

ПРИНЯТО  
Общим собранием работников  
МБДОУ № 251  
Протокол № 1 от 30.08.2024 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий Сапожникова О.Н.  
Приказ № 14 от 30.08.2024 г.

**ПРОГРАММА**  
**ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ**  
**МБДОУ № 251 на 2024 - 2026 гг.**

## 1. Паспорт Программы профессионального развития кадров

Наименование Программы	Программа профессионального развития кадров (далее Программа)
Разработчик Программы	заведующий Сапожникова О.Н.; старший воспитатель Идт А.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, наставничество).</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.</li> </ol>
Сроки реализации Программы	2024-2026 гг.
Участники Программы	педагогический коллектив
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ.</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, 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>
Механизм реализации	<p>Разработка:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- диагностических карт профессионального мастерства педагогов, бланков анкетирования;</li> <li>- индивидуального образовательного маршрута;</li> <li>- рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми;</li> <li>- сценариев (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий;</li> <li>- оформления портфолио педагогов</li> </ul>
Система организации контроля	текущий контроль - заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе



## **1. 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.

## **2. Цель Программы, задачи, сроки реализации**

Цель: создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников, обеспечивающих престиж образовательного учреждения.

Задачи:

- 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, наставничество);
- 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 в 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.

Сроки реализации Программы: 2024-2026 гг. Участники программы: педагоги ДОУ.

## **3. Условия реализации**

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;
- принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет 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.

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 ее 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 отличается стабильностью, постоянным развитием. Коллектив представляет собой сочетание опытных и начинающих педагогов, что позволяет сохранять и передавать традиции, способствует обмену опытом и увеличению ресурса работоспособности. Штат сотрудников ДОО обеспечен квалифицированными специалистами: высшее профессиональное образование - 11 педагогов; среднее профессиональное образование - 12 педагогов.

С целью повышения профессионального мастерства педагогов в ДОО осуществляется наставничество. Курсы повышения квалификации проходят своевременно в течение года в соответствии с планом ИПК КК.

#### 5. Основные направления Программы:

- психологическая и методическая поддержка,
- непрерывность профессионального развития

#### 6. Обеспечение реализации Программы

Технические средства обучения: ноутбуки, принтер.

Медиатека: необходимый дидактический материал; учебно-методическая литература.

#### 7. Механизм реализации Программы:

7.1. Диагностический этап: анализ состояния воспитательно-образовательного процесса, выполнение ОП ДО; уровень профессиональной компетентности педагогов, повышение их квалификации, аттестации; 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 образовательного маршрута личностного развития педагога. Написание планов самообразования.

7.2. 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; сценарии мероприятий; разработка проектов, методических пособий.

7.3. Аналитический этап: объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.

## 8. Система мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1	Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности педагогов (правила внутреннего распорядка, должностных инструкций, коллективного договора, положений) в соответствии с Профессиональным стандартом	наличие локальных нормативных актов	2024-2026	заведующий
2	Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров: - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников через создание условий для самореализации через профессиональные конкурсы, фестивали, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышение квалификации, прохождение аттестации на более высокую квалификацию)	привлечение молодых специалистов; укомплектованность кадрами	2024-2026	заведующий, старший воспитатель
3	Мероприятия по поддержанию кадров с большим стажем работы (по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой педагогический опыт)	психологическая поддержка кадров: уверенность в своих силах	2024-2026	заместитель заведующего по УВР; старший воспитатель; педагог-психолог
4	Организация работы по повышению профессиональной компетентности педагогов	высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	2024-2026	заместитель заведующего по УВР; старший воспитатель
5	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов	повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года	2024-2026	заместитель заведующего по УВР; старший воспитатель
6	Представление и награждение лучших работников учреждения	в соответствии с достижениями и заслугами	2024-2026	комиссия
7	Мероприятия по аттестации педагогических кадров	изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических	2024-2026	заместитель заведующего по УВР; старший воспитатель

		работников		
8	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов	организация наставничества, посещение «Школы молодого педагога»	2024-2026	старший воспитатель
9	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, снижение уровня профессионального выгорания педагогов	обеспечение психологической поддержки; предотвращение «психологического» выгорания педагогов, формирование уверенности в своих силах, целеустремленности, желание профессионального роста	1 раз в квартал	педагог-психолог
10	Проведение Дня здоровья	релаксация и сохранение профессионального долголетия	2024-2026 ежегодно	старший воспитатель

### **Самообразование (ИОМ педагога)**

Темы для самообразования педагогами подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства. 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.

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 воспитателя с выходом на положительные результаты: открытые занятия, мастер-классы и т.д.
5. Оформление наработанных материалов

### **Сопровождение педагогов**

В организации методического сопровождения педагогов по внедрению инновационных форм, технологий с дошкольниками создана консультационная группа из числа педагогов, обладающих умением анализировать, обобщать, проектировать.

Основная задача группы заключается не в том, чтобы незамедлительно оказать прямую помощь педагогу в преодолении определенных трудностей, а в том, чтобы направить к самостоятельному решению возникшей проблемы.

Функции консультационной группы:

- оказывает консультативную и методическую помощь педагогам по вопросам организации и внедрения;
- помогает в обработке и редактировании методических разработок;
- формирует в методическом кабинете подборку материалов по итогам проведенных мероприятий;
- подводит итоги, представляя результаты на ежемесячных открытых дискуссиях в ДОУ по реализации технологий;



- участвует в составлении аналитических справок и отчетов, мониторинги результатов деятельности.

### ***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 работы с детьми и их родителями.

Направления:

- демонстрация опыта работы наставника и других коллег;
- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (календарно-тематическое планирование, план по самообразованию, педагогическая диагностика и т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми;
- организация ОД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий во время ОД и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

### ***Портфолио педагога***

Демонстрация успешности педагога как личности и профессионала, учет результатов, достигнутых педагогам в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, социальной, коммуникативной; систематизация опыта, накопленная специалистом, его знания, способ фиксации и накопления достижений осуществляется в индивидуальной папке педагога, в которой фиксируются, накапливаются индивидуальные достижения и достижения его воспитанников за определенный период времени.

1. Титульный лист: наименование ДООУ, Ф.И.О. педагога, должность.
2. Сведения об образовании (копия диплома).
3. Сведения о повышении квалификации (копии сертификатов).
4. Сведения о награждениях, поощрениях (грамоты).
5. Информация об участии в методической работе за учебный год.
6. Маршрут развития (планирование методических мероприятий на разных уровнях на учебный год).
7. Участие в конференциях, семинарах, городских методических объединениях, педагогических чтениях (сертификаты, подтверждающие участие).
8. Участие в конкурсах, смотрах с воспитанниками (сертификаты, подтверждающие участие).
9. Участие в профессиональных конкурсах (сертификаты, подтверждающие участие).
10. План работы по самообразованию.

Информационные папки педагогов ежегодно пополняются, в мае месяце фиксируются результаты об участии, анализируются, сопоставляются с тем, что планировали. Результаты деятельности обсуждаются индивидуально с каждым педагогом. Совместно определяется маршрут развития на следующий учебный год с учетом достижений, потребностей педагога.

### **9. Ожидаемые результаты**

- создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДООУ;
- устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда;
- увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
- 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.

## 10. Мониторинг деятельности по реализации Программы

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности.

Мониторинг 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.

Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной 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
Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования	использование современных образовательных технологий; наблюдение за педагогической деятельностью	педагоги	1 раз в год (май)	старший воспитатель
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности	участие в работе творческой группы	форма фиксации: карта наблюдений	в течение учебного года	старший воспитатель
Осуществление самообразования педагогов	анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагоги	в течение учебного года	старший воспитатель
Результативность образовательного процесса	реализация ОП ДО в полном объеме; мониторинг реализации ОП ДО	дети	2 раза в год	старший воспитатель
Обобщение и презентация педагогического опыта	ИКТ технологии	педагоги	в течение учебного года	старший воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей)	анкетирование, беседа	родители, дети	1 раз в год (май)	заведующий, старший воспитатель

Профессиональная деятельность педагогов оценивается по 5-балльной шкале. 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» «АИРИС-пресс», 2008. -192с.
4. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ /М.: ТЦ Сфера, 2005,-160с. (Приложение к журналу «Управление ДОУ»).