

ПРИНЯТО
Советом педагогов
Протокол № 1 от 25.08.2022 г.



УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МКДОУ
Н.Г. Малышева
Приказ № 3/70/3 от 22.08.2022

ПРОГРАММА
профессионального роста педагогов
«ПРОФЕССИОНАЛ»

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
детского сада комбинированного вида «Сказка»
пгт Демьяново Подосиновского района Кировской области

НА 2022 - 2025 ГОДЫ

пгт Демьяново, 2022

Содержание

	Разделы Программы профессионального роста «ПРОФЕССИОНАЛ»	
1	Паспорт. Пояснительная записка (обоснование программы).	
2	Цели и задачи программы.	
3	Ожидаемые результаты.	
4	Основное содержание программы.	
5	Мероприятия по реализации задач Программы	
6	Показатели результативности.	
7	Инструментарий проведения контроля.	
8	Ресурсы.	

1. Паспорт Программы

Наименование программы	Программа профессионального роста педагогов «ПРОФЕССИОНАЛ»
Статус программы	Стратегический план, направленный на осуществление нововведений в методическом направлении, на реализацию актуальных, перспективных, прогнозируемых профессиональных потребностей.
Координаторы	Мальшева Надежда Геннадьевна, заведующий. Груздева Юлия Николаевна, старший воспитатель.
Исполнители	Педагогические сотрудники МКДОУ детского сада «Сказка» пгт Демьяново.
Нормативно-правовая и методическая база для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.28.; - Приказ Министерства образования и науки от 17.10.2013г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; - Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденный приказом Минобрнауки России от 30.08.2013 № 1014; - Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р. - Федеральные проекты и программы национального проекта «Образование»; - Концепция государственной семейной политики на период до 2025 года; - Конституция РФ; - Конвенция о правах ребенка; - Устав МКДОУ, Коллективный договор; Анализ деятельности за 2018 - 2021 год;
Срок реализации	4 года (с 2022по 2025 год)
Проблемное поле	<p>Выявление и удовлетворение запросов педагогов на повышение квалификации.</p> <p>Создание условий для профессионального роста начинающих педагогов.</p> <p>Создание условий для педагогов, имеющих стаж работы, по передаче опыта, профилактике профессионального «выгорания».</p> <p>Изменение традиционных способов транслирования опыта.</p> <p>Изменение традиционных форм сотрудничества с родителями.</p> <p>Новые формы повышения квалификации.</p> <p>Неумение педагогов осознать и определять свои профессиональные возможности и находить им применение в работе со всеми участниками</p>

	образовательного процесса. Недостаточное умение самообразовываться и работать с научной литературой и новыми техническими средствами.
Цель	Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников, обеспечивающих престиж ДОУ.
Задачи программы развития	<ul style="list-style-type: none"> • Реализация модели персонифицированного профессионального развития • Формирование внутреннего кадрового резерва • Интеграция цифровых и дистанционных технологий в образовательный процесс
Направления реализации Программы	<p>Повышение квалификации по актуальным для педагогов и ДОУ проблемам. Рост профессионализма начинающих педагогов, сохранение молодых кадров. Профессиональная самореализация. Успешная аттестация. Успешное участие в конкурсах, олимпиадах, соревнований для дошкольников. Совершенствование межличностных отношений педагогов. Формирование навыков работы в команде. Повышение конкурентоспособности педколлектива. Усовершенствование системы транслирования опыта работы. Систематизация новых форм работы с родителями. Разработка стратегии повышения привлекательности учреждения для молодых специалистов</p>
Ожидаемые результаты реализации программы	<p>Самостоятельное конструирование образовательного маршрута с учетом своих компетентностей, профессиональных потребностей, дефицитов и возможностью выбирать приемлемые сроки и формы реализации. Повысить уровень профессиональной мобильности. Осуществление портфолизации достижений каждого педагога в соответствии с ФГОС ДО. Персонифицированная картотека Использование внутреннего потенциала. Получить положительную динамику образовательного результата. Освоение новых форм работы с родителями. Ведение персональной страницы на сайте учреждения.</p>

Пояснительная записка (обоснование программы)

На государственном уровне произошло признание ценности субъектной позиции педагога в его профессиональной деятельности. Субъект-субъектное взаимоотношение между всеми участниками образовательного процесса в дошкольном учреждении требует разработки новых подходов в системе методической службы, рассматривая её как центр профессионального развития и взаимодействия коллег. Особенностью руководства и управления на современном этапе является удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий поиск. Управленческая деятельность, реализуемая на всех уровнях в соответствии с современными требованиями, позволит успешно перейти каждому педагогу к реализации новых образовательных и профессиональных стандартов.

Необходимо новое мышление, новые интерактивные технологии и новый педагог. Но говоря о новом подходе, мы вовсе не перечёркиваем традиционные. Воспитатель должен владеть и органически сочетать и новейшие коммуникативные технологии, оживляя образовательный процесс ярким дидактическим материалом, планомерно активизируя дошкольников в процессе познания на практическую деятельность. Воспитатель современного дошкольного учреждения должен обладать высоким уровнем профессиональной гибкости. Профессиональная гибкость педагога проявляется в умении предложить ребенку различные варианты на выбор, соотнести педагогические цели со средствами воздействия и интересами ребенка. Успех практического действия педагога будет

зависеть от того, насколько точно он смог сформулировать педагогическую цель и выбрать оптимальные способы ее достижения.

Очевиден факт, что диплом о высшем и среднем педагогическом образовании сегодня не является свидетельством подлинного профессионализма. Поэтому у педагога всегда «непрерывная модель образования». Способность к самообразованию не формируется у педагога вместе с дипломом педагогического ВУЗа. Эта способность определяется психологическими и интеллектуальными показателями каждого отдельного воспитателя, но не в меньшей степени эта способность вырабатывается в процессе работы с источниками информации, анализа и самоанализа, мониторинга своей деятельности и деятельности коллег. Реализация практико-ориентированных проектов в дошкольном учреждении должна позволить создать в педагогическом коллективе ситуацию успеха и самоактуализации, ориентирует в сопровождении педагогов по индивидуальному маршруту, что обеспечит качество образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста.

Анализ исследований ученых, изучающих стратегии развития деятельности ДОУ (М.М.Поташник, Э.М.Коротков, С.Д.Резник) определяет три основные стратегии:

- Системные изменения (достижение результатов образования нового качества, по всем направлениям методической работы, на большой промежуток времени);
- Модульные изменения (повышение результативности на этапе внедрения новшеств, преобразование через оптимизацию, рационализацию, модернизацию...);
- Локальные изменения (соотношения между новым и результатом при апробации).

Кадровая характеристика	Педагогический коллектив: 27 педагогов, из них: <ul style="list-style-type: none"> • 21 - воспитателей • 3 – музыкальный руководитель • 1 – педагог-психолог • 1 - инструктора по физической культуре • 1- учитель – логопед 											
Уровень образования/ квалификация	Высшее образование – 6 человек Среднее профессиональное образование – 21 человек Высшая квалификационная категория – 5 человек Первая квалификационная категория – 15 человек. Нет квалификационной категории (или молодой специалист). Соответствие занимаемой должности – 7 человек. <table border="1" data-bbox="403 1368 1511 1485" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <th colspan="3">Педагогический стаж сотрудников</th> </tr> <tr> <td>0-5 лет</td> <td>6-15 лет</td> <td>свыше 15 лет</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>9</td> <td>14</td> </tr> </table> Звание «Почетный работник общего образования» - 2 человека. Прошли повышение квалификации в течение 3-х лет – 10% педагогического коллектива.			Педагогический стаж сотрудников			0-5 лет	6-15 лет	свыше 15 лет	4	9	14
Педагогический стаж сотрудников												
0-5 лет	6-15 лет	свыше 15 лет										
4	9	14										

2. Цели и задачи Программы.

Развитие профессиональной компетентности каждого педагога дошкольного образовательного учреждения в свете современных подходов и достижений.

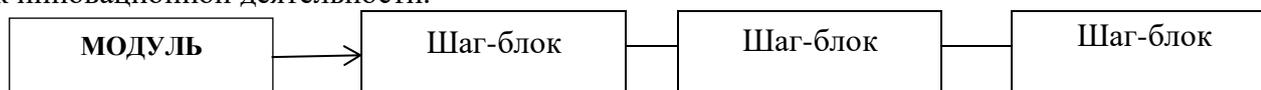
Задачи:	<p>Организовать изучение нормативно-правовой базы обновления содержания дошкольного образования.</p> <p>Совершенствовать аналитические умения педагогов.</p> <p>Развивать рефлексивные способности и потребности в самопознании.</p> <p>Развивать способность выбирать педагогические технологии, соответствующие образовательным задачам.</p> <p>Способствовать формированию умений решать образовательные задачи через организацию совместной деятельности взрослого и ребенка и самостоятельной деятельности детей.</p> <p>Содействовать развитию самооценки профессиональных качеств.</p> <p>Качественные изменения информационного поля для повышения профессиональной компетентности педагогов в условиях инновационных преобразований.</p> <p>Разработать систему «внутрифирменного» обучения и соответствующие методические материалы для повышения профессиональных компетенций педагогов</p>
---------	--

3. Ожидаемые результаты

Задачи и прогнозируемые результаты (характеристики)	
Реализация модели персонифицированного профессионального развития	<p>Самостоятельное конструирование образовательного маршрута с учетом своих компетентностей, профессиональных потребностей, дефицитов и возможностью выбирать приемлемые сроки и формы реализации.</p> <p>Повысить уровень профессиональной мобильности.</p> <p>Осуществление портфолизации достижений каждого педагога в соответствии с ФГОС ДО.</p>
Формирование внутреннего кадрового резерва	<p>Персонифицированная картотека</p> <p>Использование внутреннего потенциала.</p>
Интеграция цифровых и дистанционных технологий в образовательный процесс	<p>Получить положительную динамику образовательного результата.</p> <p>Освоение новых форм работы с родителями.</p> <p>Ведение персональной страницы на сайте учреждения.</p>

4. Основное содержание программы.

На первом – аналитическом – этапе реализации Программы проводится качественный и количественный анализ методической работы ДОУ, определяется уровень профессиональной компетентности, степень эффективности управленческих решений, особенности мотивации педагогов (ежегодно в Отчете о результатах самообследования). На втором – проектировочном – разрабатывается модульный конструктор под ДОУ, с мобильными, подвижными шагами-блоками. На данном этапе в ДОУ создаются психолого-педагогические условия, обеспечивающие мотивацию к инновационной деятельности.



На третьем – технологическом этапе проводится внедрение и апробация содержания по алгоритму модульного конструктора в практике. И обеспечивается сопровождение педагогов. На четвертом – экспертном – осуществляется экспертная оценка качественных изменений (целесообразность, новизна, важность и актуальность, результативность). Проводится мониторинг показателей инновационной деятельности педагогов в ДОУ.

Модуль 1 «Управление ДОУ». Предполагает определение направлений организации и совершенствования работы руководителя дошкольного учреждения, может быть разбит на несколько блоков «Методическая работа», «Взаимодействие субъектов», «Образовательный маршрут», «Управление инновациями» и т.д.

Модуль 2 «П.П.Сопровождение». Модуль направлен на формирование готовности педагогов ДОУ к внедрению изменений, инноваций и может состоять из блоков «Научно-методическое сопровождение», «П.П.Готовность педагога», «Персонифицирование профессионального развития (индивидуальный маршрут)», «Пирамида профессионального и личностного роста». К каждому блоку можно разработать самостоятельно или использовать готовые тесты, опросники, схемы, карты.

Модуль 3 «Взаимодействие». Может быть направлен как на организацию процессов взаимодействия педагогов внутри ДОУ, так и на сетевое взаимодействие с другими образовательными учреждениями. Блок «Творческие группы» предусматривает определение

состава творческих, рабочих и инициативных групп с учетом интереса педагогов. Рекомендуется включать в состав групп педагогов с разной профессиональной компетенцией и квалификацией, а также организовывать малые группы для более продуктивного обмена мнениями, суждениями. Блок «Развитие» представляет создание нового интеллектуального продукта как методическая разработка, дидактическое пособие, проекты, конспекты. Количество блоков, темы, содержательность определяется индивидуальной потребностью каждого педагогического коллектива. В рамках сложившейся ситуации актуальным станет обучение педагогов работы в дистанционном режиме. Направлен на научно-методическое сопровождение, формирование интереса педагогов в повышении профессиональных компетентностей.

Модуль 4 «Апробация». Один из блоков может быть направлен на создание группами собственного продукта. Интересно развитие Блока по внедрению имеющихся современных педагогических технологий. Проводится процедура внутренней и внешней экспертизы нового продукта. Принимается решение о вносимых изменениях. Третий Блок необходим как формат банка педагогических технологий, систематизации накопленного опыта. Формируется каталог наглядного, дидактического, методического материала. Вносятся изменения в развивающую предметно-пространственную среду в группах ДОУ, информируются родители.

Модуль 5 «Познание» ориентирован на освоение современных технологий, в том числе ИКТ. Блок 1 «Современные педагогические технологии», Блок 2 «Информационные ресурсы». У педагогов возникает необходимость повышения уровня овладения интерактивными технологиями, технологией сотрудничества.

Модуль 6 можно обозначить как «Мониторинг». Он может содержать более 5 основных Блоков.

Блок 1 «ВСОКО». Дошкольное учреждение обязательно проводит внутренний контроль условий и результатов своей деятельности. С целью мониторинга условий реализации ООП ДО в соответствии с ФГОС ДО разработаны и апробированы имеющие показатели оценки условий, созданных в ДОУ на предмет их соответствия требованиям ФГОС ДО. Процедура самооценки, которая опирается на предложенные показатели, позволит своевременно выявлять проблемные области комплекса условий, вносить корректировки в программу развития.

Блок 2 «Самообследование» организовывать руководствуясь Приказом Минобрнауки РФ от 14.06.13 № 462 «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией», Приказом Минобрнауки РФ от 14.12.17 № 1218 «О внесении изменений в Порядок проведения самообследования ОО». Обязательны такие Блоки как «Контроль», «Мониторинг», «Аттестация» и «Рейтинг». Непрерывный системный анализ состояния и перспектив развития образования и определения эффективности деятельности образовательной организации проводится с учетом рекомендаций Постановления Правительства РФ от 05.03.2013 №662 «Об осуществлении мониторинга системы образования» не менее одного раза в год в соответствии с процедурами, сроками проведения.

Модуль 7 «Транслирование». Он лишь будет расширяться, обогащаться, совершенствоваться согласно намеченному пути по наполнению всех Модулей рабочего проекта. В него могут войти такие блоки как «Публикации», «Открытые мероприятия», «Конкурсы», «Ярмарки педагогических идей»...

Апробация модульного конструктора на проектировочном этапе уже сейчас показывает эффективность заданного алгоритма. Инновационные педагогические коллективы адаптируют к ООП ДО ДОУ, чаще используя знакомую форму – план. В заданном направлении алгоритма важно прописать и управленческие маршруты заведующего ДОУ. Управленческие маршруты разрабатываются с целью рефлексии деятельности, их можно добавлять и изменять по своему усмотрению и согласно заданной ситуации в коллективе, определять перспективы работы в современных условиях. Маршруты можно распределить отдельно по блокам для удобства:

«Управленец», «Руководитель», «Инноватор» и т.д.

Примеры Маршрутов в разных блоках:

- «Обеспечение резерва»
- «Руководство Педагогическим Советом»
- «Современный руководитель»
- «Делегирование полномочий»

Я Направления Задачи	Учусь Использую Выполняю	Вижу перспективы
<i>Своевременно разрешаю конфликты</i>	<i>Изучить теоретический анализ психолого - педагогической конфликтологии. Использовать упражнения, тренинги.</i>	<i>Прописать алгоритм регулирования конфликтов</i>

Одно из главных направлений в обобщении результатов – сведение всех компонентов педагогической системы (цели, задачи, содержание, методы, средства, формы деятельности педагогов и детей) в единую непротиворечивую систему, что позволяет достичь технологичности образовательного процесса, а значит его управляемости.

«Мобильность педагога». Мобильность в широком смысле (от лат. mobilis - подвижный, подвижной) подвижность, способность к быстрому передвижению, действию, выполнению заданий. Сущностной характеристикой сопровождения в данном подходе является создание условий для перехода педагога к качественной самопомощи. Для того, чтобы управлять развитием профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации, необходимо, во-первых, определить, кто будет объектом управления — воспитатели, специалисты или педагогический коллектив детского сада в целом. Во-вторых, предстоит определиться с моделью феномена «профессиональная мобильность», адаптированной под дошкольную образовательную организацию, и в-третьих, необходимо оценить фактическое и реальное ее состояние, сформулировать цели и задачи и составить соответствующий проект.

Для диагностики профессиональной мобильности педагогов можно использовать: «Методика определения уровня инновационного потенциала педагогического коллектива» Л.В.Поздняка; «Методика определения уровня рефлексивности» В.В.Пономаревой; тест «Определение уровня профессиональной компетентности» М.В.Ромаховой; тест «Определение психологического климата в коллективе» В.В.Шпалинского; «Методика определения профессионального мастерства педагогов» И.Ю.Соколовой.

5. Мероприятия по реализации задач Программы

	<i>Задачи профкомпетентности, знания и умения</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
1	Организация и проведения процедуры самооценки педагогами своей квалификации. Внутренний аудит профессиональной деятельности педагога	Разработать и апробировать инструментарий для выявления профессиональных дефицитов. Изучение образовательных потребностей и профессиональных затруднений педагогов при изучении современных технологий - для разработки плана повышения квалификации педагогов
2	Разработать систему внутрифирменного обучения и соответствующие методические материалы для повышения профессиональных компетенций педагогов	Каждый педагог составляет индивидуальный маршрут своего непрерывного дополнительного образования с учетом обозначенных составляющих
3	Разработка и реализация индивидуальных планов профессионального развития педагогов на основе оценки уровня соответствия компетенций педагога	Обеспечение методического сопровождения педагогических работников
4	Определить уровень готовности педагогических коллективов ОУ к ведению инновационной деятельности	Модернизация условий в ОУ для ведения педагогами инновационной деятельности. Повышение уровня инновационной культуры педагогов ОУ
5	Разработать и апробировать вариативную модель сетевого взаимодействия	Описание модели сетевого взаимодействия. Методические материалы для организации деятельности в соответствии с предложенной моделью

6	Разработать и реализовать инновационные продукты по теме, оформить (издать) научно-методические, диагностические и дидактические материалы, разработанные в ходе реализации проекта	Организация коммуникативной площадки для проведения открытых мероприятий районного и городского уровней
7	Изучение мотивов, побуждающих педагогов к интересу и применению новшеств	Анализ и структурирование психолого-педагогической литературы. Создание единой базы данных. Комплектование документального кейса
8	Оказание содействия педагогам в профилактике развития синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности	Повышение трудоспособности, предупреждение перегрузок нервной системы. Формирование у педагогов навыков саморегуляции.
9	Способствовать повышению готовности педагогов к здоровьесберегающей профессиональной деятельности, в т.ч. готовность к сохранению и укреплению собственного здоровья и здоровья воспитанников.	Информирование педагогов в вопросах здоровья и ЗОЖ. Вооружение педагогов знаниями, умениями и навыками, необходимыми для принятия разумных решений по поводу личного здоровья и здоровья воспитанников. Повышение уровня здоровьесберегающей деятельности педагогов.
10	Освоение педагогом позиции субъекта, реализующего деятельностный подход, а также способствующие формированию контрольно - оценочных навыков, развитию рефлексивной позиции	Семинары - практикумы, проектировочные семинары, педагогические гостиные, круглые столы, работа в творческих группах и т.д.
11	Аттестации педагогических работников Прохождение курсов повышения квалификации. Курсовая переподготовка (педагогам не имеющих профильного образования). Посещение стажировочных Площадок.	Обобщение и трансляция опыта работы педагогов, с целью развития самооценки профессиональных качеств.
12	Изучение и применение приемов активизации умственной деятельности в рамках решения задач «Дорожной карты ДОУ». Разработать картотеку.	Знание закономерностей возрастного развития. Владеть приёмами активизации умственной деятельности.
13	Овладение коммуникативными способностями: - парная педагогика -конфликты с родителями	Снижение конфликтных ситуаций. Умение работать с конфликтом.
14	Развитие профессионально значимых компетенций, необходимых для решения образовательных задач развития детей ОВЗ. Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-педагогического консилиума.	Освоение и применение технологий в коррекционно- развивающей работе. Основные закономерности возрастного и гендерного развития.
15	Создание группы по разработке рабочей программы воспитания доу	Программа воспитания
16	Владение технологиями исследования, педагогического мониторинга, воспитания и обучения детей.	Редакция ВСОКО МКДОУ

6. Показатели результативности

Реализация практико-ориентированных проектов позволит:

- Создать эффективную систему всей работы ДОУ;
- Повысить уровень профессиональной мобильности;

- Получить положительную динамику образовательного результата;
- Повысить степень удовлетворенности и т.д.
- Самостоятельное конструирование образовательного маршрута с учетом своих компетентностей, профессиональных потребностей, дефицитов и возможностью выбирать приемлемые сроки и формы реализации.
- Осуществление портфолизации достижений каждого педагога в соответствии с ФГОС ДО.
- Персонифицированная картотека
- Получить положительную динамику образовательного результата
- Использование внутреннего потенциала
- Освоение новых форм работы с родителями.
- Ведение педагогами персональной страницы на сайте учреждения

7. Инструментарий проведения контроля.

Мониторинг результативности выполнения Программы;

Статистические показатели;

Степень участия педагогов в реализации Программы;

Общественная экспертиза;

Учет индивидуальных и командных достижений.

Оптимизация квалификации педагогического состава за счет:

- создания условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов;
- поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации «живых и интересных взрослым и детям проектов»;
- создание новых материально-технических условий для деятельности.

Изменение удовлетворенности образовательным процессом всех участников образовательного процесса за счет:

- создания условий для роста педагогов;
- обновления содержания образования и его технологий;
- предоставления педагогам большего пространства для педагогической инициативы;
- улучшения результативности за счет роста образовательной мотивации и педагогического мастерства.

8. Ресурсы.

Главными направлениями материально-технического обеспечения является:

- Совершенствование развивающей предметно-пространственной среды, безопасной и здоровьесберегающей среды помещений и участков в соответствии с задачами Программы развития, брендом и статусом ДОУ.
- Соответствие рабочих мест педагогов и административных работников современному уровню организации труда.
- Дооснащение групп ДОУ высокоэффективными информационными ресурсами, такими как интерактивные панели, проекторы, экраны, компьютерная техника.
- Пополнение материально-технической базы (косметический ремонт помещений, оснащение групп игровыми модулями, спортивным инвентарём зала).
- Обобщение опыта, подготовки пакета технологического инструментария (Служба сопровождения «Педагог», Служба педагогического аудита, Аттестации педагогических кадров, Редакционно-издательский отдел)

Ожидаемые результаты	Критерии эффективности
Улучшение качества предоставляемых образовательных услуг через обновление структуры и содержания образовательного процесса с учетом внедрения инновационных подходов	Устойчивая положительная динамика образовательных достижений воспитанников и состояния их здоровья. Рост удовлетворенности родителей учащихся качеством образовательных услуг по результатам анкетирования
Дальнейшая информатизация образовательного процесса и управления	Увеличение доли использования ИКТ-инструментов в образовательном процессе и администрировании

Расширение перечня образовательных возможностей, социально-образовательных партнерств	Детский сад налаживает сетевое взаимодействие с другими организациями для образовательного и иных видов сотрудничества
Модернизация образовательной среды: пополнение материально-технических ресурсов детского сада современным учебным компьютерным оборудованием и программным обеспечением	Увеличение доли современного учебного ИКТ-оборудования и программного обеспечения