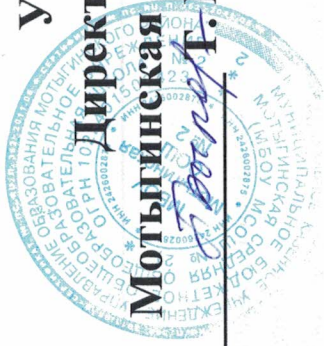


Утверждаю  
Директор МБОУ  
Мотыгинская СОШ № 2  
Г. В. Быкова



**ПРОГРАММА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВ  
МБОУ Мотыгинская СОШ № 2 на 2023 – 2025гг.**

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

### 1. Паспорт программы профессионального развития кадров

Наименование программы	Программа профессионального развития кадров (далее Программа)
Разработчик программы	Зам. по УВР – Е. А. Спирина
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

<p><b>Задачи программы</b></p>	<p>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).</p> <p>2. Способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных технологий.</p> <p>3. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребности и выявленные проблемы.</p> <p>4. Совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе.</p> <p>5. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом.</p> <p>6. Поддержка и поощрение педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.</p>
<p><b>Сроки реализации программы</b></p>	<p><b>2023-2025 гг.</b></p>
<p><b>Участники программы</b></p>	<p>Педагогический коллектив</p>



Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров.</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> <p>анкетирование педагогических карт профессионального мастерства педагогов; анкетирование педагогов; индивидуальные маршруты профессионального развития; методические материалы по развитию профессионального мастерства педагогов; оформление портфолио педагога.</p>
Система организации контроля	Текущий контроль: зам по УВР

## 2. Актуальность.

Главным условием развития системы образования является наличие профессионально-подготовленных педагогических кадров. Введение обновленных ФГОС и ФОП, профессионального стандарта педагога предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала. Профессиональная деятельность педагога требует постоянного обновления и совершенствования мастерства, развития имеющегося опыта, повышения уровня своей компетенции. Знания интерактивных форм и методов обучения, развития технологий; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности применяемых технологий и собственной педагогической деятельности. Профессиональная компетентность представляет собой интегральное профессионально – личностное



качество, характеризующее способность педагога решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной педагогической деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта, ценностей и наклонностей.

Проблемы:

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

Необходима систематическая работа с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста.

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

3. **Цель:** создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов – единomyшленников, 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:** 2023-2025 гг.

**Участники программы:** педагоги МБОУ Мотыгинская СОШ.

#### **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 районных и краевых 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 районных 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, поселка, 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 самообразования- 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 несут 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 обеспечен квалифицированными специалистами с высоким образовательным цензом:

Образовательный уровень педагогов в 2022 году : высшее образование - 26 педагогов - 70%, среднее специальное образование - 9 педагогов- 24%.

Квалификационный уровень педагогов в 2022 году составил: высшая категория - 10 педагогов 27% , первая категория - 14 педагога 46%, соответствие занимаемой должности - 9 педагогов 24%, нет категории - 1 педагог - 3%

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

## 6. Основные направления программы:



- психологическая и методическая поддержка,
- непрерывность профессионального развития

### **Обеспечение реализации Программы**

Технические средства обучения: проектор, экран, ноутбук, принтер, видеокамера, фотоаппарат.  
Медиаотека: необходимый дидактический материал; учебно-методическая литература.

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

#### *1. Диагностический этап:*

Анализ состояния воспитательно-образовательного процесса, выполнение ООП Уровень профессиональной компетентности педагогов, повышение их квалификации, аттестации. Разработка диагностических карт профессионального мастера. 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; разнообразие 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	Сроки	Ответственный	Используемый 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	2022-2023	Зам по УВР
3	Разработка стратегии повышения привлекательности школы для квалифицированных кадров: <ul style="list-style-type: none"> <li>• привлечение к работе молодых специалистов;</li> <li>• комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание условий для самореализации через профессиональные конкурсы, фестивали, стимулирование, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышение квалификации,</li> </ul>			Укомплектованность кадрами	2022-2023	Зам по УВР
	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).					
	Представление и награждение лучших работников образования			Ежегодно по плану работы (в соответствии с достижениями, заслугами)	2022-2023	педсовет
	Организация работы по повышению профессиональной компетентности:			Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив		
	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов			Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года	2022-2023	Зам по УВР

<p>Мероприятия по аттестации педагогических кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников,</li> </ul>	<p>Повышение квалификации педагогов</p>	<p>2022-2023</p>	<p>Зам по УВР</p>
<p>Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.</p>	<p>Организация наставничества, посещение школы молодого педагога.</p>	<p>2022-2023</p>	<p>Зам по УВР</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>2021-2023</p>	<p>Педагог-психолог</p>
	<p>допустить резкого падения самооценки, сформировать уверенность в своих силах, целеустремленность, желание профессионального роста.</p>		
<p>Развитие конкурсного движения</p>	<p>Рост числа педагогов, участвующих в конкурсном движении (повышение качества участия, деятельность на результат)</p>	<p>2022-2023</p>	<p>Зам по УВР</p>
<p>Участие педагогов в конференциях, ГТО, семинарах.</p>	<p>Систематизация и обобщение наработанного педагогического опыта на разных уровнях</p>	<p>2022-2023</p>	<p>Зам по УВР</p>
<p>Развитие системы традиций. Организация мероприятий: туристические походы, вечера отдыха</p>	<p>Создание благоприятного психологического климата</p>	<p>2022-2023</p>	<p>Трудовой коллектив</p>
<p>Проведение Дня здоровья, тренингов</p>	<p>Релаксация и сохранение профессионального долголетия</p>	<p>2022-2023</p>	<p>Зам по вр</p>



Совершенствование системы контроля-ответственности с ООП, Программой развития	Формирование системы в соответствии с ООП, Программой развития	2022-2023	Зам по УВР
Овладение основами научного анализа собственного педагогического опыта	Формирование методической копилки с материалами различной тематики	2022-2023	Зам по УВР

### Самообразование

Темы для ИОМ педагогами подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства. На основании накопленных материалов педагогом проводится анализ педагогической деятельности, предполагающей 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



В 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;  
помощь в постановке целей и задач;  
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. Информации 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, районных методических объединениях, педагогических чтениях (сертификаты, подтверждающие участие).
8. Участие в конкурсах, смотрях с воспитанниками (сертификаты, подтверждающие участие).



Участие в профессиональных конкурсах (сертификаты, подтверждающие участие).

10. План работы по самообразованию. (ИОМ)

Результаты деятельности обсуждаются индивидуально с каждым педагогом. 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;
- 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. Ответственность содержания образовательного процесса целям 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 образования</b>				
Использование современных образовательных технологий.	Наблюдение за педагогической деятельностью, посещение уроков	педагоги	1 раз в год (май)	Зам по УВР
<b>Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности</b>				
Участие в творческой группе по проблемам образования.	Форма фиксации: карта наблюдений	педагоги	в течение учебного года	Зам по УВР
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа, портфолио	педагоги	в течение учебного года	Зам по УВР
<b>Результативность образовательного процесса</b>				
Реализация ООП полном объеме	Мониторинг реализации ООП	Об-ся	2 раза в год	Зам по УВР
Обобщение и презентация педагогического опыта	Форма фиксации (карта наблюдений)	педагоги	в течение учебного года	Зам по УВР



Удовлетворение: образ разовых родителей, детей, родителей (законных представителей)	Анкетирование бе-седа	Педагоги	1 раз в год (май)	Зам по УВР
---	-----------------------	----------	-------------------	------------

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