2023 г.

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ д/с № 498  
*Ф.И.* Н.М. Рябова  
07 09 2023 год



**Программа профессионального развития педагогов  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения города Новосибирска  
«Детский сад № 498»  
на 2023 – 2027 годы**

Новосибирск, 2023

**ПАСПОРТ**  
**программы профессионального развития педагогов**

<p>Основания для разработки Программы</p>	<p>Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;          Приказ от 17 октября 2013 года № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;          Национальный проект «Образование» по направлениям стратегического развития (Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.»);          Приказ министерства просвещения РФ от 25.11.2022г. №1028 «Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования»;          Устав МБДОУ д/с № 498.</p>
<p>Разработчики Программы</p>	<p>Управленческая команда: заведующий, старший воспитатель.</p>
<p>Цель и задачи Программы</p>	<p>Цель:          Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.          Задачи:          – Организация эффективной кадровой политики в ДОУ, способствующей повышению профессиональной компетентности педагогов.          – Совершенствование внутренней системы повышения профессиональной компетентности педагогов посредством развития современных форм профессиональных сообществ в ДОУ и дистанционных моделей повышения квалификации педагогических кадров.          – Реализация индивидуального плана профессионального развития педагога через поддержку наставничества.          – Создание нормативно – правовых условий, которые позволят педагогам однозначно трактовать приоритеты в организации инновационной деятельности и повышении квалификации.          – Совершенствование воспитательно-образовательного процесса по направлениям, рефлексия качества работы по повышению профессионального мастерства педагогов, профессиональное продвижение всего коллектива.          – Разработка, внедрение в практику работы ДОУ новых педагогических идей, инновационных технологий, программ, обеспечивающих развитие дошкольного образовательного учреждения.</p>
<p>Сроки реализации</p>	<p>2023-2027г.г.</p>
<p>Этапы реализации программы</p>	<p>1 этап. Организационно – подготовительный этап август - декабрь 2023 г.          2 этап. Практический этап (январь 2024- февраль 2027)          3 этап. Аналитически – информационный этап (март 2027-май 2027)</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты реализации Программы</p>	<p>– профессиональный рост педагогов;          – мотивация педагогов к качественному педагогическому труду;          – увеличение доли педагогов, реализующих инновационные педагогические образовательные технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разного уровня;          – повышения социального статуса педагога;          – повышение уровня профессиональной компетентности педагогических</p>

	<p>кадров в ДОУ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– внедрение современных технологий в образовательный процесс: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ. Создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.</li> </ul>
<p>Пути реализации Программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ: <ul style="list-style-type: none"> <li>– применение таких интерактивных методов как: деловые игры, мозговой штурм, презентация;</li> <li>– создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, работа творческих групп и т. д.);</li> </ul> </li> <li>2. Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении: <ul style="list-style-type: none"> <li>– промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива;</li> <li>– разработка системы мер поощрения творческих педагогов;</li> <li>– проведение конкурсов профессионального мастерства;</li> <li>– совершенствование системы научно - методической работы, ее организация;</li> <li>– активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОУ, муниципальном уровне: работа в составе творческих групп, участие в работе районных методических объединений;</li> <li>– развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе.</li> </ul> </li> <li>3. Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.</li> <li>4. Формирование образа успешного педагога через формирование и своевременное ведение портфолио: <ul style="list-style-type: none"> <li>– разработка педагогами авторских программ, проектов;</li> <li>– обобщение опыта своей работы в виде публикаций, ведение собственных сайтов;</li> <li>– своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;</li> <li>– наставничество у молодого специалиста.</li> </ul> </li> <li>5. Создание системы закрепления молодых специалистов в ДОУ: <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализ кадровой ситуации и прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы;</li> <li>– привлечение в систему образования молодых кадров путем обеспечения методического сопровождения;</li> <li>– обобщение и трансляция передового педагогического опыта, профессиональные смотры - конкурсы;</li> <li>– разработка плана организации повышения квалификации индивидуально с каждым педагогом;</li> <li>– обучение педагогов современным технологиям взаимодействия с взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии и т.д.).</li> </ul> </li> </ol>

## 1. Пояснительная записка

Одним из важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации в системе образования, является развитие кадрового потенциала. Приоритетность данного направления развития образования фиксируется в Стратегии развития российского образования, Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», ФГОС дошкольного образования. Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание».

Педагогическая компетентность – оценочная категория, характеризующая педагога как субъекта воспитательной деятельности в системе образования, предполагающая наличие профессиональных (объективно необходимые) психологических и педагогических знаний; профессиональных (объективно необходимые) педагогических умений; профессиональных психологических позиций и установок педагога, требуемых от него профессией.

Понятие компетентности педагога понимается как ценностно-смысловое отношение к целям и результатам педагогической деятельности, выражающееся в осознанном выполнении профессиональных функций. И это особенно ценно, учитывая, что такая позиция воспитателя - не врожденное качество, она формируется под влиянием всей образовательной окружающей среды, в том числе и в процессе дополнительного профессионального образования, направленного на изменение внутреннего мира, определяющего осознанность действий воспитателя детского сада.

На данный момент существует проблема формирования педагога, обладающего компетентностью, креативностью, готовностью к использованию и созданию инноваций, умению вести опытно-экспериментальную работу. Систематическая работа, организованная с педагогами по повышению профессиональной компетентности, поможет вывести их на более высокий уровень. Методическая работа – это систематическая, целенаправленная, коллективная и индивидуальная, теоретическая и практическая деятельность педагогов по совершенствованию своего мастерства.

Ключевым условием повышения качества образования является высокий уровень профессиональной компетентности педагогических кадров.

Педагог должен быть компетентным в вопросах организации и содержания деятельности по следующим направлениям: воспитательно-образовательной, учебно-методической, социально-педагогической.

*Воспитательно-образовательная* деятельность предполагает следующие критерии компетентности:

- осуществление целостного педагогического процесса;
- создание развивающей предметно-пространственной среды;
- обеспечение охраны жизни и здоровья детей.

Данные критерии подкрепляются следующими показателями компетентности педагога:

– знание целей, задач, содержания, принципов, форм, методов и средств обучения и воспитания дошкольников;

– умения результативно формировать знания, умения и навыки в соответствии с образовательной программой.

*Учебно – методическая* деятельность воспитателя предполагает следующие критерии компетентности:

- планирование воспитательно - образовательной работы;
- проектирование педагогической деятельности на основе анализа достигнутых результатов.

Данные критерии подкрепляются следующими показателями компетентности:

- знание образовательной программы и методики развития разных видов деятельности детей;

- умение проектировать, планировать и осуществлять целостный педагогический процесс;

- владение технологиями исследования, педагогического мониторинга, воспитания и обучения детей.

Компетентный педагог должен уметь грамотно интегрировать содержание образования, обеспечивать взаимосвязь всех занятий, мероприятий, событий исходя из задач воспитания и развития ребенка.

*Социально – педагогическая* деятельность воспитателя предполагает следующие критерии компетентности:

- консультативная помощь родителям;

- создание условий для социализации детей;

- защита интересов и прав.

Данные критерии подкрепляются следующими показателями:

- знание основных документов о правах ребенка и обязанностях взрослых по отношению к детям;

- умение вести разъяснительную педагогическую работу с родителями, специалистами ДОУ.

Основным источником профессиональной компетентности педагога является самосовершенствование, т.е. самообразование и самовоспитание. Этой функции отводится особая, важная роль.

Повышение квалификации – это процесс, предполагающий сохранение приобретенной квалификации, а также приведение ее в связи с изменяющейся обстановкой, доведение до уровня, который соответствует деятельности учреждения.

Образовательная деятельность в условиях перехода ФООП ДОУ ориентирована на развитие следующих педагогических умений:

- исследовательских: умение оценить мероприятие воспитательного характера (родительское собрание, массовое мероприятие, семинар и др.); изучать индивидуальные психологические особенности личности ребенка; провести анализ результативности воспитательно - образовательного процесса, методической работы и др. по итогам года или по отдельному направлению; умение провести самоанализ работы;

- проектировочных: умение разработать сценарий проведения воспитательного мероприятия и др. в соответствии с имеющимися проблемами, возрастными особенностями, современными требованиями в области воспитания; разработать план, программу деятельности на конкретный период времени в соответствии с целями и задачами воспитания и развития детей.

- организаторских: умение применять в педагогической практике современные образовательные технологии; современные подходы к воспитательно-образовательной деятельности; умение включить детей в различные виды деятельности, соответствующие их психологическим особенностям и потребностям;

- коммуникативных: умение строить и управлять коммуникативным взаимодействием;

- конструктивных: умение отбирать оптимальные формы, методы и приемы воспитательной работы; соблюдать принципы (деятельностного подхода) реализации образовательного процесса.

В современных условиях функционирования дошкольного образовательного учреждения, становятся актуальными такие формы наставничества, которые позволяют педагогическому работнику активно участвовать в проектировании процесса обучения и проявлять инициативу в самом обучении. Большинство современных изменений в системе обучения взрослых происходят в рамках компетентностного подхода.

Последовательное развитие профессиональной компетенции воспитателей возможно на основе реализации системы наставничества, основанной на коллективной форме развития профессиональных компетенций педагогов учреждения.

Для оценки результатов обучения используют шкалу развития компетенции. Для разных должностей необходим разный уровень развития компетенций. При планировании обучения персонала для каждой должности определяется профиль компетенций должности.

Фасилитация образовательного процесса, положенная в основу разработки практик наставничества, предусматривает направленность согласованных действий субъектов образовательного процесса, прежде всего, на выявление и устранение причин, порождающих проблемы и трудности в профессионально-педагогической деятельности, помощь в самоопределении педагога, в том числе использование технологии педагогической фасилитации.

На становление профессионализма влияют не только индивидуальные особенности педагога, но и особенности окружающей его инновационной среды. Понятие «инновационная образовательная среда» отражает комплекс взаимосвязанных условий, обеспечивающих образование человека, формирование личности педагога с инновационно-творческим мышлением, его профессиональную компетентность.

Развитию профессионализма педагогов способствует создание образовательной среды как среды психолого-педагогического и методического сопровождения; как среды, обеспечивающей творческую деятельность педагогов; как среды, гарантирующей условия для самосовершенствования и самоактуализации.

Педагогическое мастерство и профессионализм – это интегральные характеристики личности педагога. Педагогические задачи, которые приходится решать педагогу, всегда нестандартны и полифункциональны. Педагогическая деятельность обеспечивает реализацию многих и различных функций: обучающей, развивающей, воспитательной, диагностической, коррекционной, консультативной, управленческой, организационной, рефлексивной.

Совершенствование подготовки и повышения квалификации педагогов связано с осознанием необходимости восхождения личности к высокому уровню компетентности и профессиональному мастерству.

## **2. Цель и задачи работы**

### **Цель:**

Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.

### **Задачи:**

- Организация эффективной кадровой политики в ДОУ, способствующей повышению профессиональной компетентности педагогов.
- Совершенствование внутренней системы повышения профессиональной компетентности педагогов посредством развития современных форм профессиональных сообществ в ДОУ и дистанционных моделей повышения квалификации педагогических кадров.
- Реализация индивидуального плана профессионального развития педагога через поддержку наставничества.
- Создание нормативно – правовых условий, которые позволят педагогам однозначно трактовать приоритеты в организации инновационной деятельности и повышении квалификации.
- Совершенствование воспитательно-образовательного процесса по направлениям, рефлексия качества работы по повышению профессионального мастерства педагогов, профессиональное продвижение всего коллектива.
- Разработка, внедрение в практику работы ДОУ новых педагогических идей, инновационных технологий, программ, обеспечивающих развитие дошкольного образовательного учреждения.

### 3. Анализ кадровых ресурсов

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют:

- 35 воспитателя;
- 6 учителя-логопеда;
- 2 музыкальных руководителя;
- 2 инструктора по физкультуре;
- 2 старших воспитателя.

#### 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
Количество педагогов	5	10	14	16
%	11%	22%	31%	35%

##### *По уровню образования*

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	27	18
%	60%	40%

##### *По уровню квалификации*

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
Количество педагогов	10	21	1	12
%	22%	46%	2%	26%

Работа с кадрами направлена на повышение профессионализма, творческого потенциала педагогической культуры педагогов, оказание методической помощи педагогам. Составлен план прохождения аттестации, повышения квалификации педагогов.

### 4. Этапы реализации программы

*1 этап. Организационно – подготовительный этап август-декабрь 2023 г.*

#### **Система мероприятий.**

- Анализ информационных потребностей педагогов.
- Изучение и анализ новых нормативно-правовых документов в дошкольном образовании
- Обновление, пополнение программно-методического обеспечения образовательного процесса.
- Разработка индивидуального плана методических мероприятий
- Разработка плана – графика прохождения курсов повышения квалификации педагогами.
- Мониторинг состояния кадровой обстановки в учреждении.
- Мониторинг профессиональной компетентности для выявления актуального уровня и определения возможных индивидуальных путей совершенствования.
- Совершенствование системы непрерывного образования для повышения профессиональной компетентности, инновационной культуры, введение инновационных форм повышения профессионального мастерства педагогов.

*2 этап. Практический этап (январь 2023-февраль 2027)*

#### **Система мероприятий.**

- Профессиональное и личностное совершенствование педагогов.
- Непрерывное повышение квалификации, отвечающее запросам педагогов и учреждения.
- Повышение престижа профессии посредством участия педагогов в мероприятиях района и

города.

- Организация наставничества в ДОУ.
- Стимулирование педагогов к самообразованию, дистанционному обучению с использованием Интернет-ресурсов, созданию и общению в профессиональных сообществах, в т.ч. в сети Интернет.
- Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогических работников.
- Реализация мероприятий по улучшению вовлеченности сотрудников
- Реализация мероприятий по улучшению социально-психологического климата учреждения.
- Внедрение и интеграция STEM образования (в основную образовательную программу).
- Повышение профессиональной компетентности педагогов через изучение достижений в инклюзивном образовании и опыта внедрения инклюзивных практик.

*Этап. Аналитически – информационный этап (март 2027-май 2027)*

#### **Система мероприятий.**

- Анализ работы по инновационным технологиям, STEM–образованию.
- Подведение итогов внедрения инклюзивных практик в работу ДОУ для дальнейшего совершенствования инклюзивного образования в ДОУ.
- Внесение необходимых изменений во внутреннюю систему повышения уровня профессиональной компетентности педагогов ДОУ.
- Определении перспективных направлений деятельности ДОУ по повышению профессионального уровня сотрудников.
- Обобщение опыта работы педагогов, наиболее активно внедряющих идею духовно – нравственного воспитания детей.
- Выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях через конкурсы профессионального мастерства, участие в конференциях, публикации в СМИ.
- Анализ реализации внедрения системы оценки вовлеченности персонала и эффективности мероприятий по улучшению вовлеченности сотрудников.

### **5. План действий по реализации Программы развития педагогов**

Содержательные характеристики	Период реализации, годы			
	2023	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Создание условий и содержания образовательного процесса, соответствующего заявленному виду учреждения.	*	*	*	*
Обновление образовательной программы дошкольного образования. Внедрение технологий «портфолио»		*	*	*
Внедрение информационных технологий в образовательный и управленческий процесс		*	*	*
Формирование гражданской позиции всех субъектов образовательного процесса.	*			
Организация работы творческих групп на основе исследовательского подхода .	*	*		
Укрепление материально-технической базы ДОУ.	*			
Повышение профессионального мастерства педагогов, обучение молодых специалистов, участие в конкурсном движении.	*	*	*	*
Расширение связей ДОУ с сетевыми партнерами.	*	*	*	



## 6. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов

Мониторинг уровня квалификации 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 ДОУ. Способы оценки изменений:

- наблюдение;
- собеседование;
- контрольно-оценочная деятельность;
- повторная оценка;
- оценка динамики индивидуального развития ребенка;
- ВСОКО.

## 7. Ожидаемые результаты

Ожидаемый результат	Индикаторы оценки результата
Соответствие деятельности ДОУ требованиям законодательства	получение полноценного качественного образования в соответствии с индивидуальными запросами и возможностями каждого ребенка, в том числе инвалидов и лиц с ОВЗ;
Кадровое обеспечение образовательного процесса	повышение интереса к профессии и развитие профессиональной компетентности; обеспечение мотивации каждого работника;
Достижение высокого уровня профессиональной компетентности педагогов учреждения, позволяющего осуществлять квалифицированное психолого-педагогическое сопровождение каждого ребёнка.	100% педагогов, прошедших повышение квалификации в соответствии с графиком. Выполнение графика повышения квалификации педагогов (ежегодно - 100 %). 100% аттестованных педагогов. Повышение уровня квалификации педагогов по результатам аттестации педагогических кадров (статистические данные).
Стабильное функционирование в ДОУ современных форм профессиональных сообществ (Творческие группы)	Наличие банка педагогического опыта в методическом кабинете ДОУ, эффективных авторских разработок. Данные об их распространении на уровне города, области
Активное участие педагогов в методической работе района, города.	Статистические данные об участии педагогов в конкурсном движении, открытых мероприятиях на уровне района и города, публикациях в СМИ.
Пополнение программно-методического обеспечения образовательного процесса.	Наличие фонда методической литературы