

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад «Аленушка»

Принят на заседании  
педагогического совета  
Протокол № 1  
от «27» 08 2021 года

Утверждаю:  
заведующая МБДОУ д/с «Аленушка»  
М.Д. Григорьева  
Приказ № 29-09  
от «27» МБДОУ 08 2021 года



Письменное мотивированное мнение  
председателя ПК учтено  
Протокол № 3 от «27» 09 2021 г.  
Семенова И.В.

## ПРОГРАММА

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КАРЬЕРНОГО РОСТА

на 2022–2024 гг.



Хиславичи, 2021 г.

<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	8
6. Основные направления, обеспечения реализации программы	9
7. Механизмы реализации программы	9
8. Система мероприятий	10
9. Ожидаемые результаты	15
10. Мониторинг выполнения программы	15
11. Литература	17

## 1. Паспорт программы профессионального карьерного роста

Наименование программы	Программа профессионального карьерного роста (далее Программа)
Разработчик программы	Заведующая М.Д. Григорьева Старший воспитатель Н.В. Кандудина
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>2022-2024гг.</b>
Участники программы	Педагогический коллектив

<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>1. Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ, карьерного роста.</p> <p>2. Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда.</p> <p>3. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней.</p> <p>Применение ИКТ в воспитательно-образовательном процессе; создание личных сайтов, страниц в интернете.</p> <p>5. Накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях.</p> <p>6. Повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.</p>
<p>Механизмы реализации</p>	<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>
<p>Система организационного контроля</p>	<p>Текущий контроль: заведующая 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 интегрально-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 педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального карьерного роста.

Программа «Профессионального карьерного роста» (далее Программа) направлена на удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий процесс.

## 3. Цель и задачи Программы

**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 карьерного роста 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 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: 2022-2024 гг.**

**Участники программы: воспитатели ДОУ.**

#### **4. Условия реализации Программы:**

✓ Персональный подход к каждому воспитателю. Важно выстроить индивидуальный образовательный маршрут для каждого, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации.

✓ Формирование внутренней и внешней мотивации. Каждый воспитатель 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, ко-солидацию 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.

### Образовательный ценз сотрудников

№	Ф.И.О. педагога	Должность	Уровень образования	Категория
1	Анискина Е.И.	воспитатель	среднее специальное	-
2	Бабурина Л.В.	воспитатель	среднее специальное	первая
3	Семенова И.В.	воспитатель	высшее	первая
4	Шапортова О.Л.	воспитатель	высшее	первая
5	Горецкая С.Л.	воспитатель	среднее специальное	первая
6	Кандудина Н.В.	воспитатель	высшее	высшая
7	Комзолова В.А.	воспитатель	среднее специальное	высшая
8	Афанасенкова С.В.	воспитатель	высшее	первая
9	Логинова Ю.В.	воспитатель	среднее специальное	СЗД
10	Злотникова Г.Я.	муз.руководитель	среднее специальное	СЗД
11	Мылова Е.Д.	учитель-логопед	высшее	высшая
<b>ИТОГО 11</b>				
<b>в т.ч.</b>				
<b>высшее</b>	<b>5</b>			
<b>среднее специальное</b>	<b>6</b>			
<b>высшая</b>				<b>3</b>
<b>первая</b>				<b>5</b>
<b>СЗД</b>				<b>2</b>

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

## **6. Основныенаправления, обеспечение реализации Программы:**

- психологическаяиметодическаяподдержка,
- непрерывностьпрофессиональногоразвития

## **ОбеспечениереализацииПрограммы**

Техническиесредстваобучения:проектор,экран,ноутбуки,принтер,фотоаппара

т.

Медиатека:необходимыйдидактическийматериал;учебно-методическаялитература.

## **7. МеханизмреализацииПрограммы:**

### *1. Диагностическийэтап:*

Анализсостояниявоспитательно-образовательногопроцесса,выполнениеООПДО.

Уровеньпрофессиональнойкомпетентностипедагогов,повышениеихквалификации,аттестации.

Разработка диагностических карт профессионального мастерства.Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по какимнаправлениямвоспитательхотелбыусовершенствоватьсясвоизнания,вчемзаключаютсятрудностивпрофессиональнойдеятельности.

Практическийрезультат.Разработкаиндивидуальногомаршрутличностногоразвитияпедагога.Написаниеплановсамообразования.

### *2. Практическийэтап.*

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.

Практическийрезультат.Рекомендации по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Конспекты мероприятий.Разработка проектов, методических пособий.

### *3. Аналитическийэтап.*

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	2022-2024	Заведующий ДОУ
3	Разработка стратегии и 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	2022-2024	заведующий ДОУ, старший воспитатель

	<p>Прохождение аттестации на более высокую квалификацию);-мероприятия по поддержанию кадров с большим стажем работы (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой педагогический опыт).</p>			
	<p>Представление и награждение лучших работников образования</p>	<p>Ежегодно по плану работы (в соответствии с достижениями, заслугами)</p>	<p>2022-2024</p>	<p>комиссия ДОУ</p>
	<p>Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:</p>	<p>Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив</p>		
	<p>Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов</p>	<p>Повышение квалификации не менее 1 раз в 3 года</p>	<p>2022-2024</p>	<p>старший воспитатель</p>
	<p>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>Повышение квалификационной категории педагогов</p>	<p>2022-2024</p>	<p>старший воспитатель</p>
	<p>Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.</p>	<p>Организация наставничества, посещение школы молодого педагога</p>	<p>2022-2024</p>	<p>старший воспитатель</p>

	<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</p>	<p>2022-2024</p>	
--	--	--	------------------	--

		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)	2022-2024	старший воспитатель
	Участие педагогов в конференциях, ГПО, семинарах.	Систематизация и обобщение наработанного педагогического опыта на разных уровнях	2022-2024	старший воспитатель
	Развитие системы традиций. Организация мероприятий: туристические походы, вечера отдыха	Создание благоприятного психологического климата	2022-2024	Трудовой коллектив
	Проведение Дня здоровья, тренингов	Релаксация и сохранение профессионального долголетия	2022-2024	старший воспитатель
	Совершенствование системы контроля	Формирование системы в соответствии с ООП ДО, Программой развития МБДОУ	2022-2024	старший воспитатель
	Овладение основами научного анализа собственного педагогического опыта	Формирование методической копилки с материалами различной тематики	2022-2024	старший воспитатель

## **Самообразование**

Темы для самообразования педагогами подбираются с учетом индивидуально го 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 формировать 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 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 дис

куссиях в ДОУ по реализации технологий;

- участвует в составлении аналитических справок и отчетов, мониторинге результатов деятельности.

### **Наставничество**

В дошкольном учреждении сложилась определенная система формирования 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 календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинги т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми;
- организация ООД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий в течение ООД и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала; углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

### **Портфолио педагога**

Демонстрация успешности педагога как личности и профессионала, учет результатов, достигнутых педагогом в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, социальной, коммуникативной; систематизация опыта, накопленная специалистом, его знания, способ фиксации и накопления достижений осуществляется в индивидуальной папке педагога, в которой фиксируются, накапливаются индивидуальные достижения и достижения его воспитанников за определенный период времени.

1. Титульный лист: наименование ДОУ, Ф.И.О. педагога, должность.
2. Сведения об образовании (копия диплома).
3. Сведения о повышении квалификации (копии сертификатов).
4. Сведения о награждениях, поощрениях (грамоты).
5. Информация об участии в методической работе за учебный год.
6. Маршрут развития (планирование методических мероприятий на разных уровнях на следующий учебный год).
7. Участие в конференциях, семинарах, городских методических объединениях, педагогических чтениях (сертификаты, подтверждающие участие)
8. Участие в конкурсах, смотрях 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 ежемесячно фиксируют результаты участия в загод 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 ДОУ;
- 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 проблеме 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 ООПДО	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 педагога 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.: ТЦСфера, 2012. 128 с.
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. – 192 с.
4. Лосев П. Н. Управление методической работой в современном ДОУ / М.: ТЦСфера, 2005. – 160 с. (Приложение к журналу «Управление ДОУ»)