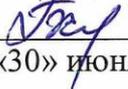


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 129  
«БЕЛОСНЕЖКА»

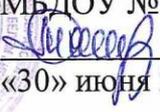
**«Согласовано»**

Председатель ППО  
МБДОУ № 129 «Белоснежка»  
 Хуснутдинова Г.А.  
«30» июня 2022 г.

Приказ №143 от  
«30» июня 2022 г.



**«Утверждаю»**

Заведующий  
МБДОУ № 129 «Белоснежка»  
 Усманова Р.М.  
«30» июня 2022 г.

Рассмотрено и утверждено  
на педагогическом совете  
от «31» мая 2022 г.  
Протокол №5

**ПРОГРАММА**  
**ПОДДЕРЖКИ И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**  
**на 2022 – 2025 годы**

Набережные Челны  
2022 год

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Дошкольное учреждение – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям.

Сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

Выстроить систему работы по повышению профессиональной компетентности педагогов можно только на основе анализа результатов образовательного процесса, уровня педагогического мастерства и квалификации педагогов, зрелости и сплочённости педагогического коллектива, конкретных интересов, потребностей, запросов воспитателей.

Диагностика деятельности педагогов (в том числе, при введении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования) выявила следующие профессиональные затруднения и проблемы:

- отсутствие опыта и недостаток знаний по дошкольной педагогике;
- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы;
- низкая мотивация к самообразованию;
- низкий уровень категоричности педагогов

Программа поддержки и развития кадрового потенциала направлена на повышение профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

Подобрать персонал для нового образовательного учреждения, сформировать команду единомышленников и создать условия для профессионального роста и самосовершенствования каждого члена коллектива, да еще в условиях нехватки педагогических кадров очень сложно. Вместе с тем при формировании нового коллектива очень важно уделить должное внимание подбору, как педагогов, так и вспомогательного персонала. Поскольку дошкольное образовательное учреждение – это, в некоторой степени, ограниченное пространство и коллектив большую часть рабочего времени общается только с детьми своей группы, их родителями и коллегами, то модель взаимодействия внутри коллектива будет специфической и своеобразной.

### **ЦЕЛЬ:**

Повышение профессионального уровня и профессиональной компетентности педагогических кадров.

### **ЗАДАЧИ:**

1. Повысить профессиональный уровень и профессиональную компетентность педагогических работников.
2. Обновить систему методического сопровождения педагогов.
3. Повысить мотивацию педагогов для участия в конкурсном движении (профессионального мастерства).
4. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.
5. Разработать систему материального и морального стимулирования педагогических работников.

### **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, 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).

### **ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ:**

- ✓ Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ;
- ✓ Внедрение инноваций и нововведений (открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и рекомендаций);
- ✓ Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога;
- ✓ Повышение количества педагогов, повышающих свой профессиональный уровень и квалификацию;
- ✓ Позитивное изменение профессиональных компетентностей педагогов ДОУ и их отношения к работе;
- ✓ Повышение уровня педагогов в овладении современными образовательными технологиями, в том числе ИКТ;
- ✓ Изменение алгоритма проведения внутреннего контроля за качеством образования, внедрение его новых форм, делегирование контрольных функций создание системы непрерывного образования и самообразования педагогов ДОУ;
- ✓ Индивидуализация форм и методов методической работы в зависимости от уровня профессионального мастерства педагогов;
- ✓ Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

### **СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ: 2022-2025 гг.**

**УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ:** Педагоги и сотрудники ДОУ.

### **Сведения о педагогических кадрах МБДОУ №129 «Белоснежка»**

Общее число педагогических работников - 28

Старший воспитатель – 1

Воспитатель – 20

Музыкальный руководитель – 2

Инструктор по физической культуре - 1

Воспитатель по обучению детей родному языку – 1

Педагог-психолог – 1

Учитель логопед – 2

## АНАЛИЗ КАДРОВОГО СОСТАВА МБДОУ № 129 «БЕЛОСНЕЖКА»

№ п/п	ФИО	Должность	Квалиф. категория.
1	Усманова Раушан Масгутовна	Заведующий	СЗД
2	Газизова Эльвира Рахимзяновна	Старший воспитатель	1
3	Новоселова Елена Александровна	Педагог-психолог	Высшая
4	Студеникина Ирина Геннадьевна	Инструктор по ФК	1
5	Скорикова Наиля Марсовна	Музыкальный руководитель	Высшая
6	Мустафина Любовь Николаевна	Музыкальный руководитель	1
7	Саримова Светлана Талгатовна	Учитель-логопед	1
8	Журкина Алсу Фаридовна	Учитель-логопед	б/к
9	Хадиева Лэйсэн Шафкатовна	Воспитатель по обучению родному языку	б\к
10	Хуснутдинова Гульнара Абраровна	Воспитатель	Высшая
11	Давыдова Татьяна Вячеславна	Воспитатель	Высшая
12	Колесниченко Наталья Александровна	Воспитатель	1
13	Константинова Ольга Евгениевна	Воспитатель	Высшая
14	Байбурина Анастасия Сергеевна	Воспитатель	высшая
15	Николаева Ольга Григорьевна	Воспитатель	1
16	Исламова Гульнара Мухаметхановна	Воспитатель	б\к
17	Гатауллина Эльмира Расуловна	Воспитатель	б\к
18	Рахимова Алина Марсовна	Воспитатель	б\к
19	Сафина Раиля Рунаровна	Воспитатель	б\к
20	Ибрагимова Рахилия Рафисовна	Воспитатель	1
21	Безыменная Наталья Леонидовна	Воспитатель	б\к
22	Хафизова Лилия Фаридовна	Воспитатель	1
23	Нургатина Айсылу Ахатовна	Воспитатель	б\к
24	Фатыхова Фануза Фанисовна	Воспитатель	б\к
25	Фатхиева Зайтуна Ильдусовна	Воспитатель	б\к
26	Лобашева Валентина Алексеевна	Воспитатель	б\к
27	Хаертдинова Александра Владимировна	Воспитатель	б\к
28	Гайсина Алия Мансуровна	Воспитатель	б\к
29	Низамова Ильгиза Рифкатовна	Воспитатель	1

### **Сильные стороны кадровой системы учреждения:**

- Стабильно высокие показатели образовательной деятельности (согласно мониторингу);
- Благоприятный микроклимат в педагогическом коллективе;
- Успешная деятельность педагогического коллектива в ходе реализации проектов;
- Участие в конкурсах педагогического мастерства;
- Взаимодействие с родителями (участие в конкурсах, проектах);

### **Слабые стороны кадровой системы:**

- Высокий процент педагогов, работающих педагогов менее 5 лет;
- Приток в педагогический коллектив воспитателей с дистанционной переподготовкой без специального (профильного) образования;
- Низкий процент педагогов с первой и высшей категорией;
- Эмоциональное выгорание педагогов вследствие продолжительных профессиональных стрессов и нехваткой педагогических кадров;
- Взаимодействие с родителями (отсутствие контакта, конфликтность);
- Малоактивная позиция родителей в воспитательно-образовательном процессе ДОУ, связанная с дефицитом времени;
- Увеличение количества детей, относящихся к сложным категориям, приводящее к ухудшению показателей подготовки детей к школе;
- Низкий спектр предоставляемых услуг (коррекционные, платные).

### **Возможные риски и минимизация их влияния на кадровую политику ДОУ**

<b>Группы рисков</b>	<b>Виды рисков</b>	<b>Отрицательное влияние</b>	<b>Меры по снижению риска</b>
Финансово-экономические	Снижение объема финансирования	Уменьшение финансирования	Корректировка финансового плана ДОУ
Социально-экономические	Отсутствие притока молодых специалистов из-за недостаточного уровня зарплаты педагогов	Уход из ДОУ педагогов пенсионного и предпенсионного возраста, отсутствие воспитателей необходимой квалификации и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности ОУ	Подготовка выпускников ВУЗов и СУЗов дошкольной специализации
Социально-педагогические	Снижение заинтересованности членов педагогического коллектива в деятельности по	Ухудшение качества выполнения предусмотренных программой развития программ, невозможность эффективного	Вовлечение членов педагогического коллектива в совместную деятельность по разработке программы развития, мотивация педагогов в рамках системы

	реализации программы развития	решения новых задач и достижения новых результатов образовательной деятельности ДОУ	морального и материального стимулирования, создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе
Социальные	Демографический всплеск	Увеличение количества детей дошкольного возраста и, как следствие, спроса на услуги, оказываемые ДОУ	Обновление видов образования (группы кратковременного пребывания, группы развития) для привлечения детей 2-3 лет, не посещающих детский сад
Маркетинговые	Неудовлетворенность потребителей услуг (родителей воспитанников) вследствие ошибки в выборе необходимого направления деятельности ДОУ	Уменьшение спроса на предоставляемые ДОУ услуги (в т.ч. дополнительные)	Маркетинговые исследования удовлетворенности предоставляемыми услугами, исследование реального спроса, разработка новых услуг в соответствии с потребностями рынка и повышение их качества
Технико-технологические	Отсутствие необходимой предметно-развивающей среды, соответствующей современным требованиям и стандартам.	Недостаточная материальная база для эффективного учебно-воспитательного процесса и внедрения информационных технологий	Первоочередное финансирование развития предметной среды в ДОУ

### **Стратегические цели работы с персоналом:**

- Добиться полного количественного и качественного соответствия педагогического состава стратегическим целям МБДОУ № 129 и поддерживать это соответствие.
- Обеспечить высокий уровень мотивации педагогических кадров на выполнение задач образовательного учреждения.
- Обеспечить достаточный уровень удовлетворенности педагогического и технического персонала работой в МБДОУ № 129
- Поддерживать и развивать преданность сотрудников МБДОУ № 129
- Удерживать расходы на персонал в рамках, определяемых текущим финансированием МБДОУ № 129

### **Права и обязанности педагогических работников:**

Педагогические работники имеют право:

- участвовать в управлении образовательным учреждением;
- работать в педагогическом совете;
- избирать и быть избранными в совет ДОУ;
- обсуждать и принимать решения на общем собрании трудового коллектива;
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- осуществлять свободу выбора и использование методик воспитания и обучения, учебных пособий и материалов, учебников;
- повышать квалификацию;
- аттестоваться на добровольной основе на первую или высшую квалификационную категорию;
- работать по сокращенной (не более 36 часов) рабочей неделе, получать пенсию по выслуге лет, (за исключением заведующего, зам. заведующего), длительный до одного года отпуск через каждые 10 лет непрерывной работы;
- получать социальные льготы и гарантии, установленные законодательством РФ, а также дополнительные льготы, устанавливаемые Учредителем;
- проведение дисциплинарного расследования нарушения норм профессионального поведения или Устава ДОУ только по жалобе, поданной в письменном виде, копия которой передана работнику;
- государственного страхования в установленном законом РФ порядке.

### **Педагогические работники обязаны:**

- удовлетворять требования соответствующих квалификационных характеристик;
- выполнять Устав ДОУ и «Правила внутреннего трудового распорядка», «Правила и нормы профессиональной этики педагогических работников».
- поддерживать дисциплину в ДОУ на основе уважения человеческого достоинства детей. Применение методов физического и психического насилия по отношению к детям не допускается;
- принимать участие в разборе конфликтов по письменному заявлению родителей (законных представителей);
- проходить периодически по приказу заведующего ДОУ бесплатные медицинские обследования за счет средств бюджета Учредителя;
- выполнять условия родительского договора;
- сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения;
- своевременно устранять неполадки, имеющиеся в группе и на игровых площадках с целью предотвращения детского травматизма;
- обеспечивать выполнение утвержденного режима дня;
- выполнять требования должностных инструкций.

### **Отношение к персоналу**

Главным ресурсом дошкольного образовательного учреждения является воспитатель. Он - важнейший источник ее педагогической производительности.

### **Отношение к молодежи**

Молодым сотрудникам, принимаемым на работу во время обучения или после завершения образования, МБДОУ № 129 обеспечивает благоприятные условия для вхождения в коллектив и предоставляет широкие возможности для профессионального и личностного развития, а также для продвижения по профессиональной лестнице.

### **Отношение к сотрудникам старшего возраста**

Ветераны МБДОУ № 129 рассматриваются как хранители накопленного опыта. Их привлекают к наставничеству и обучению молодежи

#### **Продвижение сотрудников**

Замещение должностей административных и руководителей среднего звена осуществляется из собственного кадрового резерва.

#### **Увольнение сотрудников**

МБДОУ № 129 не заинтересовано в уходе успешных сотрудников. Однако администрация детского сада не задерживает сотрудников, не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.

МБДОУ № 129 благожелательно относится к возвращению ранее уволившихся сотрудников при условии, что их уход не нанес вреда деятельности учреждения.

#### **Оценка при продвижении сотрудников**

При отборе сотрудников в кадровый резерв и при назначении на должности административных руководителей оцениваются следующие характеристики:

- активность, самостоятельность, инициативность;
- наличие позитивного опыта работы с людьми;
- желание продвигаться по служебной лестнице;
- управленческая квалификация (навыки планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникации, принятия решений);
- достаточной квалификации в области внутреннего управления

#### **Адаптация новых сотрудников**

В МБДОУ № 129 организуются специальные адаптационные мероприятия для сотрудников, принятых в штат. Мероприятия включают в себя знакомство с традициями и обычаями детского сада, знакомство с педагогическим коллективом, образовательной программой, вводные инструктажи, вводные семинары, закрепление кураторов и т.д.

#### **Обязательное обучение**

МБДОУ № 129 проводит обучение сотрудников охране труда, ТБ и пожарному техническому минимуму, и другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством.

#### **Профессиональное повышение квалификации**

МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №129» считает необходимым поддерживать профессиональную квалификацию педагогов путем организации регулярного обучения каждого из них, не реже 1 раза в 3 года.

#### **Премиальная система**

Премиальная система МБДОУ № 129 решает основную задачу:

- повышения результативности и эффективности работы сотрудников.

Основание: Положение о премировании.

#### **Льготы и компенсации**

МБДОУ № 129 представляет сотрудникам предусмотренные законодательством льготы и компенсации:

- оплату больничных листов и отпусков;

– учебные отпуска для сотрудников, получающих высшее или среднее профессиональное образование и др.

#### **Моральное поощрение**

В МБДОУ № 129 действует система морального поощрения, вручение грамот, присуждение премий, занесением права на Доску Почета, представление к отраслевым и государственным наградам.

#### **Соблюдение трудовых прав сотрудников**

МБДОУ № 129 строго соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а также Коллективный договор.

#### **Рабочие места сотрудников**

Руководство МБДОУ № 129 стремится обеспечить современный уровень оснащённости и состояния рабочих мест, проводит аттестацию рабочего места (СОУТ).

### **МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

<b>№ п/п</b>	<b>Этапы</b>	<b>Основное содержание</b>	<b>Практический результат</b>
<b>1</b>	<b><i>Диагностический</i></b>	- 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.	Разработка индивидуальной программы личностного развития педагога.
<b>2</b>	<b><i>Практический</i></b>	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	Рекомендации по планированию, организации и проведению воспитательно-образовательной работы с детьми. Конспекты мероприятий. Разработка проектов, методических пособий.
<b>3</b>	<b><i>Аналитический</i></b>	объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов	Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей

## ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Раздел программы	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Результат (достигнутый и планируемый)
<b>Организационный</b> (диагностический)  <i>Цель: обеспечение мотивационной готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.</i>	Анализ уровня профессиональной деятельности педагогов.	Июль 2022 г	Ст.воспитатель	Составлены индивидуальные карты педагогов (методический паспорт воспитателя)
	Создание информационного поля.	Июль 2022 г	Заведующий Ст.воспитатель	Сформирован банк новшеств в сфере образования
	Выявление потребностей в инновациях, определение их типа.	ежегодно	Ст.воспитатель	По результатам анкет педагоги условно разделены на группы
	Выбор педагогами новшеств в соответствии со своими потребностями и с учетом интересов и склонностей воспитанников.	ежегодно	Ст.воспитатель	Разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов.
	Создание мотивации на достижение успеха.	ежегодно	Ст.воспитатель	Активное участие в педагогических мероприятиях
	Внесение изменений в структуру методической деятельности.	ежегодно	Ст.воспитатель	Усовершенствование системы непрерывного педагогического образования внутри ДОУ
	Создание «Школы профессионального мастерства».	Август	Ст.воспитатель	Создана «Школа профессионального мастерства»
	Организация работы по профессиональному становлению молодых специалистов.	ежегодно	Ст.воспитатель	Составление плана работы ШНВ
<b>Практический</b>	<i>Профессиональный рост начинающих педагогов</i>			
	Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов.	1 раз в полугодие	Заведующий Рабочая программа	100% выплата стимулирующего характера
	Помощь педагогу в выборе темы самообразования	ежегодно	Ст.воспитатель	Формулировка темы самообразования
	Сопровождение педагогов по теме самообразования	ежегодно	Ст.воспитатель	Рекомендации по теме самообразования

<b>Цель:</b> усиление мотивационной готовности, обеспечение теоретической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.	Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического объединения.	Согласно годового плана на учебный год		Выступление на заседании методического объединения
	План работы с молодыми педагогами.	ежегодно	Заведующий Ст.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
	Информационное сопровождение подготовки и прохождения процедуры аттестации	ежегодно	Ст.воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности
	Подписка ДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	ежегодно	Заведующий Ст.воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ
	Организация участия во внутренних, межведомственных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д)	ежегодно	Ст.воспитатель	- Включенность в работу и участие в их подготовке. - Владение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания
	<b>Профессиональный рост педагогов со стажем</b>			
Система материального стимулирования и поддержки	1 раз в полугодие	Заведующий Рабочая группа	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога	

Помощь педагогу в выборе темы самообразования. Сопровождение педагога по теме самообразования	ежегодно	Ст.воспитатель	Формулировка темы, рекомендации по теме самообразования
Предоставление результатов исследования по теме самообразования на МО, педагогическом совете.	Согласно годового плана на учебный год	Ст.воспитатель	Выступление педагога на заседании МО, педагогическом совете, конференции, секции дошкольного образования
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации.	ежегодно	Ст.воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, из них доля подтвердивших соответствие.
Подписка на профессиональные журналы и газеты.	ежегодно	Ст.воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников, ставших читателями библиотеки ДОУ.
Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т. д.).	ежегодно	Ст.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	ежегодно	Ст.воспитатель	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет
<b><i>Обеспечение практической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств</i></b>			
Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.	Январь 2023г.г	Ст.воспитатель	Формирование портфолио достижений и портфолио методического материала педагога.

	Совершенствование системы научно-методической работы, её организация.	Сентябрь 2022г. – 2025г.	Заведующий Ст.воспитатель	Применение в методической работе интерактивных методов.
	Разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров.	2022 – 2025 гг.	Ст.воспитатель	Активное участие педагогов в методической работе на уровне города.
	Совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений.	2 раза в год	Заведующий Рабочая группа	Существует система мер поощрения творческих педагогов, проводятся смотры - конкурсы профессионального мастерства.
<b>Аналитический</b> <i>(итоговый)</i>  <i>Цель: выявление рассогласования между желаемым и реальным уровнями инновационного потенциала педагогического коллектива.</i>	Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.	Май 2025 г.	Заведующий Ст.воспитатель	Определён уровень инновационного потенциала коллектива.
	Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов.	Май 2025 г.	Заведующий Ст.воспитатель	Коррекция дальнейшей работы.
	Составление программы деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию профессионального потенциала	Июнь 2025 г.	Заведующий Ст.воспитатель Рабочая группа	Составлена программа деятельности коллектива на дальнейший период.



## **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.

Индикатор	Формы и методы	Объект	Сроки	Ответственный
<b>1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования</b>				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдения за педагогической деятельностью, контроль.	Педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдение	Педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель
<b>2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности</b>				
Участие в работе творческих групп по проблемам дошкольного образования	Экран наблюдений	Педагоги	В течение учебного года	Заведующий, Старший воспитатель
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течение учебного года	Старший воспитатель
<b>3. Результативность образовательного процесса</b>				
Реализация образовательных программ дошкольного образования в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	Дети	2 раза в год	Ст. воспитатель
Обобщение и презентация педагогического опыта	Экран наблюдений	Педагоги	1 раз в год (май)	Заведующий Старший воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей).	Анкетирование, беседа, самооценка.	Педагоги	1 раз в год (май)	Заведующий Старший воспитатель

Профессиональная (нормативно-документационная, методическая и образовательная) деятельность педагогов оценивается экспертами по 5-балльной шкале.

На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

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

Критерии	Индикаторы
<b>Оптимизация деятельности педагогических кадров.</b>	Повышение качества дошкольного образования;
	Количество педагогов детского сада, принимавших 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 детском саду;
	Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов.
	Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов;

	Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов;
	Совершенствование материально – технических условий деятельности педагогов.
<b>Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников</b>	Создание условий для профессионального роста педагогов;
	Обновление содержания образования и его технологий;
	Предоставление 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 их эффективность.

Система работы по комплексному развитию профессиональной компетентности 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, включённых 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 воспитанников, успешно адаптированных в детском саду.....
- Социально-правовая защита личных прав детей (процент от общего количества воспитанников) .....
- Доля детей, имеющих отклонения в эмоционально-волевой сфере .....
- Доля выпускников, успешно адаптированных в социуме .....
- Количество детей «группы риска» .....
- Доля воспитанников, ставших призёрами и победителями конкурсов детского творчества различного уровня .....

**Заключение.**

Программа поддержки и развития кадрового потенциала обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а так же повышение эффективности образовательного процесса ДОО.

