

Горноуральский городской округ  
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
**детский сад комбинированного вида № 20**

пер. Пионерский 1-А, с.Николо-Павловское,  
Пригородный район, Свердловская область, 622911,  
тел.факс (3435) 915 – 439, e-mail: [e.mezenina@yandex.ru](mailto:e.mezenina@yandex.ru)

ПРИНЯТО:  
Педагогическим советом  
МБДОУ детский сад  
комбинированного вида № 20  
Протокол № 1  
« 27 » августа 2020г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ детский сад  
комбинированного вида № 20  
Н.В.Семенова  
Приказ № 49/14  
« 27 » августа 2020г.



**ПРОГРАММА**  
**ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**  
**ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ МБДОУ № 20**  
на 2020 – 2022 гг.

<b>Содержание</b>	<b>Стр.</b>
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	8
7. Механизмы реализации программы	8
8. Система мероприятий	9
9. Ожидаемые результаты	14
10. Мониторинг выполнения программы	14
11. Литература	16

## 1. Паспорт программы профессионального развития кадров

Наименование программы	Программа профессионального развития кадров (далее Программа)
Разработчик программы	Заведующий Н.В. Семенова Старший воспитатель С.Н.Сивкова
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 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	<b>2020-2022гг.</b>
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, 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>
Механизм реализации	<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>
Система организации контроля	<p>Текущий контроль: заведующий ДОУ, 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. 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:** 2020-2022 гг.

**Участники программы:** педагоги ДОУ.

#### **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;*

*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.

## **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:

- высшее образование – 9 педагогов – 75%. – среднее-профессиональное – 3 педагога – 25%

С I квалификационной категорией 9 педагогов – 75%, соответствует занимаемой должности 2 педагогов – 16%.

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

#### **6. Основные направления, обеспечения реализации 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.

#### **7. Механизм реализации Программы:**

##### *1. Диагностический этап:*

Анализ состояния воспитательно-образовательного процесса, выполнение ООПДО.

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 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	2020-2022	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, Прохождение аттестации на более высокую квалификацию); - мероприятия по поддержанию кадров с большим стажем работы (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности	Укомплектованность кадрами	2020-2022	заведующий ДОУ, старший воспитатель

	транслировать передовой педагогический опыт).			
	Представление и награждение лучших работников образования	Ежегодно по плану работы (в соответствии с достижениями, заслугами)	2020-2022	комиссия ДОУ
	Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив		
	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов	Повышение квалификации не мене 1 раза в 3 года	2020-2022	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	2020-2022	старший воспитатель
	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	Организация наставничества, посещение школы молодого педагога	2020-2022	старший воспитатель
	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания.	1 раз в квартал Обеспечить психологическую поддержку. Предотвратить «психологическое» выгорание	2020-2022	

		педагогов, не 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)	2020-2022	старший воспитатель
	Участие педагогов в конференциях, ГПО, семинарах.	Систематизация и обобщение наработанного педагогического опыта на разных уровнях	2020-2022	старший воспитатель
	Развитие системы традиций. Организация мероприятий: туристические походы, вечера отдыха	Создание благоприятного психологического климата	2020-2022	Трудовой коллектив
	Проведение Дня здоровья, тренингов	Релаксация и сохранение профессионального долголетия	2020-2022	старший воспитатель
	Совершенствование системы контроля	Формирование системы в соответствии с ООП ДО, Программой развития МБДОУ	2020-2022	старший воспитатель

	Овладение основами научного анализа собственного педагогического опыта	Формирование методической копилки с материалами различной тематики	2020-2022	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, мониторинге 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;

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 наследующий 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.

#### 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
<b>Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования</b>				
Использование современных образовательных технологий.	Наблюдение за педагогической деятельностью	педагоги	1 раз в год (май)	старший воспитатель
<b>Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности</b>				
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
<b>Результативность образовательного процесса</b>				
Реализация ООПДО в полном объеме	Мониторинг реализации ООП 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 (май)	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» «АЙРИС – пресс», 2008. -192с.
4. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ /М.: ТЦ Сфера,2005.-160с. (Приложение к журналу «Управление ДОУ»)