

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 17 «Алёнушка»

Принято  
Педагогическим советом  
МБДОУ № 17  
Протокол № 1  
«30» августа 2022 г.



Утверждаю  
Заведующий МБДОУ № 17  
Н.А. Пудовкина  
Приказ № 85/2-А  
«30» августа 2022 г.

**ПРОГРАММА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 17 «Алёнушка»**

городской округ ЗАТО  
Свободный, 2022

## СОДЕРЖАНИЕ

### **Раздел первый. Целевой**

1.1.	Пояснительная записка	3
1.2.	Цель и задачи Программы	4
1.3.	Условия реализации Программы	5
1.4	Принципы реализации Программы	6
1.5.	Пути реализации Программы	6
1.6.	Планируемые результаты	8

### **Раздел второй. Содержательный**

2.1.	Этапы реализации Программы	10
2.2.	План мероприятий по реализации Программы	12
2.3.	Стимулы профессионального развития педагога	14
2.4.	Методические формы повышения квалификации педагогов	15

<b>Заключение</b>	<b>16</b>
-------------------	-----------

<b>Список литературы</b>	<b>17</b>
--------------------------	-----------

<b>Приложение</b>	<b>18</b>
-------------------	-----------

## РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛЕВОЙ

### 1.1. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 «Алёнушка» (далее – ДОО, Учреждение, Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 № 30384).
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
- Устав Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 «Алёнушка».

## 1.2. Цель и задачи Программы

Главным условием развития системы дошкольного образования является наличие профессионально-подготовленных педагогических кадров. Введение ФГОС ДО, профессионального стандарта педагога предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в МБДОУ № 17. Профессиональная деятельность педагога требует постоянного обновления и совершенствования мастерства, развития имеющегося опыта, повышения уровня педагогической компетенции. Знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых технологий и собственной педагогической деятельности. Профессиональная компетентность представляет собой интегральное профессионально-личностное качество, характеризующее способность педагога решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной педагогической деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта, ценностей и наклонностей.

Необходима систематическая работа с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста, которая позволит вывести их на более высокий уровень.

Актуальность Программы направлена на удовлетворение профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для его включения в творческий процесс.

**Цель:** создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего педагогического коллектива единомышленников, обеспечивающих престиж Учреждения.

**Задачи:**

- создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы;
- способствовать формированию основных

- профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных технологий;
- обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребности и выявленные проблемы;
  - совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне педагогическом сообществе;
  - способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом;
  - поддержка и поощрение педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив МБДОУ № 17, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

### **1.3. Условия реализации Программы**

Для успешной реализации Программы необходимо создать базовые условия:

- персонифицированный подход к каждому педагогу (важно выстраивать индивидуальный образовательный маршрут для каждого, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации);
- формирование внутренней и внешней мотивации (мотивом может служить признание, уважение среди педагогического и родительского сообщества);
- создание комфортной, творческой, информационной среды (развитие материально-технической базы Учреждения);
- изучение нового через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами (посещение методических объединений, педагогических чтений, конференций, профессиональных конкурсов, развитие системы наставничества).

#### **1.4. Принципы реализации Программы**

- принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС ДО, п.3.2.6.);
- принцип уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей при сохранении общих требований в рамках Профессионального стандарта педагога и ФГОС ДО;
- принцип партнёрства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве Учреждения, городского округа, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия);
- принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации);
- принцип целостности методического сопровождения (теоретическая подготовка, практика, самообразование, профессиональное общение);
- принцип поддержки инициативы и творчества (инициативность педагогов – необходимый источник саморазвития всей образовательной системы и профессионального роста самого педагога, особенно если он направлен на развитие педагогического творчества);
- принцип системного контроля, самоконтроля и взаимоконтроля образовательной деятельности педагогов.

#### **1.5. Пути реализации Программы**

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив МБДОУ № 17, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

Пути реализации Программы:

- 1) Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ:
  - применение интерактивных методов (деловые игры, мозговой штурм, презентация и др.);

- создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, работа творческих групп и т. д.);
  - сотрудничество с организациями дополнительного профессионального образования.
- 2) Повышение мотивации педагогов с целью активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении:
- промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива;
  - участие в конкурсах профессионального мастерства;
  - совершенствование системы научно-методической работы;
  - совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме;
  - активное участие педагогов в методической работе на уровне Учреждения, муниципальном уровне: работа в составе творческих групп, участие в методических объединениях;
  - развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;
  - активизация творческого потенциала педагогов по обобщению педагогического опыта и его распространения.
- 3) Формирование образа успешного педагога через формирование исвоевременное ведение портфолио:
- разработка педагогами авторских программ, проектов;
  - активное участие педагогов в методической работе на уровне ДООУ, муниципалитета, региона;
  - обобщение опыта своей работы в виде публикаций;
  - ведение собственных сайтов;
  - своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;

- наставничество.
- 4) Создание системы закрепления молодых специалистов в Учреждении:
- анализ кадровой ситуации, прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы;
  - привлечение в систему образования молодых кадров, обеспечение методического сопровождения молодых педагогов;
  - обобщение и трансляция передового педагогического опыта, профессиональные смотры - конкурсы;
  - разработка плана повышения квалификации педагогов;
  - обучение педагогов современным технологиям взаимодействия с взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии и т.д.);
  - оформление результатов деятельности, подготовка методических материалов для печати, определение перспектив развития профессиональной компетентности педагога.

### **1.6. Планируемые результаты.**

- 1) Создание благоприятных условий для:
- профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
  - мотивации к качественному педагогическому труду;
  - увеличения доли педагогов, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разного уровня;
  - повышения социального статуса воспитателя.
- 2) Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров в Учреждении.
- 3) Внедрение современных технологий в образовательный процесс: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на

различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ.

- 4) Создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов Учреждения.
- 5) Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.

## РАЗДЕЛ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

### 2.1. Этапы реализации Программы

Этапы		Содержание	Средства	Планируемый результат
Диагностический	Активное стимулирование мотивации педагогов, развитие адекватного представления о собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии.	Анализ уровня профессиональной деятельности педагогов. Разработка диагностических карт профессионального мастерства и определение личных потребностей сотрудников в обучении. Разработка индивидуальных планов личностного развития педагогов.	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности педагогов, предусматривающая ряд составляющих: соответствующие методы; составные части и этапы оценки; характер их связей между собой и со всей деятельностью; комплекс корректирующих действий и мероприятий по результатам оценки качества профессиональной деятельности педагогов;	Поможет педагогу выявить имеющиеся проблемы, стимулирует его повышать качество собственной профессиональной деятельности и уровень профессионализма. Позволяет получить конечный результат, ради которого разработана данная модель (достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности педагогов, удовлетворение потребностей и ожиданий участников образовательного процесса). Разработка индивидуального плана личностного развития педагога
Практический	Совершенствование теоретических знаний и практических навыков педагогов, знакомство с новыми технологиями воспитания образования и развития дошкольников.	Совершенствование теоретических знаний и практических навыков; Разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников; Система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования	Самообразование, посещение и участие в мероприятиях учреждения и муниципального, регионального, всероссийского уровнях. Изучение передового опыта других педагогов, изучение литературы.	В результате у педагогов вырабатывается собственный аналитический взгляд на практику воспитания и обучения дошкольников; выведет работу коллектива на качественно новый уровень, предъявляя более высокие требования к каждому педагогу. Повысит методическую активность педагогов,

		<p>профессионализма личности и деятельности.</p> <p>Работа по раскрытию перед педагогам новых возможностей самореализации, повышающих их ценность как профессионалов</p>		<p>активизирует их в обобщении и распространении собственного опыта;</p> <p>Рекомендации по планированию, организации и проведению воспитательно-образовательной работы с детьми.</p> <p>Конспекты мероприятий.</p> <p>Разработка проектов, методических пособий.</p>
Результативный	Закрепление конкурентоспособности сотрудников ДОУ в педагогическом сообществе.	<p>Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов</p> <p>Обобщение распространение накопленного опыта, интеграция результатов в деятельность.</p>	<p>Мониторинг качества образования, индивидуальные траектории развития педагогов, педагогическая диагностика, анализ документации, опрос, анкетирование</p>	<p>Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей</p>

## 2.2. План мероприятий по реализации Программы

	№	мероприятия	Содержание	сроки	ответственный	№ приложения, ссылки
Диагностический	1	Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки.	Статистические данные состояния кадровой обстановки: Педагогический состав Распределение педагогического персонала по уровню образования. Распределение педагогического персонала по квалификации. Распределение педагогического персонала по педагогическому стажу работы.	Ежегодно Январь Август	Заведующий, Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	Приложение 1 Таблицы 1,2,3,4,5
Практический	2	Индивидуальный план по профессиональному развитию педагогов	Перспективный план повышения квалификации педагогов	Ежегодно, повышение квалификации на КПК педагогов не менее 1 раза в 3 года	Заведующий, Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	Приложение 2 Таблица 6
			План работы творческой группы педагогов: Помощь педагогу в выборе темы направления работы Сопровождение педагогов по тем работ творческой группы Представление результатов работы творческой группы	Ежегодно	Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	Приложение 2 Таблица 8; Приложение 3
			План-график аттестации педагогических работников на квалификационную категорию: Информационное сопровождение подготовки и прохождения процедуры аттестации Индивидуальная программа профессионального роста педагогов Портфолио педагога	Ежегодно Периодичность 1 раз в 5 лет	Ответственный за организацию аттестации педагогических работников	Приложение 2, Таблица 7; Приложение 4,5. <u>Порядок Аттестации № 276 от 07.04.2014 г.</u>

			Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования: Доступ к Интернет-ресурсам, медиатекам	Ежегодно	заместители заведующего по учебно-воспитательной работе	Приложение 6
			Профессиональный рост педагогов: Циклограмма активности педагогов (инновационная деятельность, профессиональные конкурсы и т.д.) Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня. Организация участия во внутренних мероприятиях Учреждения, на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов	Ежемесячно	Заведующий Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	Приложение 2, Таблица 9
			Организация школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	Ежегодно	Заведующий Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	<u>Положение о наставничестве в МБДОУ № 17</u>
			Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов	Статистические данные состояния кадровой обстановки: Анализ состава педагогических кадров: по уровню образования, по квалификации, по стажу педагогической работы. Анализ активности педагогов. Мониторинг компетентности педагогических уровня профессиональной работников Составление плана деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию профессионального потенциала	Ежегодно Декабрь Май	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе
Результативный	3					

### 2.3. Стимулы профессионального развития педагога

Мотивы к труду педагога	Вознаграждения, которые могут быть использованы для профессионального развития
<p>Мотив самостоятельности, реализация себя в педагогической деятельности как творческой</p>	<p>Открытие собственного мастер-класса для педагогического сообщества городского округа, области, страны; повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе; содействие в получении гранта на реализацию интересующего проекта; содействие в разработке и утверждении собственной авторской программы, разработок и их распространение на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях.</p>
<p>Мотив личного развития, приобретение новой информации</p>	<p>направление на стажировку или престижные курсы;</p>
<p>Мотив самоутверждения, достижения социального успеха</p>	<p>направление на различные проблемные конференции, семинары региональные и российские; содействие в обобщении опыта, подготовке собственных публикаций; успешное прохождение аттестации с целью повышения уровня квалификации; карьерный рост.</p>
<p>Потребность быть в коллективе</p>	<p>вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни Учреждения</p>
<p>Мотив состязательности</p>	<p>присвоение звания победителя конкурса профессионального мастерства. содействие в выдвижении на региональный, всероссийский профессиональный конкурс («Воспитатель года», «Лидер в образовании», «Мастер-наставник» и т.д.);</p>

## 2.4. Методические формы повышения квалификации педагогов

Коллективные	Групповые	Индивидуальные
Научно-методический семинар Открытое занятие (непосредственно-образовательная деятельность) Научно-практическая конференция Педагогический совет Выставка методической литературы Деловая игра Конкурс профессионального мастерства	Дискуссия Круглый стол Творческая группа Взаимопосещения педагогами открытых занятий Педагогический консилиум Методические объединения Мастер-класс	Собеседование Самоанализ Консультация Самообразование Курсовая переподготовка Авторская работа Тренинг Презентация авторской программы Наставничество

### **Заключение.**

Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 17 обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а также повышение эффективности образовательного процесса в Учреждении.

## Список литературы

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 № 30384).

Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

№ 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276)

Белая К. Ю. Инновационная деятельность в ДОУ: методич. пособие – М.: ТЦ Сфера, 2014. – 161 с.

Дорохин А.В. Интернет как инновационная технология социального управления /А.В. Дорохин// Первая международная конференция

«Социология инноватики: теория и практика». – М.: РГИИС, 2016. – 86 с.

Денисов АА. Информационные основы управления/А.А. Денисов. – Санкт-Петербург. Энергоатомиздат, 2015. – 450 с.

Жуков Г.Н. Основы общей профессиональной педагогики: Учебное пособие/Г.Н.Жуков.-М. Гардарики, 2015. – 123с.

Колюткин Ю.Н. Образовательные технологии и педагогическая рефлексия / Ю.Н. Колюткин, И.В. Муштавинская. – СПб.: СПб ГУПМ, 2015. – 351с

Солянкина Н.Л. Профессиональная компетентность: понятие и виды / Н.Л. Солянкина. – Красноярск, 2016. – 432с.

Шмони́на Л.В., Зайцева О.И. Инновационные технологии в методической работе ДОУ: Учебное пособие. – М.: Эксмо, 2015. – 188 с.

Юсуфбекова Н. Р. Общие основы педагогической инноватики. Опыт разработки теории инновационных процессов в образовании. - М.: Просвещение, 1991. – 92 с.

**Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в МБДОУ № 17. Педагогический состав**

*Таблица №1*

№	должность	Количество человек
1.	Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	2
2.	Воспитатели	66
3.	Педагог-психолог	2
4.	Инструктор по физической культуре	2
5.	Музыкальный руководитель	6
6.	Учитель-логопед	6
7.	Учитель-дефектолог	1
8.	Социальный педагог	2

**Распределение педагогического персонала по уровню образования**

*Таблица №2*

год	Численный состав	высшее	Среднее специальное	Общее среднее образование	нуждаются в переподготовке

**Распределение педагогического персонала по квалификации**

*Таблица №3*

год	Общее количество	ВКК	1КК	СЗД	Без категории	Прошедшие курсы

\* педагоги, имеющие стаж менее 2 лет

### Распределение педагогического персонала по педагогическому стажу работы

*Таблица №4*

год	До 5 лет	5-10 лет	До 15 лет	15-30 лет	Свыше 30 лет

### Распределение педагогического персонала по возрасту

*Таблица №5*

год	моложе 25 лет	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 и более

Индивидуальный план по профессиональному развитию педагогов МБДОУ № 17

План-график повышения квалификации педагогов

Таблица №6

№	Ф.И.О.	должность	КПК количество часов			
			2022	2023	2024	2025
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						

План-график аттестации педагогических работников на квалификационную категорию

Таблица №7

№	Ф.И.О. педагога	Должность	КК	Дата окончания КК	Планируемая КК	Планируемая дата
1.						
2.						

План-график распределения педагогов по Творческим группам

Таблица №8

№	Ф.И.О. педагога	должность	тема	период	Результат (продукт и др.)
1.					
2.					
3.					

## Циклограмма активности педагогов МБДОУ № 17

Таблица №9

№	Ф.И.О. педагога	должность	месяц											
			сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август
1.														
2.														
3.														
4.														
5.														
6.														
7.														

Профессиональные конкурсы (внутри детского сада)

Профессиональные конкурсы (Муниципальный уровень)

Профессиональные конкурсы (Региональный уровень)

Профессиональные конкурсы (Всероссийский уровень)

Мероприятия (внутри детского сада)

Мероприятия (Муниципальный уровень)

Мероприятия (Региональный уровень)

Мероприятия (Всероссийский уровень)

Публикации

Инновационная деятельность

### Приложение 3

#### **Работа в творческих группах**

Направление работы педагога в Творческой группе подбирается педагогом с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства. Они всегда связаны с прогнозируемым результатом и направлены на достижение качественно новых результатов работы. На основании накопленных материалов педагогом проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки программы самообразования на следующий год. Систематическая работа по самообразованию позволяет сформировать обобщенную характеристику деятельности педагога и позволяет обобщать и представлять на высоком уровне опыт работы в педагогическом сообществе, использовать результаты деятельности при аттестации.

Направления методической деятельности по теме работы Творческой группы:

помощь педагогу в выборе темы; сопровождение педагога по теме работы Творческой группы;

рекомендации по теме;

представление результатов работы (педсовет, методические объединения, конференции, интернет - ресурсы и др.)

План работы педагога в Творческой группе:

Выбор темы. Ее теоретическое изучение, изучение имеющего опыта работы педагогов.

Сроки реализации.

Использование полученных теоретических знаний на практике.

Творчество воспитателя с выходом на положительные результаты: открытые занятия, мастер-классы и т.д.

Оформление наработанных материалов

## План работы Творческой группы

	По плану	Реализация
Тема направления работы Творческой группы		
Цели и задачи работы в данном направлении		
Формы работы		
Ожидаемый результат		
Продукт работы Творческой группы		
Выступления (где и когда запланировано)		

## Приложение 4. Индивидуальная программа профессионального роста педагогов

Разделы	Содержание	Ожидаемый
Изучение психолого-педагогической литературы		
Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса		
Освоение педагогических технологий; выстраивание собственной методической системы (отбор содержания, методов, форм, средств обучения).		
Выбор критериев и показателей результата образования, разработка диагностического инструментария		
Участие в реализации программы развития образовательного учреждения; в системе методической работы.		
Обучение на курсах повышения квалификации.		
Участие в работе творческих, экспериментальных групп; проведение индивидуальной исследовательской, экспериментальной работы.		
Обобщение собственного опыта педагогической деятельности (статьи, рекомендации, доклады, педагогическая мастерская, мастер-класс и т.д.)		

Дополнением к индивидуальной программе профессионального развития педагога может служить портфолио, которое педагог формирует в течение всего межаттестационного периода. Портфолио представляет собой папку-накопитель, целью которой является фиксирование, накопление и оценка уровня профессионального развития и роста, а также эффективности труда педагога за 5 лет.

Представленные материалы рассматриваются как свидетельства профессионализма педагога. Это может быть портфолио достижений, которое оформляется педагогом в соответствии с Положением о портфолио.

Создание портфолио и его систематическое пополнение позволяет педагогу провести анализ своего профессионального роста, обобщить опыт работы, поставить дальнейшие цели, спланировать и организовать собственную деятельность. Следует помнить, что представляемое аттестуемым портфолио помогает судить о результативности деятельности педагога.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о портфолио педагогического работника**  
**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**«Детский сад № 17 «Алёнушка»**

**Общие положения**

В условиях модернизации системы образования обновляются профессиональные требования к педагогическим работникам. Акцент переносится с профессиональных знаний на уровень профессиональных компетентностей и субъектной позиции педагога в осуществлении профессиональной деятельности.

**Портфолио** – набор материалов, демонстрирующих умение педагога ставить цели, решать задачи профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения, т.е. документирует приобретенный опыт и профессиональные достижения педагога за определенный период его профессиональной деятельности.

Портфолио позволяет комплексно и разнообразно презентовать и оценивать достижения педагога.

**Цель портфолио** – проанализировать и представить значимые профессиональные результаты, обеспечить мониторинг профессионального роста, учитывать результаты в различных видах деятельности.

Портфолио обеспечивает накопление информации, необходимой для:  
определения рейтинга профессиональной компетентности и результатов практической деятельности;  
раскрытия динамики личностного роста педагога, представления к наградам по итогам работы;  
участие в конкурсах различного уровня.

Принципы создания портфолио:  
аутентичность оценивания (правдивое, объективное оценивание реальных достижений);  
полнота, конкретность, достоверность представленных сведений;  
объективность информации;  
системность;  
презентабельность.

**Структура и содержание**

Портфолио состоит из четырех разделов.  
Общие сведения:  
Фамилия, имя, отчество, фотография педагога;  
Должность;  
Образование, какое учебное заведение окончил, квалификация, специальность;  
квалификационная категория (если есть);  
педагогический стаж;

информация о целях портфолио, его структуре и особенностях: название разделов, перечень материалов, включенный в каждый из разделов.

Документы, подтверждающие личные профессиональные достижения

Материалы, свидетельствующие о признанных окружающими и осознанных педагогом своих достижениях, о профессиональном, научном опыте:

дипломы;

грамоты;

благодарности;

сертификаты;

объективированные свидетельства образовательных результатов воспитанников, подтверждающие эффективность деятельности педагога;

статьи и т.д.

Документы, подтверждающие профессиональное саморазвитие (курсовая подготовка):

дипломы;

свидетельства;

удостоверения;

сертификаты.

Обобщение и распространение собственного эффективного педагогического опыта

Материалы, демонстрирующие профессиональное мастерство педагога, значимость и успешность его профессиональной деятельности:

открытые занятия, мероприятия, мастер-классы, творческие мастерские и т.п.;

публичные отчеты педагога (СМИ, Интернет), методическая деятельность;

публикации;

проектные и исследовательские работы, доклады, выступления, презентации, видеофильмы, отражающие основные формы и направления научной и творческой активности педагога.

2.5. Индивидуальный план развития профессиональных компетентностей.

Портфолио оформляется следующим образом: титульный лист, каждый раздел имеет заголовок в соответствии с данным положением, практическая часть, состоящая из материалов по разделам портфолио и свидетельствующая о профессионализме педагога и результативности его деятельности – в отдельных файлах.

### **Заключительные положения**

В качестве важнейшей рекомендации к процессу создания и оценивания портфолио необходимо отметить, что при сборе материалов и оформлении должен использоваться принцип «добровольности», прежде всего, с точки зрения его владельца. Педагог, который занимается сбором материалов для портфолио, сам решает, какие именно документы и материалы он помещает в папку своих личных достижений. Ни в коем случае нельзя принудительно (без

согласия самого владельца) включать материалы в портфолио. Данное педагогическое требование является важнейшим при сборе материалов.

## Приложение 6

№	Информационный ресурс	ссылка
	Информационная база МБДОУ № 17	<a href="https://drive.google.com/drive/folders/1cdaeJErcIKXnTDjnF_ZHx7DpaA_7PsKP?usp=sharing">https://drive.google.com/drive/folders/1cdaeJErcIKXnTDjnF_ZHx7DpaA_7PsKP?usp=sharing</a>
	Издательский дом «Дошкольное воспитание»	<a href="https://dovosp.ru/j_dv">https://dovosp.ru/j_dv</a>
	Журнал «Музыкальный руководитель»	<a href="https://dovosp.ru/j_mr">https://dovosp.ru/j_mr</a>
	Журнал «Ребёнок в детском саду»	<a href="https://dovosp.ru/j_rds">https://dovosp.ru/j_rds</a>

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 90968971127139709201549797461453131823202372959

Владелец Пудовкина Наталья Анатольевна

Действителен с 26.07.2022 по 26.07.2023