

ПРИНЯТО

на заседании педагогического совета

Протокол № 1 от «09» 08.2024г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ ЦРР детский сад

«Сулпылар» с.Ст.Сибай

Г.З. Тулыбаева

Приказ № 105 от 09.08.2024г.



4. Успехи реализации программы	
5. Анализ деятельности	
6. Основные мероприятия	
7. Механизмы реализации программы	7
8. Средства взаимодействия	8
9. Основные результаты	14
10. Мониторинг выполнения программы	15
11. Литература	16

ПРОГРАММА

ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВ

на 2024 – 2026 гг.

1. Паспорт программы профессионального развития педагога

Содержание	Стр.
1. Паспорт программы	3
2. Актуальность	5
3. Цель, задачи программы	5
4. Условия реализации, принципы	6
5. Анализ кадровых условий	7
6. Основные направления, обеспечение реализации программы	7
7. Механизмы реализации программы	7
8. Система мероприятий	8
9. Ожидаемые результаты	14
10. Мониторинг выполнения программы	15
11. Литература	16

1. Создать систему непрерывного, индивидуального развития педагогических кадров через реализацию активных форм методической работы (семинары и конференции, обучающие семинары, открытые просмотры, публикации на интернет-портале школы, публикации в газете, участие в конкурсах профессионального мастерства, творчество).

2. Способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективной применения образовательных технологий.

3. Обеспечить конкурентоспособность педагогического персонала школы, основываясь на их потребности и выявленных проблемах.

4. Способствовать умению педагогов планировать, анализировать, обобщать и трансформировать результаты собственной деятельности на высшем уровне и недостаточность собственных ресурсов.

5. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом.

6. Поддерживать и расширять контакты, поддерживать активность в поиске и освоении новых педагогических идей.

2024-2025 гг.

Педагогический коллектив

1. Паспорт программы профессионального развития кадров

Наименование программы	Программа профессионального развития кадров (далее Программа)
Разработчик программы	Заведующий Зам зав. по УВР старшие воспитатель
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	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). 2. Способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных технологий. 3. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребности и выявленные проблемы. 4. Совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе. 5. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом. 6. Поддержка и поощрение педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.
Сроки реализации программы	2024-2026гг.
Участники программы	Педагогический коллектив

Ожидаемые результаты	1. Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ. 2. Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда. 3. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней. 4. Применение ИКТ в воспитательно - образовательном процессе; создание личных сайтов, страниц в интернете. 5. Накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях. 6. Повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.
Механизм реализации	Разработка: - диагностических карт профессионального мастерства педагогов; анкетирования; - индивидуального маршрута профессионального развития; - рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми; - конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий; оформление портфолио педагога.
Система организации контроля	Текущий контроль: заведующий ДОУ, зам. зав. по УВР, старшие воспитатели

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:

- неполная готовность педагогов к внедрению новых технологий;
- недостаточная активность в профессиональном развитии.
- небольшой процент педагогов имеют аттестованы на первую и высшую категории.

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. 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 ДООУ.

4. 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 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 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.

5. 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 увеличивать ресурс работоспособности.

Штат сотрудников ДОО обеспечен квалифицированными специалистами с высоким образовательным цензом:

Образовательный уровень педагогов в 2024 году (01.01.2024 – 31.08.2024): высшее образование - 12 педагогов - 75%, среднее специальное образование - 4 педагога - 25%. (2- заочно высшее заканчивают 2025г)

Квалификационный уровень педагогов в 2024 году составил: (01.01.2024 – 31.08.2024): высшая категория - 10 педагогов 62%, первая категория - 4 педагога 25%, нет категории - 2 педагогов 13%

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

6. Основные направления программы:

- психологическая и методическая поддержка,
- непрерывность профессионального развития

Обеспечение реализации Программы

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

Медиаотека: необходимый дидактический материал; учебно-методическая литература.

7. Механизм реализации Программы:

1. Диагностический этап:

Анализ состояния воспитательно-образовательного процесса, выполнение ООП 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

закljučаются 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

8. Система мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1	Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствии с профессиональным стандартом.	Нормативные документы	2024-2026	Заведующий ДОУ
3	Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров: - привлечение к работе ДОУ молодых специалистов; - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание условий для самореализации через профессиональные конкурсы, фестивали, стимулирование, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышение квалификации,	Укомплектованность кадрами	2024-2026	заведующий ДОУ, зам. зав. по УВР старший воспитатель

Прохождение аттестации на более высокую квалификацию); - мероприятия по поддержанию кадров с большим стажем работы (мероприятия по профилектике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой педагогический опыт).			
Представление и награждение лучших работников образования	Ежегодно по плану работы (в соответствии с достижениями, заслугами)	2024-2026	комиссия ДОО
Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОО:	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов	Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года	2024-2026	старший воспитатель
Мероприятия по аттестации педагогических кадров: - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, - профессиональная переподготовка по профилю деятельности «Воспитатель». Систематизация банка передового педагогического опыта.	Повышение квалификационной категории педагогов	2024-2026	старший воспитатель
Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	Организация наставничества, посещение школы молодого педагога	2024-2026	старший воспитатель
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания.	1 раз в квартал Обеспечить психологическую поддержку. Предотвратить «психологическое» выгорание педагогов, не	2024-2026	

		допустить резкого падения самооценки, сформировать уверенность в своих силах, целеустремленность, желание профессионального роста.		
Развитие конкурсного движения		Рост числа педагогов, участвующих в конкурсном движении (повышение качества участия, деятельность на результат)	2024-2026	старший воспитатель
Участие педагогов в конференциях, ГПО, семинарах.		Систематизация и обобщение наработанного педагогического опыта на разных уровнях	2024-2026	старший воспитатель
Развитие системы традиций. Организации мероприятий: туристические походы, вечера отдыха		Создание благоприятного психологического климата	2024-2026	Трудовой коллектив
Проведение Дня здоровья, тренингов		Релаксация и сохранение профессионального долголетия	2024-2026	старший воспитатель
Совершенствование системы контроля		Формирование системы в соответствии с ООП ДО, Программой развития МАДОУ	2024-2026	старший воспитатель
Овладение основами научного анализа собственного педагогического опыта		Формирование методической копилки с материалами различной тематики	2024-2026	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.

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 «Группа консультантов» из числа педагогов, обладающих умением анализировать, обобщать, проектировать. Основная задача группы заключается не в том, чтобы незамедлительно оказать прямую помощь педагогу в преодолении определённых трудностей, а в том, чтобы направить к самостоятельному решению возникшей проблемы.

Функции «группы консультантов»:

- совместно со старшим воспитателем разрабатывает структуру организации внедрения технологий, инновационных форм с дошкольниками, план работы методических мероприятий на учебный год;
- 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 (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;
- использование 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 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 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.

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.

II. 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 творческой группе 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
Результативность образовательного процесса				
Реализация ООП ДО в полном объеме	Мониторинг реализации ООП ДО	дети	2 раза в год	заведующий, старший воспитатель

Наблюдение за деятельностью педагогов	Формы фиксации (карты наблюдений)	педагоги	в течение учебного года	старший воспитатель
Анкетирование педагогов	Анкетирование беседа	педагоги	1 раз в год (май)	старший воспитатель

Профессиональная деятельность педагогов оценивается по 5-балльной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план совершенствующих 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. Зиннградова 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»)