

Согласовано с учетом мнения

Утверждаю

Совета трудового коллектива

Заведующий МДОУ «Детский сад № 15»

А.А.Гуреева

Н.В.Сопшина



**Программа развития педагогических кадров
МДОУ «Детский сад № 15»**

Ростов, 2022г

Паспорт Программы

Наименование Программы	Программа развития педагогических кадров МДОУ «Детский сад № 15»
Разработчики Программы	Творческая группа МДОУ
Координатор	Сопшина Наталья Васильевна, заведующий МДОУ «Детский сад № 15»
Основные исполнители Программы	Администрация МДОУ Педагоги МДОУ
Нормативно-правовая и методическая база для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Конвенция о правах ребенка; - Конституция Российской Федерации; - Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании» в Российской Федерации; - Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 26 «Об утверждении Сан-ПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных образовательных организациях»; - Приказ Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 г. № 1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»; - ФГОС ДО утвержденный 15».
Срок реализации Программы	3 года (с 01.09.2022 по 31.12.2025 гг.)
Назначение программы	Удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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); - формировать основные профессиональные компетенции

	<p>педагогов для эффективного применения образовательных технологий;</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов на основе потребностей педагогов и выявленных проблем; - 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; - поддерживать и поощрять педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - 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 страниц на сайте МДООУ; - накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях; - повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.
Механизм реализации	<p>Разработка:</p> <ul style="list-style-type: none"> - диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования; - индивидуального маршрута профессионального развития педагога; - 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 администрации МДООУ

Механизм развития кадров

- 1. Аттестация**
- 2. Курсы повышения квалификации**
- 3. Включение педагогов в состав рабочих и творческих групп**
- 4. Стимулирование педагогов**
- 5. Самообразование педагогов**
- 6. Обобщение, распространение, трансляция своего педагогического опыта**
- 7. Использование современных методик, видов, средств обучения и новых технологий**

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 ДООУ.

Профессиональная деятельность педагога требует постоянного обновления и совершенствования мастерства, развития имеющегося опыта, повышения уровня своей компетентности. Знания интерактивных форм и методов обучения, 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.

На сегодняшний день в профессиональном развитии педагогов МДОУ выявлены некоторые проблемы:

- неготовность некоторых педагогов к внедрению новых технологий, умение вести инновационную, экспериментальную и опытную работу;
- недостаточная активность в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.

Поэтому необходима систематическая работа с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста, которая позволит вывести их на более высокий уровень.

Актуальность Программы развития педагогических кадров (далее Программа) направлена на удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий процесс.

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);

- формировать основные профессиональные компетенции педагогов для эффективного применения образовательных технологий;
- обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов на основе потребностей педагогов и выявленных проблем;
- 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.

Для успешной реализации Программы профессионального развития кадров необходимо создать и поддерживать ряд обязательных базовых условий:

- персонифицированный подход к каждому педагогу. Важно выстраивать 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 муниципальных и региональных конкурсах;
- создание комфортной, творческой, информационной среды. Обеспечение педагогов компьютерными средствами, позволяющими находить информацию в интернет-пространстве, проектировать презентации, изучать современные технологии через веб-образование;
- нахождение педагогов в профессиональном 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.

Принципы:

- принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС ДО п.3.2.6.);
- принцип уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей;
- принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, района, 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. Очень важна инициатива у педагога в преобразовании педагогической ситуации;

- 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. Поэтому процесс методического сопровождения педагогов строится с учетом следующих требований:

- реализации вариативности образовательных запросов;
- овладение способами самостоятельного познания и перехода в режим саморазвития;

- ориентация на удовлетворение потребности в неформальном профессиональном общении;

- ориентация на самоанализ собственной деятельности и осознание необходимости её совершенствования;

- проблемное построение 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.

Педагогический коллектив отличается стабильностью, постоянным развитием. Коллектив представляет собой сочетание опытных и начинающих педагогов, что позволяет сохранять и передавать традиции, способствует обмену опытом и увеличивает ресурс работоспособности.

Образовательный уровень - преобладают кадры с высшим педагогическим образованием.

Общее число педагогов - 11 человек. ВМДОУ ведется форма работы - наставничество, с целью повышения профессионального мастерства. Курсы повышения квалификации проходят своевременно, согласно графику.

Педагоги имеют разносторонние знания, свободно ориентируются в методической и научно-популярной литературе, активно ищут новые идеи. Устойчивая мотивация в постоянном самостоятельном саморазвитии. Основные направления программы:

- психологическая и методическая поддержка;
- непрерывность профессионального развития.

Обеспечение реализации Программы

- Технические средства обучения: проектор, ноутбук, экран, принтер, видеокамера, фотоаппарат.
- Медиатека: необходимый дидактический материал; учебно-методическая литература и подписные методические издания.

Механизм реализации Программы:

Диагностический этап

Анализ состояния воспитательно-образовательного процесса, выполнение ООП ДО. Уровень профессиональной компетентности педагогов, повышение их квалификации, аттестация.

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.

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.

Аналитический этап

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

№ п/п	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1	Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в МДОУ	Статистические данные мониторинга	ежегодно	Заведующий
2	Разработка и внедрение в практику Положения о стимулирующей части оплаты труда работников МДОУ, определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательной деятельности.	Внесение изменений в Положение о системе оплаты труда и стимулирующей части оплаты труда	по мере необходимости в 2022-2025 гг.	Заведующий

3	Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствие с профессиональным стандартом.	Нормативные документы	по мере необходимости в 2022-2025 гг.	Заведующий
4	Разработка стратегии повышения привлекательности МДОУ для квалифицированных кадров: -привлечение к работе МДОУ 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; -аттестация на более высокую квалификацию; -мероприятия по профилактике профессионального выгорания; внедрение наставничества; -обеспечение возможности транслировать передовой педагогический опыт	Укомплектованность кадрами	2022-2025 гг.	Заведующий
5	Представление и награждение лучших работников образования	Ежегодно по плану работы (в соответствии с достижениями, заслугами).	2022-2025 гг.	Совет трудового коллектива

6	<p>Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ: - создание перспективного плана повышения квалификации педагогов; - 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.</p>	<p>Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года. Повышение квалификационной категории педагогов.</p>	2022-2025 гг.	Заведующий педагоги
7	<p>Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.</p>	<p>Организация наставничества</p>	2022-2025 гг.	Заведующий педагоги
8	<p>Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания.</p>	<p>1 раз в квартал обеспечить психологическую поддержку. Предотвратить «психологическое» выгорание педагогов, не допустить резкого падения самооценки, сформировать уверенность в своих силах, целеустремленность, желание профессионального роста</p>	2022-2025 гг.	Заведующий
9	<p>Развитие конкурсного движения</p>	<p>Рост числа педагогов, участвующих в</p>	2022-2025 гг.	Заведующий

		конкурсном движении (повышение качества участия, деятельность на результат)		
10	Участие педагогов в конференциях, семинарах.	Систематизация и обобщение наработанного педагогического опыта на разных уровнях	2022-2025 гг.	Заведующий педагоги
11	Развитие системы традиций. Организация мероприятий: походы, вечера отдыха	Создание благоприятного психологического климата	2022-2025 гг.	Совет трудового коллектива
12	Проведение Дня здоровья, тренингов	Релаксация и сохранение профессионального долголетия	2022-2025 гг.	Заведующий
13	Совершенствование системы контроля	Формирование системы в соответствии с ООП ДО, Программой развития МДОУ	2022-2025 гг.	Заведующий
14	Овладение основами научного анализа собственного педагогического опыта.	Формирование методической копилки с материалами различной тематики	2022-2025 гг.	Педагоги

План-график прохождения аттестации педагогами МДОУ «Детский сад 15» в 2022-2023 учебном году (приложение)

- Создание информационной базы для подготовки педагогов к аттестации.
- Информационное сопровождение подготовки при прохождении процедуры аттестации.
- Посещение НОД аттестуемых педагогов, изучение документации с целью оказания методической помощи.
- Собеседование с педагогами об уровне их готовности к аттестации.
- Экспертиза практической деятельности (документально зафиксированных результатов).
- Анализ работы по аттестации педагогов МДОУ.
- Подготовка графика по аттестации.

Повышение квалификации педагогических и руководящих кадров (курсовая

подготовка (информация на сайте МДОУ), переподготовка, самообразование)

- Составление заявки на курсы повышения квалификации с учетом потребностей педагогов, реализации ООП ДО.

- Отчетом о прохождении курсов служат презентации, консультации для педагогов, родителей.

Самообразование

Темы для самообразования педагогами подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства. Они всегда связаны с прогнозируемым результатом и направлены на достижение качественно новых результатов работы.

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 (педсоветы, конференции, интернет - ресурсах и др.).

План работы педагога по самообразованию:

- Выбор темы. Ее теоретическое изучение, изучение имеющего опыта работы педагогов.
- Сроки реализации.
- Использование полученных теоретических знаний на практике.
- Творчество воспитателя с выходом на положительные результаты: открытые занятия, мастер-классы и т.д.
- Оформление наработанных материалов.

Группа консультантов для сопровождения 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 разрабатывают 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 МДОУ 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 НОД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий во время НОД 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.

Содержание портфолио:

- Титульный лист: наименование ДООУ, Ф.И.О. педагога, должность.
- Сведения об образовании (копия диплома).
 - Сведения о повышении квалификации (копии сертификатов).
 - Сведения о награждениях, поощрениях (грамоты).
- Информация об участии в методической работе за учебный год.
- Маршрут развития (планирование методических мероприятий на разных уровнях на следующий учебный год).
- Участие в конференциях, семинарах, городских методических объединениях, педагогических чтениях (сертификаты, подтверждающие участие)

- Участие в конкурсах, смотрах с воспитанниками (сертификаты, подтверждающие участие).
- Участие в профессиональных конкурсах (сертификаты, подтверждающие участие).
- 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.

Ожидаемые результаты:

- создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров МДОУ;
- 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;
- размещение информации на личных страницах сайта МДОУ;
- накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях;
- повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.

Мониторинг деятельности по реализации Программы

Система мониторинга

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:

- Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.
- Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической

деятельности.

- 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)	Заведующий
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	Заведующий
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа.	педагоги	в течение учебного года	Заведующий
Результативность образовательного процесса				
Реализация ООП ДО в полном объеме	Мониторинг реализации ООП ДО	дети	2 раза в год	педагоги
Обобщение и презентация педагогического опыта.	Форма фиксации (карта наблюдений)	педагоги	в течение учебного года	педагоги
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей).	Анкетирование, беседа	педагоги	1 раз в год (май)	педагоги

Профессиональная деятельность педагогов оценивается по 5-балльной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
Н.В.Сопшина

**План-график аттестации педагогический работников на 2022-2023 учебный год
в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 15»**

№ п/п	ФИО	Должность	Категория	Дата аттестации на категорию	№ приказа о присвоении категории	Заявляемая категория	Планируемая дата аттестации	Примечания
	Войнова А.В	воспитатель	Не аттестована	Сентябрь 2024		Соответствие занимаемой должности	Сентябрь 2024	Стаж работы в учреждении менее 2 лет
8	Романычева О.В	воспитатель	Соответствие занимаемой должности	2 квартал 2023		Первая кв. категория	2 квартал 2023	
	Гуреева А.А	воспитатель	Первая кв. категория	3 квартал 2023		Высшая кв. категория	3 квартал 2023	
0	Гусарова Ю.В	Муз.руководитель	Высшая			Высшая		

