

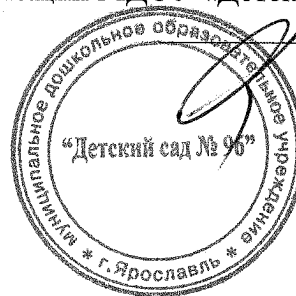
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 96»



УТВЕРЖДЕНО приказом № 02-02/06/02  
от « 05 » февраля 2024  
заведующий МДОУ «Детский сад № 96»

Э.Ю.Клишине

Согласовано  
педагогическим советом  
№ 2/1 от «05» 02 2024



**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель  
профсоюзного комитета  
Красавина



**Программа профессионального развития педагогических  
кадров на 2024-2026 год**

<b>Содержание</b>
1. Паспорт программы
2. Актуальность
3. Условия реализации, принципы
4. Анализ кадровых условий
5. Основные направления, обеспечение реализации программы
6. Механизмы реализации программы
7. Система мероприятий
8. Ожидаемые результаты
9. Мониторинг выполнения программы
10. Литература

## 1. Паспорт программы профессионального развития кадров

Наименование программы	Программа профессионального развития кадров (далее Программа)
Разработчик программы	заведующий Клишина Э.Ю. старший воспитатель Буланая С.М старший воспитатель Потапова Л.В.
Назначение программы	Удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагогов и обеспечение условий для включения педагогов в творческий процесс
Цель программы	Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов – единомышленников, обеспечивающих престиж образовательного учреждения
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы (сетевое взаимодействие, обучающие семинары, открытые просмотры, повышение квалификации, прохождение процедуры аттестации, участие в конкурсах профессионального мастерства).</li> <li>2. Способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных технологий.</li> <li>3. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребности и выявленные проблемы.</li> <li>4. Совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе.</li> <li>5. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом.</li> <li>6. Поддержка и поощрение педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.</li> </ol>
Сроки реализации программы	2024-2026гг.
Участники программы	Педагогические работники

<p>Ожидаемые результаты</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДООУ.</li> <li>2. Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда.</li> <li>3. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней.</li> <li>4. Применение ИКТ в воспитательно-образовательном процессе; создание личных сайтов, страниц в интернете.</li> <li>5. Накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях.</li> <li>6. Повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.</li> </ol>
<p>Механизм реализации</p>	<p>Разработка:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- диагностических карт профессионального мастерства педагогов; анкетирования;</li> <li>- индивидуального маршрута профессионального развития;</li> <li>- рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми;</li> <li>- конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий;</li> </ul> <p>оформление портфолио педагога.</p>
<p>Система организации контроля</p>	<p>Текущий контроль: заведующий ДООУ, старший воспитатель</p>

## 2. Актуальность

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 ДОУ. Профессиональная деятельность педагога требует постоянного обновления и совершенствования мастерства, развития имеющегося опыта, повышения уровня своей 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. Проблемы: неготовность педагогов к внедрению новых технологий, недостаточная активность в профессиональном развитии. Необходима систематическая работа с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста.

Программа «Профессионального развития кадров» (далее Программа) направлена на удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий процесс.

## 3. Условия реализации:

- ✓ персональный подход к каждому педагогу. Важно выстроить индивидуальный образовательный маршрут для каждого, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации;
- ✓ формирование внутренней и внешней мотивации. Каждый педагог должен понимать, зачем ему необходимо учиться и что он за это получит. Мотивом может служить признание, уважение среди коллег и родителей. Финансовые поощрения в виде наградного материала, возможность участия в городских конкурсах;
- ✓ создание комфортной, творческой, информационной среды;
- ✓ нахождение педагогов в квалифицированном сообществе опытных педагогов. Создание условий для общения в деловых профессиональных кругах. Изучение нового через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами. Посещение городских методических объединений, педагогических чтений, конференций, профессиональных конкурсов.

**Принципы:** принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников;

принцип уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей при сохранении общих требований в рамках Стандарта педагога и стандарта;

принцип партнёрства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия);

принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться к 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. Организованный системный контроль стимулирует профессиональный рост педагога.

Отбор форм и методов повышения квалификации обусловлен психологическими особенностями познавательной деятельности взрослых. Процесс методического сопровождения педагогов строится с учетом следующих требований: овладения способами самостоятельного познания и перехода в режим саморазвития, ориентации на удовлетворение потребности в неформальном профессиональном общении; ориентации на самоанализ собственной деятельности и осознание необходимости её совершенствования; проблемного построения содержания семинаров-практикумов, требующих от педагогов творческого синтеза мышления; использование таких форм и методов работы, которые носят исследовательский характер и направлены на осмысление собственного педагогического опыта и творческую его переработку.

#### **4. Анализ кадровых условий**

Качество образовательной работы зависит от профессиональной характеристики педагогов. Педагогический коллектив находится на стадии формирования. Коллектив представляет собой сочетание опытных и начинающих педагогов, что позволяет сохранять и передавать традиции, способствует обмену опытом и увеличивать ресурс работоспособности.

Штат педагогов ДОУ на 01.01.2024 года представляет следующий образовательный ценз: всего 19 педагогов;

высшее образование имеют 13 педагогов, что составляет 68 %;

с высшей квалификационной категорией 1 педагог, что составляет 5 %;

с I квалификационной категорией 7 педагогов, что составляет 37 %;

соответствуют занимаемой должности 1 педагог, что составляет 5 %.

С целью повышения профессионального мастерства педагогов в ДОУ осуществляется наставничество. Курсы повышения квалификации проходят своевременно, согласно графика.

7. Система мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1	Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности работников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствии с профессиональным стандартом.	Нормативные документы	2024-2026	заведующий ДОУ
2	Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров: привлечение к работе ДОУ молодых специалистов;	Укомплектованность кадрами, стабильно работающий коллектив	2024-2026	заведующий ДОУ, старший воспитатель
3	Представление и награждение лучших работников образования	Ежегодно по плану работы (в соответствии с достижениями, заслугами)	2024-2026	комиссия ДОУ
4	Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ: планирование повышения квалификации педагогов	Повышение квалификационной категории не менее 1 раза в 5 лет. Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	2024-2026	заведующий ДОУ, старший воспитатель
5	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов	Организация наставничества	2024-2026	заведующий, старший воспитатель
6	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания.	Обеспечить психологическую поддержку. Предотвратить «психологическое» выгорание педагогов, не допустить резкого падения самооценки, сформировать уверенность в своих силах, целеустремленность, желание профессионального роста. Сохранение профессионального долголетия	2024-2026	старший воспитатель, педагог- психолог

## 5. Основные направления программы:

- психологическая и методическая поддержка,
- непрерывность профессионального развития

### Обеспечение реализации Программы

Технические средства обучения: проектор, экран, ноутбуки, принтер, видеокамера, фотоаппарат.

Медиатека: необходимый дидактический материал; учебно-методическая литература.

## 6. Механизм реализации Программы:

### 1. *Диагностический этап:*

Анализ состояния воспитательно-образовательного процесса.

Уровень профессиональной компетентности педагогов, повышение их квалификационной категории.

Разработка диагностических карт профессионального мастерства.

Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.

Практический результат. Разработка индивидуального маршрута личностного развития педагога. Написание планов самообразования.

### 2. *Практический этап.*

В процессе практической деятельности происходит 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 профессионализма личности и деятельности

Практический результат. Рекомендации по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Конспекты мероприятий.

Разработка проектов, методических пособий.

### 3. *Аналитический этап.*

Основное содержание. Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.



7	Развитие конкурсного движения	Рост числа педагогов, участвующих в конкурсно-двигании (повышение качества участия, деятельность на результат)	2024-2026	Заведующий, старший воспитатель
8	Участие педагогов в конференциях, семинарах, других мероприятиях.	Систематизация и обобщение наработанного педагогического опыта на разных уровнях	2024-2026	Заведующий, старший воспитатель
9	Развитие системы традиций. Организация мероприятий: встречи по интересам, вечера отдыха, дни здоровья и другие мероприятия	Создание благоприятного психологического климата	2024-2026	Работники детского сада
10	Овладение основами научного анализасобственного педагогического опыта	Формирование методической копилки с материалами различной тематики	2024-2026	старший воспитатель
11	Совершенствование системы контроля	Формирование системы в соответствии с Программой развития МДОУ	2024-2026	старший воспитатель

## 8. Самообразование

Темы для самообразования педагогов подбираются с учетом годовых задач, особенностей коллектива педагогов, индивидуального опыта и профессионального мастерства, утверждаются на педагогическом совете. 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 самообразованию педагогов:* помощь педагогу в выборе темы; сопровождение педагога по теме самообразования; рекомендации по теме; представление результатов работы.

### 10. План работы педагога по самообразованию:

1. Выбор темы. Ее теоретическое изучение, изучение имеющего опыта работы педагогов.
2. Сроки реализации.
3. Использование полученных теоретических знаний на практике.
4. Творчество педагога с выходом на положительные результаты: открытые занятия, мастер-классы и т.д.
5. Оформление наработанных материалов

### 11. Сопровождение педагогов

Основная задача работы по методическому сопровождению заключается не в том, чтобы оказать помощь педагогу в преодолении определённых трудностей, а в том, чтобы направить к самостоятельному решению обозначенной проблемы.

Старшими воспитателями и опытными педагогами – наставниками, в целях методического сопровождения педагогов проводится работа по направлениям:

- консультативная и методическая помощь педагогам по вопросам организации и внедрения инновационных технологий и форм;
- помощь в обработке и редактировании методических разработок;
- формирование «методической копилки»;
- представление результатов, участие в открытых дискуссиях в ДООУ по реализации технологий;
- участие в составлении самоанализа, аналитических справок и отчетов, результатов деятельности.

Так же заведующий МДОУ вместе со старшими воспитателями проводят комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда: создают условия для самореализации через профессиональные конкурсы и фестивали, обеспечивают возможность дальнейшего обучения, повышения квалификационной категории. Стимулируют и поддерживают педагогов с большим стажем работы путём проведения мероприятий по профилактике профессионального выгорания, обеспечения возможности транслировать передовой педагогический опыт.

### 12. Наставничество

В дошкольном учреждении сложилась определенная система по формированию традиций наставничества, при поддержке которой молодой педагог постепенно овладевает искусством общения, начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику взаимодействия с детьми и их родителями.

- применение ИТК в воспитательно-образовательном процессе; создание личных сайтов;
- накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях; повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.

### 15. Мониторинг деятельности по реализации Программы

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено 3 критерия:

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
3. Результативность образовательного процесса.

Индикатор	Наименование методики	Объект	Периодичность	Ответственный
<b>Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования</b>				
Использование современных образовательных технологий.	Наблюдение за педагогической деятельностью	педагоги	1 раз в год	старший воспитатель
<b>Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности</b>				
Участие в творческих группах по проблемам дошкольного образования	Форма фиксации: карта наблюдений	педагоги	в течение учебного года	старший воспитатель
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагоги	в течение учебного года	старший воспитатель
<b>Результативность образовательного процесса</b>				
Реализация ОП ДО в полном объеме	Мониторинг реализации ОП ДО	дети	2 раза в год	заведующий, старший воспитатель

Обобщение и презентация педагогического опыта	Форма фиксации: (карта наблюдений)	педагоги	в течение учебного года	старший воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей)	Анкетирование беседа	педагоги	1 раз в год	старший воспитатель

На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

#### Список литературы:

1. Демин В.А. Профессиональная компетентность: понятие, виды / В.А. Демин //Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – № 4. – С. 35-39.
2. Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. 128с.
3. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы: методическое пособие/ ООО «Издательство» «АЙРИС – пресс», 2008. -192с.
4. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ /М.: ТЦ Сфера, 2005. -160с. (Приложение к журналу «Управление ДОУ»)

В документа пронумеровано и  
прошнуровано, скреплено печатью

*Клишина*  
Заведующий МДОУ «Цетский сад № 96»  
Э.Ю. Клишина

