

**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

Содержание	
Раздел 1.	3
1.1. Паспорт программы	
1.2. Пояснительная записка Актуальность	
1.3. Анализ кадров	
Раздел 2.	7
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	
Раздел 3.	9
3.1 Система мероприятий	
Раздел 4.	12
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