Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 4»

Принято:
на педагогическом совете
Протокол № 1 от 30.08.2022 г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 4»
_____ Закирова Г.П.
Приказ № 68-ОД 30.08.2022 г._

Программа
повышения профессионального мастерства педагогов
на 2022-2025гг.

Троицк, 2022г.

Оглавление

1. Паспорт программы повышения профессионального мастерства педагогов……..3

2.Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа…….....5

3. Анализ кадровых условий 7

4. Цель Программы 16

5. Принципы Программы 16

6. Основные направления Программы 17

7. Ресурсное обеспечение Программы.....17

8. Механизм реализации программы 18

9. План реализации Программы 19

10. Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала……..23

11. Мониторинг реализации программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала» .. ……...24

1. Паспорт программы повышения профессионального мастерства педагогов.

Наименование Программы	**Программа повышения профессионального мастерства педагогов на 2022-2025гг**
Нормативно-правовая база Программы	- Конституция РФ (ст.43) - Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012г № 273 -ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - ФГОС ДО - Профессиональный стандарт «Педагог»
Разработчики Программы	Заведующий Закирова Г.П. Старший воспитатель Мещанкина Л.В.
Назначение Программы	Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование
Цель Программы	Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива.
Направление Программы	- Психологическая и методическая поддержка - Непрерывность профессионального развития
Сроки реализации Программы	2022-2025гг
Ожидаемые результаты	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 МАДОУ; 3. Закрепление кадров в МАДОУ 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.

Механизм реализации Программы	- Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования; - Разработка индивидуальной траектории профессионального развития педагога; - Разработка и оформление портфолио педагога в соответствии с профессиональным стандартом педагога и ФГОС ДО - Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми; - Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.
Система организации контроля	Текущий контроль Предупредительный контроль

2. Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа.

Введение ФГОС ДО предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДОУ, которая зависит от системы взаимосвязанных, организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для эффективного функционирования и использования кадрового потенциала.

Детский сад сегодня - это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является его педагогический коллектив.

Однако педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в ДОУ. А значит, его надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

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

1) обеспечение эмоционального благополучия через:

- непосредственное общение с каждым ребенком;
- уважительное отношение к каждому ребенку, к его чувствам и потребностям;

2) поддержку индивидуальности и инициативы детей через:

- создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности;
- создание условий для принятия детьми решений, выражения своих чувств и мыслей;
- недирективную помощь детям, поддержку детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности (игровой, исследовательской, проектной, познавательной и т.д.);

3) установление правил взаимодействия в разных ситуациях:

- создание условий для позитивных, доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также имеющими различные (в том числе ограниченные) возможности здоровья;
- развитие коммуникативных способностей детей, позволяющих разрешать конфликтные ситуации со сверстниками;

развитие умения детей работать в группе сверстников;

4) построение вариативного развивающего образования, ориентированного на уровень развития, проявляющийся у ребенка в совместной деятельности со взрослым и более опытными

сверстниками, но не актуализирующийся в его индивидуальной деятельности (далее - зона ближайшего развития каждого ребенка), через:

- создание условий для овладения культурными средствами деятельности;
- организацию видов деятельности, способствующих развитию мышления, речи, общения, воображения и детского творчества, личностного, физического и художественно-эстетического развития детей;
- поддержку спонтанной игры детей, ее обогащение, обеспечение игрового времени и пространства;
- оценку индивидуального развития детей;

5) взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.

В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов дошкольного учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

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

3. Анализ кадровых условий

Распределение педагогов по профессиональному уровню и стажу работы

год	Из них имеют образование:			Стаж педагогической работы			
Всего педагогов	высшее	неполное высшее	ср-проф педаг.	до 5 лет	5-10 лет	10-15 лет	15 и более
2022 9 чел	7	0	2	1	1	2	5

Квалификационный уровень педагогов

Квалификационная категория	Количество педагогов, чел				%			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Высшая квалификационная категория	-	-	-	1	-	-	-	11
Первая квалификационная категория	7	7	5	2	78	70	50	22
Без квалификационной категории	2	3	5	6	22	30	50	67

Возрастной состав педагогов

Учебный год	До 30 лет (кол-во/ %)	31-40 (кол-во/ %)	41-45 (кол-во/ %)	46-55 (кол-во/ %)	56-60 (кол-во/ %)	Свыше 60 (кол-во/ %)
2021-2022	0	1 / 11	3 / 34	4 / 44	1 / 11	0

В МБДОУ «Детский сад № 4» создана система повышения профессиональной квалификации педагогов, постоянно совершенствуются условия для профессиональной самореализации всех педагогов.

Каждому педагогу предоставлена возможность повысить свою квалификацию через различные формы обучения: очные и дистанционные курсы повышения квалификации в ГБУ ДПО РЦОКИО, ГБОУ ДПО ЧИППКРО, ФГБОУ ВПО ЧГПУ, ООО «Высшая школа делового администрирования», семинары, вебинары, городские методические объединения, внутрифирменное повышение квалификации и др.

Участие педагогов в курсах повышения квалификации

№ п/п	ФИО педагога	должность	наименование организации	наименование программы	Документ количество часов	дата прохождения
1	Закирова Галина Петровна	заведующий	ГБУ ДПО «РЦОКИО»	«Оценка эффективности деятельности руководителя образовательной организации как фактор непрерывного профессионального развития»		24.04.2021
2	Мещанкина Людмила Владимировна	старший воспитатель	ООО «Школа делового администрирования» г. Екатеринбург	«Применение информационно-коммуникативных технологий в работе педагога ДОО в контексте ФГОС ДО»	Удостоверение № 4379535525 72 ч	11.12.2020
			ГБУ ДПО «РЦОКИО» г. Челябинск	«Обеспечение информационной безопасности организации	Удостоверение № 024580 16 ч	07.12.2020
			ГБУ ДПО «РЦОКИО» г. Челябинск	«Аттестация педагогических работников как механизм совершенствования их профессиональной компетентности в условиях введения профессиональных стандартов»	Удостоверение 025726 16 ч.	26.03.2021
			ООО «Учитель-Инфо» г. Азов	«Профилактика детского дорожно-транспортного травматизма»	Удостоверение 612414783210 72 ч	08.07.2021
			ООО «Школа делового администрирования» г. Екатеринбург	«Организация инклюзивного образования в условиях реализации ФГОС ДО для детей с ОВЗ»	Удостоверение КПК 4379574705 72 ч	10.02.2022
			ГБУ ДПО «РЦОКИО»	«Управление качеством	Удостоверение	24.11.2021

			г. Челябинск	образования в контексте региональной политики в сфере оценки качества образования»	030669 16 ч	
			ООО «Высшая школа делового администрирования» г. Екатеринбург	«Организация работы с одаренными детьми в условиях реализации ФГОС»	Удостоверение КПК 4379581671 72 ч	11.05.2022
			ООО «Центр повышения квалификации и переподготовки «Луч знаний» г. Красноярск	«Педагогическая деятельность мини-музея как культурно-просветительского центра дошкольной организации»	Удостоверение 180003048034 72 ч	26.05.2022
3	Прижигалинская Елена Юрьевна	музыкальный работник	ООО «Школа делового администрирования» г. Екатеринбург	«Профессиональная деятельность музыкального руководителя в дошкольной образовательной организации»	Удостоверение КПК 4379539062 72 ч	27.01.2021
			ООО «Школа делового администрирования» г. Екатеринбург	«Применение информационно-коммуникативных технологий в работе педагога ДОО в контексте ФГОС ДО»	Удостоверение КПК 4379549141 72 ч	13.05.2021
			ООО «Центр повышения квалификации и переподготовки «Луч знаний» г. Красноярск	«Создание музея в образовательной организации: теория и практика»	Удостоверение 180003048147 72 ч	28.05.2022
4	Котибенко Ольга Сергеевна	воспитатель	ООО «Школа делового администрирования» г. Екатеринбург	«Организация инклюзивного образования в условиях реализации ФГОС ДО для детей с ОВЗ»	Удостоверение КПК 4379551723 72 ч	23.06.2021
			ООО «Школа делового администрирования» г. Екатеринбург	«Применение информационно-коммуникативных технологий в работе педагога ДОО в контексте ФГОС ДО»	Удостоверение КПК 4379535523 72 ч	11.12.2020

			ООО «Центр инновационного образования и воспитания» г.Саратов	«Основы обеспечения информационной безопасности детей»	Удостоверение 463-2408928 36 ч	07.12.2021
			ООО «Центр инновационного образования и воспитания» г.Саратов	**Профессиональная переподготовка** Диплом 524-2379158 «Педагог дополнительного образования»	Диплом 524-2379158 250 ч	15.11.2021
			ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования» г. Челябинск	«Оценочная деятельность педагога дошкольного образования в условиях федеральной и региональной политики в сфере оценки качества образования»	Удостоверение 033979 16 ч	27.04.2022
5	Сагайдакова Мария Александровна	воспитатель	ООО «Школа делового администрирования» г. Екатеринбург	«Педагогика и методика дошкольного образования в условиях реализации ФГОС ДО»	Удостоверение КПК 4379524074 72 ч	13.08.2020
			ООО «Центр повышения квалификации и переподготовки «Луч знаний» г. Красноярск	«Сетевые и дистанционные (электронные) формы обучения в условиях реализации ФГОС»	Удостоверение 180002556353 36 ч	21.10.2020
			ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования»	«Речевое развитие обучающихся с использованием информационно-коммуникационных технологий и робототехники»	Удостоверение 66175370035850 40 ч	30.11.2020
			ООО «Школа делового администрирования» г. Екатеринбург	«Методика обучения финансовой грамотности в ДОУ»	Удостоверение КПК 4379587648 72 ч.	17.08.2022
6	Лутфулина Наиля	воспитатель	ООО «Школа делового	«Применение информационно-	Удостоверение	11.12.2020

	Рафаиловна		администрирования» г. Екатеринбург	коммуникативных технологий в работе педагога ДОО в контексте ФГОС ДО»	КПК 4379535524 72 ч	
			ГБУ ДПО «ЧИППКРО» г. Челябинск	«Теория и методика воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях реализации ФГОС ДО»	Удостоверение № 023752 72 ч	27.11.2021
			ООО «Центр инновационного образования и воспитания» г.Саратов	«Основы обеспечения информационной безопасности детей»	Удостоверение 463-24 11 582 36 ч	09.12.2021
7	Зайнагабдинова Светлана Ивановна	воспитатель	ООО «Высшая школа делового администрирования» г. Екатеринбург	«Применение информационно-коммуникативных технологий в работе педагога ДОО в контексте ФГОС ДО»	Удостоверение КПК 4379535521 72 ч	11.12.2020
			ООО «Центр инновационного образования и воспитания» г.Саратов	«Основы обеспечения информационной безопасности детей»	Удостоверение 463-24 11 202 36 ч	09.12.2021
			ООО «Высшая школа делового администрирования» г. Екатеринбург	«Педагогика и методика дошкольного образования в условиях реализации ФГОС ДО»	Удостоверение КПК 4379575896 72 ч	25.02.2022
8	Конопленко Елена Наркисовна	воспитатель	ГБУ ДПО «РЦОКИО» г. Челябинск	«Психолого-педагогическое сопровождение проектирования и реализации основных образовательных программ в дошкольной образовательной организации»	Удостоверение 029655 24 ч.	07.10.2021
9	Бруженяк Светлана Алексеевна	воспитатель	ООО «Центр инновационного образования и	«Основы обеспечения информационной	Удостоверение 463-2387	20.11.2021

			воспитания» г.Саратов	безопасности детей»	184 36 ч	
			ООО «Высшая школа делового администрирования» г. Екатеринбург	«Педагогика и методика дошкольного образования в условиях реализации ФГОС ДО»	Удостоверение КПК 437958073 4 72 ч	26.04.2022
1 0	Мазанко Кристина Игоревна	Учитель-логопед	ООО «Высшая школа делового администрирования» г. Екатеринбург	**Профессиональная переподготовка** «Теория и методика воспитания детей дошкольного возраста»	Диплом 662414003081	30.04.2021
			ООО «Центр инновационного образования и воспитания» г.Саратов	«Основы обеспечения информационной безопасности детей»	Удостоверение 463-24 11554 36 ч	09.12.2021
			ООО «Высшая школа делового администрирования» г. Екатеринбург	«Организация логопедического сопровождения детей с нарушениями речи в условиях образовательной организации в соответствии с ФГОС»	Удостоверение КПК 437958503 5 108 ч	02.07.2022
			ООО «Высшая школа делового администрирования» г. Екатеринбург	«Современные технологии инклюзивного образования обучающихся с ОВЗ в условиях реализации ФГОС»	Удостоверение КПК 437958536 9 72 ч	07.07.2022

Большое внимание уделяется обобщению и распространению передового педагогического опыта работников детского сада, что отражается в публикациях педагогов на персональных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

Персональные сайты педагогов в информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№ п/п	Фамилия, имя, отчество педагога	Должность	ссылки на странички
1	Мещанкина Людмила Владимировна	старший воспитатель	https://nsportal.ru/meshchankina-lyudmila-vladimirovna

2	Прижигалинская Елена Юрьевна	музыкальный руководитель	https://nsportal.ru/prizhigalinskaya-elena-yurevna
3	Мазанко Кристина Игоревна	учитель-логопед	https://nsportal.ru/mazanko-kristina-igorevna
4	Лутфулина Наиля Рафаиловна	воспитатель	https://nsportal.ru/lutfulina-nailya-rafailovna
5	Зайнагабдинова Светлана Ивановна	воспитатель	https://nsportal.ru/svetlana-ivanovna-zaynagabdinova
6	Котибенко Ольга Сергеевна	воспитатель	https://nsportal.ru/kotibenko-olga-sergeevna
7	Буянова Наталья Владимировна	воспитатель	https://nsportal.ru/natalya-vladimirovna-buyanova
8	Никитина Наталья Анатольевна	воспитатель	https://www.maam.ru/users/pdtpljxrb1978
9.	Бруженяк Светлана Алексеевна	воспитатель	https://nsportal.ru/svetlana-alekseevna-bruzhenyak

Исходя из проведенного анализа деятельности методической службы за текущий период, в ДОУ определены проблемы на 2022- 2055 гг:

Проблемы	**Пути решения**
Низкая активность педагогов в участии в инновационной деятельности	Оказание методической помощи при подготовке материалов для участия в различных профессиональных конкурсах в рамках инновационной деятельности; Мотивация педагогов к участию в инновационной деятельности
Большой процент педагогов, имеющих стаж педагогической работы менее 3 лет	Разработка и реализация индивидуальных плана работы с начинающими специалистами

Данная программа направлена на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

4. Цель Программы

Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива.

Задача	**Способы реализации**
1.Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров	- 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.). - Посещение курсов повышения квалификации.
2.Повышать мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.	- промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива. - разработка системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов разного уровня.
3. Совершенствовать систему научно-методической работы, её организация.	- развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе; - разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов
4. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.	- активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОУ - участие в работе научно-практических конференций; - обобщение опыта своей работы в виде публикаций; - участие в выставках материалов педагогического опыта; - ведение собственных сайтов, блогов; - своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов; - ведение портфолио; - наставничество у молодого специалиста.

Программа рассчитана на 4 года и решает поставленные **задачи:**

5. Принципы

- 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, 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)

6. Основные направления программы

- Психологическая и методическая поддержка
- Непрерывность профессионального развития

В ДОУ 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. Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности.

3. Составление индивидуальной программы обучения педагога. Программа представляет собой индивидуальные консультации, взаимопосещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов.

4. Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития технологической компетентности педагога.

5. Коррекция общей программы повышения квалификации с учетом включения индивидуальных программ.

6. Реализация программы повышения квалификации педагогов.

7. Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности. Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога с помощью других методов.

8. Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения).

9. Определение перспектив дальнейшего развития.

7. Ресурсное обеспечение Программы.

Кадровое обеспечение.

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив детского сада разделен на ***три группы*** в зависимости от уровня квалификации. 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, разработчики диагностического инструментария. *Вторая группа.* Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. *Третья группа.* Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют начинающие педагоги.

Обеспечение

Материально-техническое обеспечение	***Методическое обеспечение:***	***Информационное обеспечение:***
Технические средства обучения: мультимедийная система в каждой группе и музыкальном зале, ноутбук у каждого педагога, акустическая система в каждой группе, принтеры цветные и черно-белые, фотоаппарат, видеокамера.	Медиатека; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий.	Подключена сеть Интернет с доступом к Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации МАДОУ. Педагоги ДОУ- 100% владеют ИКТ.

8. Механизм реализации программы

1.*Диагностический этап*

Основное содержание. Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования (по средствам доод1е - форм), 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.

**/ ---------- N / ----------\ / ---------- **

Мониторинг роста профессионального мастерства педагогов I **Оформление портфолио педагога** ^ ^> I **Аттестация педагогических кадров**

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

9. План реализации Программы.

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 бюджетной сферы, определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательного процесса	Внесение изменений в положение о системе оплаты труда и стимулирующей части оплаты труда	2022г.	Заведующий
3. 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 квалификационную категорию, материальное стимулирование); - комплекс социально-ориентированных мероприятий (материальное стимулирование, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, создание безопасных условий труда); - комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.)	Укомплектованность кадрами	2022-2025гг	Заведующий старший воспитатель
Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ: - разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; - систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения; - повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория - обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью - мониторинг эффективности мероприятий по	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	ежегодно	Заведующий старший воспитатель

повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ.			
5. Мероприятия по аттестации педагогического персонала: - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДОУ; - портфолизация педагогического персонала; - систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня.	Повышение квалификационной категории педагогического персонала учреждения.	ежегодно	Заведующий старший воспитатель

Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов (Третья группа)		
Мероприятия	**Ответственный**	**Планируемые результаты**
1. Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	Заведующий	Выплата стимулирующе го характера
2. Самообразование		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Старший воспитатель	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагогов по теме самообразования	Старший воспитатель	Рекомендации по теме самообразования
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического совета ДОУ.	Старший воспитатель	Выступление на заседании педагогическог о совета
3. Наставничество		
План работы с молодыми педагогами.	Старший воспитатель	- Обеспечение Стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога
4. Подготовка и прохождение		
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	, старший воспитатель	Укомплектованность ДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.
Предоставление педагогу возможности выбора образовательных учреждений для повышения квалификации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников МАДОУ, повысивших

5. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета

Подписка ДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ Функционирование медиатеки Директор, старший	воспитатель Повышение удельного веса численности	педагогических работников ДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ.

6. Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов

Организация участия во внутренних, муниципальных, региональных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д) Старший воспитатель	Включенность и участие в работу в подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.	

Мероприятия для профессионального роста педагогов со стажем (Первая, вторая группы)

1. Стимулирование

Система материального стимулирования и поддержки	Директор, комиссия по стимулирующим выплатам	
	Стимулирование педагогических работников по получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога	

2. Самообразование

Помощь педагогу в выборе темы самообразования Старший воспитатель	темы	
Формулировка самообразования		
Сопровождение педагога по теме самообразования Старший воспитатель	Рекомендации	самообразования по теме
Предоставление результатов исследования по теме самообразования на методическом совете МАДОУ, педагогическом совете. Старший воспитатель	Выступление педагога на заседании	методического совета, педагогическом совете, конференции и т.п.

3. Подготовка и прохождение аттестации

Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности

		подтвердивших соответствие.
4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования		
Ведение станицы на официальном сайте ДОУ «Для педагогов» с разделами: - Аттестация педагогов; - Педагогический кейс	старший воспитатель	Информированность педагогов о процедуре аттестации, о педагогическом опыте коллег
5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов.		
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

10. 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.

11. 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
Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль	Педагоги	1 раз в год (май)	Ст.воспитатель
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения	Педагоги	1 раз в год (май)	Ст.воспитатель
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.				
Участие в работе творческих групп по проблемам ДО	Карта наблюдений	педагоги	В течении учебного года	Ст.воспитатель
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагоги	В течении учебного года	Ст.воспитатель я
Результативность образовательного процесса				
Реализация образовательных программ ДО в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	дети	1 раз в год	Ст.воспитатель
Обобщение и презентация педагогического опыта	Карта наблюдений	педагоги	1раз в год	Ст.воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка	педагоги	1раз в год (май)	Ст.воспитатель

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.

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. **Показатели результативности.**

- Доля педагогических работников, эффективно использующих современные педагогические технологии
- Доля педагогических работников, включенных в разработку и реализацию индивидуальных программ
- Доля педагогических работников, обобщивших опыт работы на различных уровнях
- Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку
- Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию
- Доля педагогических работников, успешно адаптированных в детском саду
- Доля детей, имеющих отклонения в эмоционально-волевой сфере
- Доля выпускников, успешно адаптированных в социуме
- Количество детей в «группе риска»
- Доля воспитанников, ставших призерами и победителями конкурсов различного уровня.