

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД «МИШУТКА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ГОРОД ДЕСНОГОРСК» СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Принято
решением Педагогического совета МБДОУ
«Детский сад «Мишутка» г. Десногорска
Протокол № 4 от 28.02.2022 г.



Утверждаю
заведующий МБДОУ «Детский сад
«Мишутка» г. Десногорска
И.А. Борисова
Приказ № 35 от 28.02.2022 г.

**МБДОУ "Детский
сад "Мишутка" г.
Десногорска**

Подписано цифровой
подписью: МБДОУ "Детский
сад "Мишутка" г. Десногорска
Дата: 2022.02.28 12:24:54
+04'00'

**ПРОГРАММА
НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

г. Десногорск,
2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

№ п.п.	Наименование разделов	страница
1	Паспорт программы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов	3
2	Актуальность программы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	4
3	Мотивация педагогических работников на потребность в постоянном профессиональном развитии	5
4	Сроки и основные этапы программы	6
5	Управленческие проблемы, в ходе реализации программы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	6
6	Планируемые результаты программы	7
7	Траектории профессионального развития педагогических работников	7
8	Этапы управления профессиональным развитием педагога	9
9	Критерии и показатели профессионального роста педагогов	10
10	Список литературы	11

1. Паспорт программы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов

Наименование Программы	Программа непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников
Нормативно - правовая база Программы	- Конституция РФ (ст.43) - Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012г № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - ФГОС ДОО
Разработчики Программы	Администрация МБДОУ «Детский сад «Мишутка» г. Десногорска, методический совет
Назначение Программы	Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное образование
Цель Программы	создание условий для осознания каждым педагогом необходимости совершенствовать свое профессиональное развитие в условиях системных преобразований профессионально-педагогической деятельности
Направление Программы	- Психологическая и методическая поддержка - Непрерывность профессионального развития
Сроки реализации Программы	2022 – 2025гг
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для: <ul style="list-style-type: none"> - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала; - мотивации к качественному педагогическому труду; - увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней; - повышение социального статуса учителя. 2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров; 3. Закрепление кадров и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров; 4. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации; 5. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; 6. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.
Система организации контроля	Текущий контроль: осуществляет рабочая группа. Анкетирование педагогов, анализ достижений

2. Актуальность программы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

Актуальные программы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников определены национальным проектом «Образование» и направлены на формирование единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Для достижения целей федерального проекта в соответствии с методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в МБДОУ «Детский сад «Мишутка» г. Десногорска (далее – ДОУ) разработана программа непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ПНППМ).

Создание ПНППМ в рамках реализации национального проекта «Образование» ориентирует их на главный приоритет в деятельности: формирование организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала системы образования в каждом субъекте Российской Федерации, в том числе за счет сопровождения процесса освоения дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) с использованием индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.

Таким образом, первое направление работы в рамках реализации программы профессионального развития педагогических работников – это повышение профессионального мастерства педагогических работников с учетом выявленных профессиональных дефицитов. Еще одна функция ПНППМ – это информирование педагогов о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли, а также предоставление возможности повышения квалификации по актуальным программам из федерального реестра образовательных программ.

Не теряет свою актуальность проблема, связанная с дефицитом педагогических кадров в ДОУ. Способствовать решению этой проблемы может комплекс мер, разработанный в рамках реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, включающий цели по выявлению кадровых потребностей; развитию кадрового потенциала в ДОУ; осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; поддержке молодых педагогов и/или реализации программ наставничества педагогических работников.

2.1. Цель ПНППМ - создание условий для осознания каждым педагогом необходимости совершенствовать свое профессиональное развитие в условиях системных преобразований профессионально-педагогической деятельности.

2.1. Задачи:

- повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;

- деятельность по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества в системе «педагог – педагог»;
- работу по поддержке методических объединений;
- организацию сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;
- деятельность по выявлению кадровых потребностей в образовательной организации;
- осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

3. Мотивация педагогических работников на потребность в постоянном профессиональном развитии может рассматриваться с нескольких позиций:

- Материальная заинтересованность. Чем большими компетентностями обладает педагог, чем лучше он ориентируется в изменяющейся образовательной ситуации, тем у него больше шансов на достижения, как личных результатов, так и результатов его учеников. Любое достижение – это часть стимулирующей оплаты труда.
- Реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности. Признание достигнутых результатов в профессиональном сообществе – это стимул к дальнейшему совершенствованию.
- Личное развитие, приобретение новой информации. Успех в профессиональной деятельности во многом зависит от уверенности в своем профессиональном мастерстве.
- Самоутверждение, достижение социального успеха. Любому педагогу важно признание учеников, коллег, родителей, администрации образовательной организации.
- Потребность быть в коллективе. Профессионала всегда радушно принимают в любом коллективе, с его мнением считаются, его точку зрения уважают.
- Аттестация. Чем больше в межаттестационный период достигнуто результатов, тем больше будет набрано баллов за представленное экспертной комиссии портфолио.

4.Сроки и основные этапы: 2022 – 2025гг.

1. 2022 - 2023 гг. - подготовительный этап
Выявление проблем в профессиональном развитии педагогов;
определение потребностей и запросов педагогов на совершенствование профессионального развития;
2. 2023 – 2024 гг. – внедренческий этап.
– создание нормативной базы; составление индивидуальных образовательных маршрутов для педагогов;
- создание условий для удовлетворения выявленных образовательных потребностей.
3. 2024 – 2025 гг. – аналитический этап.
– оценка эффективности программы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников; определение перспектив ее дальнейшего развития.

5. Управленческие проблемы, которые предполагается решить в ходе реализации программы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

1. В современных условиях актуализируется деятельность по поддержке, согласованию и управлению инновационными образовательными процессами в ДОУ. Педагогу необходимо освоить технологии, отличающиеся от традиционных особым типом активности обучающихся, другими результатами обучения.
2. Меняется порядок аттестации, в процессе которой педагогу необходимо представить достаточно большой пакет документов, подтверждающий результативность его деятельности. Это предполагает навыки самопрезентации, рефлексии профессионала,

необходимость осознания своей работы не только на уровне учреждения или муниципалитета, но и региона.

3. Существенно меняются позиции субъектов образовательного процесса. Возникает необходимость объединения педагогов, их кооперации, взаимном обучении. Введение профессионального стандарта педагога и эффективного контракта, также требуют от педагога постоянного самосовершенствования.

Таким образом, в ходе реализации программы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников планируется создать необходимые условия реализации педагога как субъекта инновационной деятельности и для удовлетворения профессиональных потребностей через:

- деятельность методических объединений и проведение семинаров;
- организацию межпредметных проектных групп, нацеленных на необходимость совместного решения задач ФГОС по развитию метапредметных универсальных учебных действий;
- возобновления практики проведения открытых занятий НОД, мастер - классов на уровне ДОУ и на уровне муниципалитета;
- поиск организаций, предоставляющих услуги по повышению квалификации педагогов, отвечающих запросам профессионального развития педагогов;
- участие в профессиональных конкурсах;
- создание условий и осознание внутренней потребности для самообразования;
- организацию дистанционного обучения педагогов;
- инициирование педагогов на создание персональных педагогических сайтов;
- создание условий для диссеминации педагогического опыта через выступления на семинарах разного уровня, публикации своих статей, методических разработок в педагогических журналах, в сети Интернет на порталах педагогических сообществ;

6. Планируемые результаты

Четко спланированная работа позволит наладить систему непрерывного профессионального развития педагога без отрыва от основного места работы.

- Успешная реализация программы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников приведет к тому, что изменится имидж образовательных организаций в среде микросоциума, возрастет престиж ДОУ.
- Вырастет количество педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории; увеличится число педагогов, имеющих персональные педагогические сайты, способствующие их профессиональному развитию.
- Данная программа позволит педагогам с большей активностью и уверенностью представлять свой педагогический опыт на разных уровнях; участвовать в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.

7. Траектории профессионального развития педагогических работников

№ п.п.	Траектории	Виды деятельности
1	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	<ul style="list-style-type: none">- Получение объективной и достоверной информации об уровне сформированности профессиональных компетентной педагогических работников и выявление профессиональных дефицитов;- разработка адресных рекомендаций по итогам анализа результатов мониторинга;- построение индивидуальных маршрутов профессионального развития и совершенствования

		профессиональных компетенций педагогических работников
2	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	<ul style="list-style-type: none"> - Выявление запроса педагогов на повышение квалификации. Содействие увеличению числа педагогических работников повышающих свою квалификацию, профессионализм (аттестация педагогов). Увеличение продуктивности педагогического и управленческого труда, развитие творческой инициативы; - выявление запроса педагогов на курсовую переподготовку. Корректировка прохождения педагогическими работниками обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации; - учет числа курсов повышения квалификации. Составление банка данных курсовой переподготовки; - повышение активности участие педагогов в семинарах, конференциях, мастер-классах, конкурсах педагогического мастерства и других методических мероприятиях на основе изучения профессиональных компетенций педагогических работников образовательных организаций.
3	Поддержка молодых педагогов / реализации программ наставничества педагогических работников	<ul style="list-style-type: none"> - Оказание методической и психологической помощи молодым педагогам; - формирование кадрового ядра; - ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; - рост числа молодых педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах; - увеличение молодых педагогов, повышающих квалификацию.
4	Поддержка методических объединений	<ul style="list-style-type: none"> - учет и увеличение числа участников методических объединений и профессиональных сообществ; - тесное сотрудничество с методическим комитетом г. Десногорска - в проведении практико-ориентированных, методических, научно-практических, обучающих семинаров, круглых столов, открытых уроков, мастер-классов и т. д.; - по работе над обобщением актуального педагогического передового опыта
5	Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне	<ul style="list-style-type: none"> - Создание единого информационного пространства в профессиональном сообществе педагогов с использованием: - обмен опытом, поддержки и сотрудничества; - распространение успешных педагогических практик по повышению функциональной грамотности; - поддержка образовательных инициатив направленных на повышение функциональной грамотности педагога; - участие в организованных сообществом конкурсах,

		<p>проектах, обсуждениях, акциях, марафонах;</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка учебно-методического материала, направленного на внедрение современных образовательных технологий в практику работы по развитию функциональной грамотности; - увеличение числа и расширение тематики научно-методических мероприятий, организованных в форме сетевого взаимодействия
6	Выявление кадровых потребностей	<ul style="list-style-type: none"> - Определение числа педагогических работников из числа молодых педагогов, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории.
7	Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников	<p>Оказание учебно-методической поддержки и повышения профессиональной компетентности педагогических работников;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявление и обобщение передового педагогического опыта; - учет числа научно-методических мероприятий (конференции, форумы, семинары, круглые столы и др. формы работы по совершенствованию методической деятельности в соответствии с востребованностью педагогическими работниками; - учет числа участников конкурсов профессионального мастерства, привлечение педагогов к участию в конкурсах
8	Самообразование педагогов	<ul style="list-style-type: none"> - возможность исследовательской, поисковой деятельности; - готовностью к педагогическому творчеству; - осуществление взаимосвязи личностного и профессионального развития и саморазвития педагогов

8. Этапы управления профессиональным развитием педагога

Функция управления	Содержание
Анализ освоения	<ul style="list-style-type: none"> - изучение и анализ научно-педагогической, социально-управленческой литературы, государственных нормативных документов и опыта деятельности образовательных учреждений, посвященного проблеме организации профессионального развития педагогов; - кадровый мониторинг (выявление уровня образования, квалификации, профессиональной подготовки) и установление индивидуального уровня профессионализма педагогов; - оперативный анализ (ежедневная оценка, выяснение отклонений в качестве работы); - тематический анализ (система работы одного педагога или группы педагогов, система воспитательных мероприятий, уровень обучающимися образовательной программы); - изучение личностных предпосылок эффективности профессиональной деятельности педагога; - диагностика профессиональных затруднений педагога; - анкетирование (выявление индивидуальных потребностей, уровня

	<p>удовлетворенности педагога, факторов развития, способностей к саморазвитию и т.д.);</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ профессиональной активности (участие в методических мероприятиях по реализации годового плана работы ДОУ, организация разнообразных форм работы с детьми и родителями); - анализ результативности профессиональной деятельности педагога в межаттестационный период
Целеполагание	<ul style="list-style-type: none"> - определение целей управленческой деятельности по профессиональному развитию педагогов; - определение индивидуальных стратегических (на межаттестационный период) и тактических целей (план на год) профессиональной деятельности педагога, в т.ч. по реализации методической темы (самообразованию); - постановка целей личного саморазвития педагога
Планирование	<ul style="list-style-type: none"> - разработка плана методических мероприятий по повышению уровня профессионального развития педагогов; - разработка плана обучения педагогов на курсах повышения квалификации (не менее 1-2 раз в межаттестационный период); - разработка плана прохождения процедуры аттестации педагогических работников; - разработка индивидуальных планов профессионального развития (с учетом уровня образования, квалификации, опыта работы) - анализ результатов реализации методической темы (работы по самообразованию); - выявление ресурсных возможностей (нормативно-правовые, организационные, кадровые, информационные, материально-техническое, финансовые, научно-методические)
Организация	<ul style="list-style-type: none"> - разработка и утверждение необходимой нормативно-организационной документации (приказы, распоряжения, положения); - создание необходимых условий для осуществления профессиональной деятельности (кадровых, материально-технических, финансовых); - осуществление профессиональной деятельности в соответствии с нормативно-правовой базой, стандартами профессиональной деятельности и этическими нормами педагогического сообщества; - четкий порядок и планирование работы; - строгая дисциплина и справедливое отношение к работникам; - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, профилактика профессионального выгорания педагогов; - использование различных форм методической работы; - формирование у педагогов потребности в саморазвитии и самосовершенствовании; - создание условий для повышения самооценки педагога, уверенности, профессиональной значимости (демонстрация достижений, выступления, открытые показы); - непрерывное образование (активизация знаниевого компонента профессионального развития - обеспечение регулярного участия в семинарах, курсах; повышение уровня профессионального образования, переподготовка); - организация сотрудничества с социальными партнерами;

	<ul style="list-style-type: none"> - проявление интереса к работнику, уважения, внимания, личного участия руководителя в решении проблем, содействие в реализации педагогических находок, проектов; - методическое сопровождение менее опытных коллег, наставничество
Мотивация	<ul style="list-style-type: none"> - удовлетворение индивидуальной потребности в самовыражении, проявлении творчества (предоставление свободы в выборе средств)
Контроль	<ul style="list-style-type: none"> - плановый, оперативный и текущий контроль; - персональный контроль за профессиональной деятельностью педагога; - контроль качества освоения образовательной программы воспитанниками (как элемент оценки качества образования и деятельности конкретного педагога); - самоконтроль; - создание и своевременное пополнение «банка достижений» педагогов; - ведение портфолио и сайта педагогов; - мониторинг индивидуальных достижений педагога (заполнение оценочных листов для начисления стимулирующей оплаты труда) для выполнения работы); - признание ценности работника; - публичная похвала; - направление на различные конференции и семинары; - включение в состав творческих и экспертных групп, членов жюри конкурсов; - успешная аттестация, продвижение по службе; - материальное поощрение (премирование, ценный подарок); - представление к награде, званию; благодарность в приказе; - перевод на самоконтроль; - соблюдение формы дружеского партнерства.

9. Критерии и показатели профессионального роста педагогов

Критерии	Показатели
Вклад в собственное развитие педагога	Рост квалификации педагогических работников
	Рост профессионализма педагогов
	Успешное участие педагогов в разного вида и уровня конкурсах
Вклад в развитие обучающихся	Рост количества и качества достижений обучающихся (по итогам конкурсов, социальных акций, участия в творческих и социальных проектах).
	Высокое качество результатов обучения и воспитания
Вклад в развитие образовательного учреждения	Создание условий для профессионального роста педагогов
	Обновление содержания образования и его технологий
	Представление педагогам пространства для педагогической инициативы
	Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства

10. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 № 273 ФЗ, М.: Творческий центр Сфера, 2013. - 185 с.
2. Конституция Российской Федерации, М. : Юнвес, 2003. – 48 с. 3.

Литература

1. Ассен ван М. Ключевые модели менеджмента. 60 моделей, которые должен знать каждый менеджер / М. ван Ассен, Г. ван ден Берг, П.Питерсма ; пер. с англ. – 3-е изд., испр. – М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2013. – 319 с.
2. Байдурова Л.А. Инновационный процесс как инструмент управления развитием профессиональной деятельности учителя/ Байдурова Л.А. // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2011. - № 7. – С. 41-46.
3. Березина Е.С. Саморазвитие и его оценка окружающими / Березина Е.С. // Управление человеческим персоналом. - 2013. - №4(36). - С. 298-305.
4. Концепция обновления системы повышения квалификации работников общего образования [Электронный ресурс]: Режим доступа: minobr.permkrai.ru/_engine/get_file.php?f=437&d=_res/.
5. Условия, влияющие на эффективность работы группы [Электронный ресурс] Elitarium Центр дистанционного образования http://www.elitarium.ru/2010/06/02/uslovija_jeffektivnosti_grupp.html