

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №6  
«Ягодка» Тутаевского муниципального района



УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий Е.В. Ледяева:

## Программа «Поддержка и развитие карового потенциала в ДОУ»

Автор-составитель: Заведующий Ледяева Е.В.  
Старший воспитатель Веселова Т.В.

Принято на заседании педсовета  
Протокол № 1 от 17.09.2019

г. Тутаев, 2019 год

## Паспорт программы

Наименование программы	Программа «Поддержка и развитие карового потенциала в ДОУ»
Разработчик программы	МДОУ №6 «Ягодка»
Назначение программы	Удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагогов ДОУ, обеспечение условий для включения в творческий процесс
Цель программы	Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов единомышленников, обеспечивающих повышение престижа 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. Формировать основные профессиональные компетенции педагогов для эффективного применения образовательных технологий;</li><li>3. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов на основе потребностей педагогов и выявленных проблем;</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	2019 - 2022 годы
Участники программы	Педагогический коллектив МДОУ №6 «Ягодка»

Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>— создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ;</li> <li>— устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда;</li> <li>— увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;</li> <li>— применение 100% ИТК в воспитательно - образовательном процессе; создание личных сайтов;</li> <li>— накопление передового педагогического опыта;</li> <li>— повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров</li> </ul>
Механизм реализации	<p>Разработка:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— диагностических карт профессионального мастерства педагогов;</li> <li>— проведения анкетирования;</li> <li>— индивидуального маршрута профессионального развития педагога;</li> <li>— рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми;</li> <li>— конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий;</li> <li>— оформление портфолио педагога</li> </ul>
Система организации контроля	Текущий контроль старшего воспитателя

## **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.

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

- неготовность педагогов к внедрению новых технологий, умение вести инновационную, экспериментальную и опытную работу;
- недостаточная активность в профессиональном развитии и передачи 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 «Поддержка и развитие кадрового потенциала в ДОУ»** (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:**

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. Формировать основные профессиональные компетенции педагогов для

- эффективного применения образовательных технологий;
3. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов на основе потребностей педагогов и выявленных проблем;
  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: 2019-2022 гг.

**Участники программы:** педагогический коллектив МДОУ №6 «Ягодка»

Для успешной реализации Программа 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 городских 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 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. 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;
- 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.

Педагогический коллектив отличается стабильностью, постоянным развитием. Средний возраст педагогов – 37 лет. Коллектив представляет собой сочетание опытных и начинающих педагогов, что позволяет сохранять и передавать традиции, способствует обмену опытом и увеличивать ресурс работоспособности.

Образовательный уровень - преобладают кадры со средним специальным образованием, квалификация «Воспитатель дошкольного учреждения».

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, 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.

### *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

№	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1	Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ	Статистические данные мониторинга	ежегодно	старший воспитатель

2	Разработка и внедрение в практику положения о стимулирующей части оплаты труда работников ДОУ, определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательной деятельности.	Внесение изменений в положение о системе оплаты труда и стимулирующей части оплаты труда	2019-2022	Заведующий, старший воспитатель
3	Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствие с профессиональным стандартом.	Нормативные документы	2019-2022	Заведующий, старший воспитатель
4	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;	Укомплектованность кадрами	2019-2022	Заведующий, старший воспитатель



	<p>-стимулирование, обеспечение возможности дальнейшего обучения;</p> <p>-повышение квалификации;</p> <p>-аттестации на более высокую квалификацию;</p> <p>-мероприятия по профилактике профессионального выгорания;</p> <p>-внедрение наставничества;</p> <p>-обеспечение возможности транслировать передовой педагогический опыт</p>			
5	Представление и награждение лучших работников образования	Ежегодно по плану работы	2019-2022	Комиссия
6	<p>Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:</p> <p>-создание перспективного плана повышения квалификации педагогов;</p> <p>-мероприятия по аттестации педагогических кадров:</p> <p>-изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников;</p> <p>-профессиональная переподготовка по профилю деятельности «воспитатель».</p> <p>-систематизация банка передового педагогического опыта</p>	<p>Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив</p> <p>Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 30%)</p> <p>Повышение квалификационной категории педагогов</p>	2019-2022	Заведующий, старший воспитатель

7	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов	Организация наставничества, посещение школы молодого педагога «Ступени педагогического мастерства»	2019-2022	Заведующий, старший воспитатель
8	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания	1 раз в квартал обеспечить психологическую поддержку. Предотвратить «психологическое» выгорание педагогов, не допустить резкого падения самооценки, сформировать уверенность в своих силах, целеустремленность, желание профроста	2019-2022	Заведующий, старший воспитатель, педагог-психолог
9	Развитие конкурсного движения	Рост числа педагогов, участвующих в конкурсном движении (повышение качества участия, деятельность на результат)	2019-2022	Заведующий, старший воспитатель
10	Участие педагогов в конференциях, семинарах.	Систематизация и обобщение наработанного педагогического опыта на разных уровнях	2019-2022	Заведующий, старший воспитатель

11	Развитие системы традиций. Организация мероприятий: походы, вечера отдыха	Создание благоприятного психологического климата	2019-2022	Педагог-психолог
12	Проведение Дня здоровья, тренингов	Релаксация и сохранение профессионального долголетия	2019-2022	Педагог-психолог, инструктор по физкультуре
13	Совершенствование системы контроля	Совершенствование системы ВСОКО	2019-2022	Заведующий, старший воспитатель
14	Овладение основами научного анализа собственного педагогического опыта.	Формирование методической копилки с материалами различной тематики	2019-2022	Заведующий, старший воспитатель

### **График прохождения аттестации педагогов**

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

### **Повышение квалификации педагогических и руководящих кадров** (курсовая подготовка, переподготовка, самообразование)

1. Составление заявки на курсы повышения квалификации с учетом потребностей педагогов, реализации ООП ДО.
2. Отчетом о прохождении курсов служат презентации, консультации для педагогов, родителей.

### **Темы 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:**

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.

### **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»:**

1. Совместно со старшим воспитателем разрабатывает структуру организации внедрения технологий, инновационных форм с дошкольниками, план работы методических мероприятий на учебный год;
2. Оказывает консультативную и методическую помощь педагогам по вопросам организации и внедрения;
3. Помогает в обработке и редактировании методических разработок;
4. Формирует в методическом кабинете подборку материалов по итогам проведенных мероприятий;

5. Подводит итоги, представляя результаты на ежемесячных открытых дискуссиях в ДООУ по реализации технологий;
6. 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:**

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.

### **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 100% 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.

### **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

<b>Индикатор</b>	<b>Наименование методики</b>	<b>Объект</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Ответственный</b>
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	старший воспитатель

Обобщение и презентация педагогического опыта.	Форма фиксации (карта наблюдений)	педагог и	в течение учебного года	старший воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей)	Анкетирование беседа	педагог и	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. 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.
3. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ /М.: ТЦ Сфера, 2005.-160с. (Приложение к журналу «Управление ДОУ»).
4. Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. 128с.