

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ОНОХОЙСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «КОЛОБОК»**

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом

МАДОУ Онохойский детский сад «Колобок»

Протокол №1 от «30» 08 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

заведующий МАДОУ Онохойский

детский сад «Колобок»

Пантелеева С.Н.

Приказ № 96/08 от «30» 08 2022 г.



**ПРОГРАММА  
профессионального развития педагогов  
МАДОУ Онохойского детского сада «Колобок»  
на 2022-2025 годы**

**п. Онохой  
2022 г.**

## Содержание

### Раздел I

1.1.	Паспорт программы	3
1.2.	Пояснительная записка	4
1.3	Актуальность	4
1.4	Анализ кадровых ресурсов	5
1.5	Риски	6

### Раздел II

2.1.	Цель и задачи программы	6
2.2.	Основные направления программы	7
2.3.	Ресурсное обеспечение программы	8
2.4.	Механизмы реализации программы	8
2.5.	План реализации программы	9
2.6.	Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала	13
2.7.	Мониторинг реализации программы	13

Приложение 1. Распределение педагогов по группам

## Раздел I.

### 1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов

<b>Наименование программы</b>	Программа профессионального развития педагогов МАДОУ Онохойского детского сада «Колобок» на 2022-2025 годы
<b>Разработчик программы</b>	Рабочая группа: Сафронова О.Г., Разуваева Н.О., Зайкова Л.О Кудасова Ольга Викторовна, старший воспитатель
<b>Цель программы</b>	<b>Стратегическая цель:</b> Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МАДОУ Онохойский детский сад «Колобок» <b>Конкретная цель:</b> Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов
<b>Задачи программы</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;</li><li>• Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации;</li><li>• Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;</li><li>• Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;</li><li>• Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.</li></ul>
<b>Сроки реализации</b>	2022-2025 годы
<b>Ожидаемые результаты</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Стабильное укомплектование педагогическими кадрами образовательного учреждения;</li><li>• Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;</li><li>• Мотивация к качественному педагогическому труду;</li><li>• Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;</li><li>• Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);</li><li>• Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;</li><li>• Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке индивидуальной профессиональной программы развития педагога (далее ИППР), Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности);</li><li>• Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;</li><li>• Сформированность творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников.</li><li>• Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).</li></ul>
<b>Механизм реализации программы</b>	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

<b>Система организации контроля</b>	Текущий контроль осуществляет заведующий, старший воспитатель
---------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

## 1.2 Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МАДОУ Онохойский детский сад «Колобок» (далее - Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384).
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

## 1.3 Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДОУ. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования.

В период перехода к продуктивному личностно-ориентированному образованию, одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива. Дошкольному учреждению необходим педагог:

- владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,
- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
- ориентированный на личность ребенка
- мотивированный на профессиональное совершенствование.

Между тем, следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, уровень квалификации педагогов не позволяет качественно реализовать ООП ДО. Это выражается в том, что по результатам контрольно - оценочной деятельности, выявлено, что педагоги при выборе методов и приемов не учитывают индивидуальные возможности детей, особенности группы.

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы со взрослыми и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации.

Уровень квалификаций педагогических работников образовательного учреждения должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности. При этом педагогические работники должны обладать основными *компетенциями* в:

- организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья воспитанников и их физическое развитие;
- организации различных видов деятельности и общения воспитанников;
- организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования;
- осуществлении взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения;
- методическом обеспечении воспитательно-образовательного процесса, владении информационно-коммуникационными технологиями и умением применять их в воспитательно-образовательном процессе.

Предъявляются также требования к непрерывности профессионального развития педагогических кадров.

### 1.4 Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами.

Педагогический коллектив ДОУ составляют 18 педагогов, из них:

- старший воспитатель – 1 чел.;
- Музыкальный руководитель – 2 чел.;
- Инструктор по физической культуре – 1 чел.
- Учитель – логопед – 1 чел.
- Воспитатели – 13 чел

#### Распределение педагогического персонала по уровню образования и квалификации

Всего работников, человек	из них имеют образование:			
	высшее	из них педагогическое	среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	из них педагогическое
<b>18</b>	<b>13(73%)</b>	<b>13(73%)</b>	<b>5(27%)</b>	<b>5(27%)</b>
в том числе:				
воспитатели – 13 чел.	10(55%)	10(55%)	3(15%)	3(15%)
старшие воспитатели – 1 чел.	1(6%)	1(6%)	-	-
музыкальные руководители – 2 чел.	1(6%)	1(6%)	1(6%)	1(6%)
инструкторы по физической культуре - 1 чел.	-	-	1 (6%)	1(6%)
Учитель- логопед	1(6%)	1(6%)	-	-

**Сведения о наличии квалификационной категории педагогов (на 01.06.2022 г.)**

Всего работников, человек	высшая	первая	соответствие занимаемой должности	без категории
<b>18</b>	<b>3 (16%)</b>	<b>10 (56%)</b>	-	<b>5(28%)</b>
в том числе:				
воспитатели – 12 чел.	1	9	-	3
старший воспитатель – 1 чел.	1	-	-	-
музыкальные руководители – 3 чел.	1	1	-	-
инструктор по физической культуре - 1 чел.	-	-	-	1
Учитель - логопед			-	1

В 2021/22 учебном году работа с педагогами включала различные мероприятия. Основные задачи этих мероприятий – внедрить в работу новые технологии взаимодействия с родителями, обеспечить повышение квалификации педагогов, мотивировать педагогов использовать ИКТ, развивать официальный сайт и страницы детского сада в соцсетях.

Новые технологии взаимодействия. В соответствии с техническими возможностями ДОУ определены электронные ресурсы и приложения для общения педагогов и специалистов между собой, педагогов и родителей, проведения и прохождения вебинаров, видеоконференций, мессенджеры «Viber», «WhatsApp»; официальный сайт, аккаунты в «ВКонтакте», «Instagram». YouTube, программы Zoom и Skyp.

Для эффективного решения воспитательных задач по приоритетному направлению - патриотическое воспитание с учетом темы 2022 года - Года культурно наследия России педагоги (69%) прошли курсы повышения квалификации по программам «Патриотическое воспитание дошкольников в условиях реализации ФГОС ДО» в объеме 72 часа и «Дошкольное образование в организации воспитательной образовательной, просветительской работы в рамках Года культурного наследия народов России» в объеме 144 часа.

Изменились и формы прохождения курсов повышения квалификации. 100% педагогов прошли дистанционные курсы повышения профессиональной квалификации по различным программам.

**Курсовая профессиональная подготовка педагогов 2021-2022**

(по состоянию на 01.06. 2022 год)

6%	Наименование программы	Кол-во часов	Кол-во человек	%
2022	Дошкольное образование в организации воспитательной образовательной, просветительской работы в рамках Года культурного наследия народов России	144	9	50%
2022	YANDEX МАРАФОН: Использование российских онлайн инструментов в организации образовательного процесса и администрировании работы образовательной организации	20	13	72%
2022	Организация образовательного процесса для обучающихся с ОВЗ в условиях реализации ФГОС: инклюзивное образование, индивидуальный план, адаптированные образовательные программы	72	1	6%
2022	Механизмы проведения аттестации педагогических работников дошкольных образовательных организаций Республики Бурятия	16	1	6%
2021	Патриотическое воспитание дошкольников в условиях реализации ФГОС ДО	72	4	22%
2022	Арт-терапия как метод работы с эмоциональными проблемами	72	3	16%

	детей дошкольного и младшего школьного возраста			
2021	Игровые технологии, методы и приемы обучения в музыкальном образовании	16	1	6%
2020	Оказание первой помощи	72	4	22%
2022	Инновационная образовательная среда как инструмент развития всех участников образовательных отношений в условиях реализации ФГОС	16	9	50%
2021	Применение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в работе педагога ДОО в контексте ФГОС ДО.	72	7	38%
2021	Организация инклюзивного образования в условиях реализации ФГОС дошкольного образования для детей с ОВЗ.	72	3	16%
2022	Развитие творческих способностей по ФГОС	2	3	16%
2022	Классическая песочная терапия в условиях реализации ФГОС	16	3	16%
2022	Организация коммуникации всех участников образовательных отношений в онлайн	20	1	6%
2022	Профстандарт педагога: подготовка к защите проекта	24	2	12%
2022	Фанкпластик: весь мир в твоих руках для ДОО	2	3	16%
2022	Проектная деятельность в детском саду как средство реализации ФГОС ДО	72	7	38%
2022	ИКТ по ФГОС в образовании	4	2	12%
2022	Развитие творческих способностей по ФГОС	2	3	16%
2021	Методы и приемы проведения развивающих занятий с детьми раннего возраста	72	1	6%
2022	Проектирование взаимодействия детского сада с семьей	40	1	6%
2021	Организация логопедического сопровождения детей с нарушением речи в условиях образовательной организации в соответствии с ФГОС	108	1	6%
2021	Специалист по преподаванию английского языка в дошкольном образовании в условиях реализации ФГОС ДО	144	1	6%

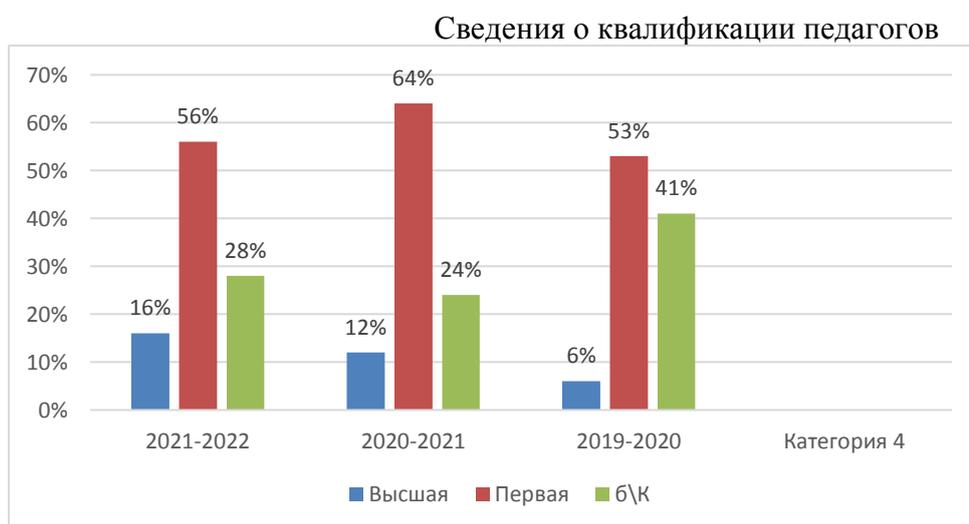


Рис.3. Уровень квалификации педагогов

Таким образом, можно отметить факт положительной динамики повышения профессионального роста педагогов. Рост педагогов, не имеющих категории, произошел в связи с обновлением кадров, педагогический стаж работы которых составляет менее 2 лет.

В период с сентября 2021 года по май 2022 были проведены различные формы методической работы, которая включала различные мероприятия.

Форма представленного опыта работы (доклад, публикация, творческий отчет, мастер-класс и т.д.)	Уровень (муниципальный, региональный) с указанием названия мероприятия	Тема представленного опыта работы	Дата представления	Ф.И.О педагога
Доклады	Ярмарка педагогических идей и новинок в области дошкольного образования (мероприятие ДОО)	Использование инновационных педагогических технологий в деятельности педагога, как условие формирования профессиональной компетентности.	24-25 февраля	Гайнятулина С.И. Ощепкова И.А. Ключерева Н.А. Березовская С.С. Зайкова Л.О. Самойлова Е.Н. Борисова А.П. Карапетян А.Р. Иванова Л.В. Зинцова Ю.Б. Аветисян С.В. Разуваева Н.О. Жарникова Е.В. Сафронова О.Г. Мункуева Л.В. Филиппова И.В.
Доклад	Семинар - практикум «Ознакомление детей дошкольного возраста с художественной литературой»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Использование художественной литературы как средства развития связной речи дошкольников.</li> <li>2. Методы и приемы ознакомления дошкольников с художественной литературой.</li> <li>3. Методика художественного чтения и</li> </ol>	30.11.2021	Жарникова Е.В. Ключерева Н.А. Иванова Л.В. Аветисян С.В. Самойлова Е.Н.

		<p>рассказывания на занятиях.</p> <p>4. Книжный уголок в группе. Требования к ее размещению.</p> <p>5. Формы работы с родителями по приобщению детей к художественной литературе.</p>		
Смотр конкурс	Мероприятие ДОО	Лучший уголок книги	29.10.2021	Педагоги групп
Смотр – конкурс	Фестиваль педагогических идей	Лепбук, как средство приобщения детей дошкольного возраста к художественной литературе	04.10.2021	Педагоги детского сада
Доклад	Августовская конференция МО «Заиграевский район» «Формирование эффективной системы повышения качества образования, поддержки и развития способностей, талантов у детей и молодежи»	«Социальные сети как эффективный инструмент формирования положительного имиджа образовательной организации».	24.08.2021	Кудасова О.В.
Мастер - класс	Курсы повышения квалификации для педагогов Республики Бурятия	Социальные сети как эффективный инструмент формирования положительного имиджа образовательной организации.		Кудасова О.В.
Доклад	VI Межрегиональный Фестиваль «Дошкольное образование XXI века - педагогические инициативы, диалог, сотрудничество»	Социальные сети как эффективный инструмент формирования положительного имиджа образовательной организации.	18.11.2021	Кудасова О.В.
Педагогическое мероприятие с детьми; Мастер – класс	Воспитатель года 2022	Игры для развития межполушарного взаимодействия	29.03.2022 г.	Иванова Л.В.
Открытое педагогическое	Неделя педагогического	Чтение русской народной сказки «Зимовье».	09.12.2021	Иванова Л.В.

мероприятие с детьми	мастерства (мероприятие ДОО)	Пересказ эскимосской народной сказки для детей старшей группы «Как лисичка бычка обидела».	09.12.2021	Карапетын А.Р.
		Чтение рассказа Л.Н. Толстого «Прыжок».	10.12.2021	Зинцова Ю.Б.
		Чтение рассказа М. Зощенко «Великие путешественники».	10.12.2021	Гайнятуллина С.И.
		Чтение русской народной сказки «Гуси - лебеди». (ознакомление детей младшей группы с художественной литературой)	15.12.2021	Федорова В.В.
		Школа космонавтов (формирование предпосылок к учебной деятельности у детей дошкольного возраста, с помощью старинной настольной игры «Бирюльки»)	27.04.2022	Разуваева Н.О.
		Рассказывание русской народной сказкой «Репка» (современные подходы в речевом развитии детей раннего возраста. с помощью дидактического пособия «Сказочный фартук»)	27.04.2022	Зайкова Л.О.
		Рисование «Сказка о себе» (Нейрографическое рисование в развитии творческих способностей детей)	22.04.2022	Гайнятуллина С.И.

Проведённую методическую работу можно считать системной и дифференцированной: семинары – практикумы и мастер – классы были разработаны для педагогов в зависимости от их опыта и времени работы.

Все педагоги детского сада имеют свои персональные страницы и сайты на таких платформах как МААМ.ru – 15 чел.; есимп.рф – 4 чел. new-gi.ru – 1 чел., <https://kolobok-onohoi.tvoyasadik.ru/> – 18 чел. Ведется работа с педагогами по созданию личных сайтов на платформе есимп.рф.

В конце учебного года среди педагогов детского сада проведено анкетирование с использованием Яндекс формы на тему: Анкета для педагогов ДООУ по составлению годового плана. Педагоги отметили мероприятие наиболее эффективное методическое мероприятие в прошедшем учебном году; мероприятие которое наиболее способствовало личностному и профессиональному росту педагогов; предложили направления работы с детьми, на текущий период; отметили каким опытом работы могли бы поделиться в будущем году с коллегами; предложили конкурсы и мероприятия для педагогов, детей и родителей на следующий учебный год; отметили какой методической литературой необходимо пополнить метод кабинет; предложили мероприятия для организации летнего периода.

В 2021-2022 учебном году педагоги принимали активное участие в профессиональных конкурсах различного уровня. У некоторых педагогов есть в наличии опубликованные статьи, имеющих соответствующий гриф и выходные данные.

**Выводы:** Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- слабая готовность молодых педагогов работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами;
- недостаточная готовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность некоторых педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов на основе оценки уровня квалификации. Инновационная направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации и пр.)

### **1.5 Риски**

- Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.
- Недостаточная эффективность положения о стимулировании.
- «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

## Раздел II.

### 2.1 Цель и задачи программы

**Цель Программы:** Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях введения и реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива. Программа рассчитана на 4 учебных года и решает поставленные **задачи:**

1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ через:

- применение таких интерактивных методов как: деловые игры, Мозговой штурм, презентация.
- Создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.).
- Сотрудничество с ГАУДПО «БРИОП».

2. Повышать мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении через:

- промежуточную диагностику уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.
- разработку системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов разного уровня.

3.. Совершенствовать систему научно-методической работы, её организация через:

- развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;
- разработку индивидуальных планов личностного развития педагогов

4.. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения через:

- активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОУ, города: работа в составе творческих групп;
- участие в выставках материалов передового педагогического опыта;
- своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;
- наставничество у молодого специалиста.

Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом);

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).

## 2.2 Основные направления программы

- Психологическая и методическая поддержка
- Непрерывность профессионального развития

**В детском саду разработан алгоритм поддержки и развития кадрового потенциала.**

1. Определение педагогом дефицита компетентности (диагностика профессиональных барьеров: субъективно – «что я не знаю, не умею, но хочу узнать», объективно – «что я должен уметь делать»).
2. Педагог говорит, что хотел бы внедрить технологию проектирования, но не знает, как это сделать.
3. Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности.
4. Составление индивидуальной программы обучения педагога.
5. Программа представляет собой индивидуальные консультации, взаимопосещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов.
6. Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития технологической компетентности педагога.
7. Коррекция общей программы повышения квалификации с учетом включения индивидуальных программ.
8. Реализация программы повышения квалификации педагогов.
9. Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности.
10. Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога с помощью других методов.
11. Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения).
12. Определение перспектив дальнейшего развития.

## 2.3 Ресурсное обеспечение Программы

### Кадровое обеспечение.

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив детского сада разделен на **четыре группы**, педагоги, которые отличаются уровнем профессионального мастерства.

Определены задачи профессионального развития каждой группы, а также формы работы с педагогами по двум направлениям развития: совершенствование профессиональных компетенций и непрерывность профессионального развития.

**Первая группа** Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий. Имеют первую и высшую квалификационную категорию.

**Вторая группа** Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Имеют стаж работы более 5 лет

**Третья группа** Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют педагоги, имеющие стаж работы от 3 до 5 лет.

**Четвертая группа** Молодые педагоги.

(см. приложение № 1)

## Обеспечение Программы

Материально-техническое обеспечение	Методическое обеспечение:	Информационное обеспечение:
Технические средства обучения: ноутбук, медиа проектор.	Медиатека; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий.	Подключена сеть Интернет (модем). Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации ДОУ. Педагоги ДОУ- 100 % владеют ИКТ

## 2.4 Механизм реализации программы

### 1. Диагностический этап

*Основное содержание.* 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 профессионального развития педагога.

### 2. Практический этап.

*Основное содержание.* 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.* Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.

### 3. Аналитический этап.

*Основное содержание.* Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.

*Практический результат.* Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей.

#### 2.5. План реализации Программы

Мероприятия	Планируемый результат	сроки	ответственный
1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ.	Статистические данные мониторинга	Ежегодно	Заведующий ДОУ, Старший воспитатель
2. Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров - комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОУ молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение наставничества); - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы проф. мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, возможности повышения квалификации, аттестации на более высокую кв. категорию, материальное стимулирование); - комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.)	Укомплектованность кадрами	2022-2023 уч.г.	Заведующий ДОУ Старший воспитатель
Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ: - разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; - систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения (не реже 1 раза в 3 года); - повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	Ежегодно	Заведующий ДОУ, Старший воспитатель

<p>деятельности нормативно-правового лектория</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью</li> <li>- мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ.</li> </ul>			
<p>5. Мероприятия по аттестации педагогического персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДОУ;</li> <li>- портфолизация педагогического персонала;</li> <li>- систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня;</li> </ul>	<p>Повышение квалификационной категории педагогического персонала учреждения.</p>	2022 -2025гг.	<p>Заведующий ДОУ, Старший воспитатель</p>
<p>6. Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения).</p>	<p>Нормативные документы.</p>	2022-2025гг.	<p>Заведующий ДОУ</p>
<b>Школа профессионального мастерства</b>			
<i>Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов</i>			
<b>Мероприятия</b>	<b>Ответственный</b>	<b>Планируемые результаты</b>	
<b>1. Стимулирование</b>			
<p>Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов</p>	Заведующий	<p>Выплата стимулирующего характера</p>	
<b>2. Самообразование</b>			
<p>Помощь педагогу в выборе темы самообразования</p>	Старший воспитатель	<p>Формулировка темы самообразования</p>	
<p>Сопровождение педагогов по теме самообразования</p>		<p>Рекомендации по теме самообразования</p>	
<p>Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического объединения.</p>	Старший воспитатель	<p>Выступление на заседании методического объединения</p>	

<b>3. Наставничество</b>		
План работы с молодыми педагогами.	Заведующий, Старший воспитатель	Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога. Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду. Совершенствование личностных и профессиональных качеств
<b>4. Подготовка и прохождение аттестации</b>		
Информационное сопровождение подготовки к и прохождения процедуры аттестации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности
Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	Заведующий Старший воспитатель	Укомплектованность ДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.
Предоставление воспитателю (педагогу) возможности для повышения квалификации.	Заведующий	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации,
<b>5. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета</b>		
Подписка ДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	Заведующий, Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ.
Функционирование медиатеки	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших пользователями медиатеки.
<b>6. Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных</b>		

<b>на повышение уровня профессионального роста педагогов</b>		
Организация участия во внутренних, муниципальных, городских мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д)	Старший воспитатель	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.
<i>Мероприятия для профессионального роста педагогов со стажем</i>		
<b>1. Стимулирование</b>		
Система материального стимулирования и поддержки	Заведующий	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога
<b>2. Самообразование</b>		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Старший воспитатель	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагога по теме самообразования	Старший воспитатель	Рекомендации по теме самообразования
Предоставление результатов исследования по теме самообразования на МО, педагогическом совете.	Старший воспитатель	Выступление педагога на заседании МО, педагогическом совете, конференции, секции дошкольного образования
<b>3. Подготовка и прохождение аттестации</b>		
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, из них доля подтвердивших соответствие.
<b>4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования</b>		
Подписка на профессиональные журналы и газеты	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников, ставших читателями библиотеки ДОУ.
Функционирование медиатеки	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности работников ДОУ, ставших пользователями медиатеки.
<b>5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов.</b>		

Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т. д.)	Старший воспитатель	Включенность педагогов в работу на различных уровнях, участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания
Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня	Старший воспитатель	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет

## 2.5 Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала

1. Создание благоприятных условий для:

- профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
- мотивации к качественному педагогическому труду;
- увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
- повышение социального статуса воспитателя

2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в ДОУ;

3. Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров;

4. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога;

5. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;

6. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;

7. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.

## 2.6 Мониторинг реализации программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала»

### *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:

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
3. Результативность образовательного процесса.

### Критерии мониторинга Программы

Индикатор	Формы и методы	Объект	Периодичность	Ответственный
<b>Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования</b>				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью, контроль	Педагоги	В течение года	Старший воспитатель
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения	Педагоги	В течение года	Старший воспитатель
<b>Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.</b>				
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагоги	В течении учебного года	администрация
<b>Результативность образовательного процесса</b>				
Реализация образовательной программы ДОУ в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	дети	1 раз в год (май)	Старший воспитатель педагога
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка	педагоги	В течение года	Администрация, педагоги
Индикатор	Формы и методы	Объект	Периодичность	Ответственный
<b>Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования</b>				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью, контроль	Педагоги	В течение года	Старший воспитатель
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения	Педагоги	В течение года	Старший воспитатель
<b>Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.</b>				
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагоги	В течении учебного года	администрация
<b>Результативность образовательного процесса</b>				

Реализация образовательной программы ДОУ в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	дети	1 раз в год (май)	Старший воспитатель педагоги
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка	педагоги	В течение года	Администрация, педагоги

Профессиональная (нормативно-документационная, методическая и образовательная) деятельность педагогов оценивается экспертами по 5-бальной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

#### **Критерии и показатели профессионального роста педагогов.**

<b>Критерии</b>	<b>Индикаторы</b>
<b>Оптимизация деятельности педагогических кадров</b>	Повышение качества ДО
Количество педагогов, принимавших активное участие в различных конкурсах педагогического мастерства	
Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы	
<b>Обеспечение непрерывного профессионального образования</b>	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в ДОУ
Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов	
Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов	
Совершенствование материально-технических условий деятельности педагогов	

<b>Повышение образовательным участниками</b>	<b>удовлетворенности процессом его</b>	Создание условий для профессионального роста педагогов
Представление педагогам пространства для педагогической инициативы		
Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства		

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять его эффективность. Система работы по комплексному развитию профессиональной компетенции педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

**Заключение** Программа обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а также повышение эффективности образовательного процесса ДОУ.

#### Приложение № 1

<i>Первая группа</i> Педагоги обладают высокими педагогическими способностями	<i>Вторая группа</i> Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство	<i>Третья группа</i> Педагоги на этапе становления педагогического мастерства	<i>Четвертая группа</i> Молодые педагоги.
Кудасова О.В.	Федорова В.В.	Жарникова Е.В.	Днепровская А.Г.
Сафронова О.Г.	Иванова Л.В.	Карапетян А.Р.	Баранова А.В.
Разуваева Н.О.	Ключерева Н.А.		Горбунова М.С.
Зайкова Л.О.	Ощепкова И.А.		Филиппова И.В.
Гайняттуллина С.И.			Борисова А.П.
Мункуева Л.В.			Березовская С.С.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 2241331179433258965477892812032749152869128273

Владелец Пантелеева Светлана Николаевна

Действителен с 24.10.2022 по 24.10.2023