

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
Первомайский детский сад общеразвивающего вида «Березка»  
Первомайского района**

Согласовано  
на заседании педагогического совета  
протокол № 1 от «31» августа 2021 г

Утверждено  
приказом МБДОУ д/с «Березка»  
№ 10-о от 31.08.2021 г



**ПРОГРАММА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВ  
на 2021 - 2023 гг.**

2021 г

<b>Содержание</b>	
<b>Раздел 1.</b>	<b>3</b>
1.1. Паспорт программы	
1.2. Пояснительная записка Актуальность	
1.3. Анализ кадров	
<b>Раздел 2.</b>	<b>7</b>
2.1. Цель программы	
2.2. Задачи программы	
2.3. Принципы программы	
2.4. Механизмы реализации программы	
2.5. Условия реализации	
2.6. Сроки реализации	
2.7. Общий объем финансирования	
2.8. Ожидаемые результаты	
<b>Раздел 3.</b>	<b>9</b>
3.1 Система мероприятий	
<b>Раздел 4.</b>	<b>12</b>
4.1. Мониторинг реализации программы	
4.2. Заключение	

## Раздел 1.

### 1.1. Паспорт программы

Название программы	Программа профессионального развития кадров
Разработчик программы	Заведующий А.Н.Панова Старший воспитатель О.М.Мальшева
Назначение программы	Удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагогов и обеспечение условий профессионального роста педагогов
Цель программы	Стратегическая: Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДОУ. Конкретная: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности педагогов.
Задачи программы	1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников 2. Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов 3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров
Сроки реализации	2021 - 2023 годы
Участники программы	Педагогический коллектив
Ожидаемые результаты	~ Стабильный педагогический состав образовательного учреждения, создание условий для притока молодых педагогических кадров; ~ Мотивация к качественному педагогическому труду; ~ Профессиональный рост педагогических кадров; ~ Увеличение доли педагогических работников реализующих инновационные технологии принимающих участие в конкурсах, творческих группах ~ Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий; ~ Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников ДОУ, повысивших квалификацию увеличивается на 20%, в общей численности работников); ~ Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
Механизм реализации	<u>Диагностический этап:</u> Анализ уровня профессиональной компетентности педагогов, повышения их квалификации, аттестации. <u>Практический этап.</u> Совершенствование теоретических знаний и практических навыков. <u>Аналитический этап.</u> Оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляют заведующий, старший воспитатель

## **1.2. Пояснительная записка**

Программа профессионального развития педагогов МБДОУ детский сад «Березка» Первомайского района 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 нормативными правовыми документами:

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

2. 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 N 30384).

3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".

4. 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)».

### **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. 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.

В детском саду на данный момент работают педагоги-практики с большим стажем работы, профессиональная подготовка которых зачастую не отвечает установкам «компетентностного подхода».

Необходима систематическая работа с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста.

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

## 1.2. Анализ кадров

Детский сад на 100% укомплектован педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОО осуществляют 6 воспитателей, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, старший воспитатель.

В саду преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы,

Общий состав коллектива ДОО: 24 человека.

Педагогический коллектив состоит из 9 педагогов

Анализ данных показывает:

### Распределение педагогического персонала

#### По стажу педагогической работы

Стаж педагогической работы	До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет
%	33	11	22	33

#### По уровню образования

Образование	Высшее	Неоконченное высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	4	1	4
%	44	11	44

#### По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Без категории
%	22	77	11

### Распределение педагогического персонала по возрасту

Всего педагогов	В том числе в возрасте (полных лет на 31 августа 2021 года)							
	Моложе 25 лет	25-29	30-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 лет и старше
9			4		3	1	1	
			44		33	11	11	

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- учебу в высших учебных заведениях;
- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе МО;
- участие в конкурсах.

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

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу;
- сопротивление некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

Программа направлена на профессиональное развитие педагогов на основе оценки уровня квалификации. Инновационная направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новых технологий в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО.

## Раздел 2.

### 2.1. Цель программы

#### **Стратегическая:**

Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДООУ.

#### **Конкретная:**

Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности педагогов.

### 2.2. Задачи программы

4. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников

5. Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов

6. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров

### 2.3. Принципы программы

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников;
- Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, села, обеспечение устойчивости развития за счет системного взаимодействия);
- Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

### 2.4. Механизмы реализации Программы

#### Диагностический этап:

Анализ уровня профессиональной компетентности педагогов, повышения 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 маршрута личностного развития педагога. Написание планов самообразования.

#### Практический этап.

В процессе практической деятельности совершенствуются теоретические знания и практические навыки; разнообразные формы передают опыт, знакомят с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников.

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

#### Аналитический этап.

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

Основными участниками реализации являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи.

### 2.5. 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 различных 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 методических объединений, педагогических чтений, конференций, профессиональных конкурсов.

## **2.6. Сроки и этапы реализации Программы**

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2021 по 2023 годы.

Существует возможность продления сроков при отсутствии планируемого результата.

## **2.7. Общий объем финансирования**

Областной бюджет

## **2.8. Ожидаемые результаты**

- ~ Стабильный педагогический состав образовательного учреждения, создание условий для притока молодых педагогических кадров;
- ~ Мотивация к качественному педагогическому труду;
- ~ Профессиональный рост педагогических кадров;
- ~ Увеличение доли педагогических работников реализующих инновационные технологии принимающих участие в конкурсах, творческих группах
- ~ Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
- ~ Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников ДОУ, повысивших квалификацию увеличивается на 20%, в общей численности работников);
- ~ Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

## Раздел 3.

### 3.1. Система мероприятий

Задачи	Мероприятие	Сроки	Ответственные
Обеспечивать поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников	- Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов - Повышение квалификации на КПК педагогов не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 20% педагогов)	Ежегодно сентябрь	Старший воспитатель
	Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий и старший воспитатель
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Старший воспитатель
	Совершенствовать взаимодействие детей, родителей с педагогами детского сада в организации режимных моментов и игровой деятельности		заведующий
Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов	Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.	Сентябрь ежегодно	Заведующий Старший воспитатель
	Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: МО, образовательные интернет сайты, персональные сайты педагогов и т.п.	Весь период	Заведующий, старший воспитатель
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Старший воспитатель
	Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете	Ноябрь-май	Старший воспитатель
Совершенствовать систему подготовки и повышения квалификации педагогических кадров	Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного)	ежегодно	Старший воспитатель
	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов	2021-2023	Старший воспитатель
	Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2021-2023	Старший воспитатель
	Совершенствование конкурсного движения: конкурсы внутри ДОУ «Лучший воспитатель детского сада», дистанционные конкурсы, профессиональные конкурсы «Воспитатель года»	2021-2023	Старший воспитатель

### Самообразование

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.

### **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.

### **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 (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- ~ применение форм и методов в работе с детьми;
- ~ организация ООД, помощь в постановке целей и задач;
- ~ использование здоровьесберегающих технологий во время ООД 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 педагогом 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 ДОУ, 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 следующий 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 хранятся в методическом кабинете, педагоги в течение учебного года их пополняют, в мае месяце фиксируют результаты об участии за год в информационном листе, анализируют, сопоставляют с тем, что планировали. Результаты

деятельности обсуждаются индивидуально с каждым педагогом старшим воспитателем. Совместно определяется маршрут развития на следующий учебный год с учетом достижений, потребностей педагога.

## Раздел 4.

### 4.1. Мониторинг реализации программы

Мониторинг уровня квалификации педагогических работников осуществляется на основе оценки уровня квалификации, который осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДОУ.

#### Способы оценки изменений:

- ~ наблюдение;
- ~ собеседование;
- ~ контрольно-оценочная деятельность
- ~ повторная оценка – сравнение результатов экспертизы 1 и экспертизы 2.
- ~ оценка динамики индивидуального развития ребенка.

Ожидаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, ИППР, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с высшей квалификационными категориями на 20% Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100% Омоложение коллектива на 10-15%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность

## Заключение

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса ДОУ.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575887

Владелец Панова Алла Николаевна

Действителен с 26.04.2021 по 26.04.2022