

МАДОУ детский сад общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности
по познавательно-речевому развитию воспитанников № 131

ПРИНЯТО:
Педагогическим советом МАДОУ № 131
Протокол от 29 мая 2022 г. № 1



УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МАДОУ № 131
/Волков Л.А.
приказ № 73/о от 01 июня 2022 г.

**ПРОГРАММА
ПОДДЕРЖКИ И РАЗВИТИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА
С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПО ПОЗНАВАТЕЛЬНО-РЕЧЕВОМУ РАЗВИТИЮ
ВОСПИТАННИКОВ № 131**

на 2022—2025 г.г.

Екатеринбург
2022 г.

Содержание

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ	3
1.1 Пояснительная записка	3
1.2 Цели и задачи программы	4
1.3 Принципы реализации программы... ..	5
1.4 Ожидаемые результаты реализации программы.....	5
II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	6
2.1 Механизм реализации программы.....	6
2.2 Условия реализации программы.....	7
2.3 Система мониторинга.....	8
III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ.....	11
3.1 План реализации программы... ..	11
3.2 Возможные риски.....	16
3.3 Заключение... ..	16
3.4 Список литературы.....	16
Приложения	17

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка.

Дошкольная организация – 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 дошкольной организации, 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 МАДОУ детского сада № 131 направлена на повышение профессиональной компетентности педагогов.

Нормативно-правовые документы, используемые при разработке программы:

1. Закон РФ от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в редакции от 7 мая 2013 г.);
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 года № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (с изменениями на 08.11.2022 года)»;
3. Постановление Правительства Свердловской области от 19.12.2019 года № 920-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования и реализации молодежной политики в Свердловской области до 2025 года» (Подпрограмма 2 «Качество образования как основа благополучия», Подпрограмма 3 «Педагогические кадры XXI века», Подпрограмма 7

- «Реализация национального проекта «Образование» в Свердловской области»);
4. Постановление Правительства Свердловской области от 18.09.2019 года № 588-ПП «Об утверждении Стратегии развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года»;
 5. Стратегический план развития Екатеринбурга до 2030 года (утвержден Решение Екатеринбургской городской Думы от 25.05.2018 года № 12/81 «О внесении изменений в Решение Екатеринбургской городской Думы от 10.06.2003 года № 40/6 «О стратегическом плане развития Екатеринбурга»)
 6. Стратегическая программа «Образование – основа развития, залог успеха» (Глава 8 Стратегического плана развития Екатеринбурга до 2030 года);
 7. Постановление Администрации города Екатеринбурга № 1523 от 07.06.2022 года «Об утверждении Стратегического проекта «Екатеринбургское образование – стандарт «Пять звезд»;
 8. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023);
 9. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (ред. от 05.08.2016) "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования);
 10. Квалификационные характеристики должностей работников образования. Приказ Минсоцразвития 26.08.2010 (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 N 448н).

1.2 Цели и задачи программы

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.

1.3 Принципы реализации программы

- **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).

1.4 Ожидаемый результат

- ✓ Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров МАДОУ;
- ✓ 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 МАДОУ 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 МАДОУ;
- ✓ Индивидуализация форм и методов методической работы в зависимости от уровня профессионального мастерства педагогов;
- ✓ Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1 Механизм реализации программы

№ п/п	Этапы	Основное содержание	Практический результат
1	<i>Диагностический</i>	- Разработка диагностических карт профессионального мастерства. - Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям воспитатель (специалист) хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.	Разработка индивидуальной программы личностного развития педагога.
2	<i>Практический</i>	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.
3	<i>Аналитический</i>	объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов	Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития педагогов

2.2 Условия реализации программы

Кадровое обеспечение:

- педагогический коллектив укомплектован кадрами на 100 %; образовательную деятельность осуществляют 17 педагогов: 13 воспитателей, 4 специалиста (педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре); из них 35 % педагогов имеют высшее педагогическое образование, 47 % педагогов имеют среднее профессиональное дошкольное образование и 18 % имеют среднее образование и удостоверение о профессиональной переподготовке;
- возрастной ценз педагогов: 20-25 лет – 2 педагога (12 %), 30-39 лет – 9 педагогов (52 %), 40-49 лет – 4 педагога (24 %), 50-55 лет – 2 педагога (12 %); средний возраст педагога МАДОУ составляет 37 лет;
- доля педагогов, имеющих квалификационные категории: из 17 педагогов аттестовано 12 человек (70 %): 6 человек (35 %) имеют высшую квалификационную категорию, 6 человек (35 %) - первую квалификационную категорию, 5 человек (30 %) педагогов в настоящее время квалификационной категории не имеют (молодые специалисты).



Профессиональный и личностный рост педагога

Профессиональные качества

- Знание ребенка, его возрастных и индивидуальных особенностей и возможностей;
- Владение наукой и методиками воспитания и обучения;
- Умение организовывать игровую деятельность с детьми;
- Проведение занятий, развлекательных мероприятий;



**Взаимосвязь
и
Взаимодействие**

Личностные характеристики

- Интеллект
- Тип мышления
- Темперамент
- Характер
- Физические данные
- Харизма
- Обаяние
- Обладание музыкальным слухом
- Владение искусством стихосложения
- Степень развитости чувства

- Организация работы с родителями;
 - Работа с компьютером, использование Интернета, банка цифровых образовательных ресурсов и др.

юмора
 - Артистические умения и др.

2.3 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
1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдения за педагогической деятельностью, контроль.	Педагоги	1 раз в год (май)	Заместитель заведующего
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдение	Педагоги	1 раз в год (май)	Заместитель заведующего
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности				
Участие в работе творческих групп по проблемам дошкольного образования	Экран наблюдений	Педагоги	В течение учебного года	Заведующий Заместитель заведующего
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течение учебного года	Заместитель заведующего
3. Результативность образовательного процесса				
Реализация образовательных программ дошкольного	Мониторинг освоения	Дети	2 раза в год	Заместитель заведующего

образования в полном объеме	образовательной программы			
Обобщение и презентация педагогического опыта	Экран наблюдений	Педагоги	1 раз в год (май)	Заведующий Заместитель заведующего
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей).	Анкетирование, беседа, самооценка.	Педагоги	1 раз в год (май)	Заведующий Заместитель заведующего

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
<i>Оптимизация деятельности педагогических кадров.</i>	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;
<i>Обеспечение непрерывного профессионального образования</i>	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.
<i>Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников</i>	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

III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1 План реализации программы

Раздел программы	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Результат (достигнутый и планируемый)
Организационный (диагностический) <i>Цель: обеспечение мотивационной готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.</i>	Анализ уровня профессиональной деятельности педагогов.	Май	Заместитель заведующего	Составлены индивидуальные карты педагогов (методический паспорт воспитателя)
	Создание информационного поля.	Май	Заведующий Заместитель заведующего	Сформирован банк новшеств в сфере образования
	Выявление потребностей в инновациях, определение их типа.	ежегодно	Заместитель заведующего	По результатам анкет педагоги условно разделены на группы
	Выбор педагогами новшеств в соответствии со своими потребностями и с учетом интересов и склонностей воспитанников.	ежегодно	Заместитель заведующего	Разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов.
	Создание мотивации на достижение успеха.	ежегодно	Заместитель заведующего	Активное участие в педагогических мероприятиях
	Внесение изменений в структуру методической деятельности.	ежегодно	Заместитель заведующего	Усовершенствование системы непрерывного педагогического образования внутри ДОУ
	Создание «Школы профессионального мастерства».	Сентябрь	Заместитель заведующего	Создана «Школа профессионального мастерства»
	Организация работы по профессиональному становлению молодых специалистов.	ежегодно	Заместитель заведующего	Составление плана работы ШНВ
Практический	<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	ежегодно	Заместитель	Формулировка темы

<p><i>Цель: усиление мотивационной готовности, обеспечение теоретической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.</i></p>	самообразования		заведующего	самообразования
	Сопровождение педагогов по теме самообразования	ежегодно	Заместитель заведующего	Рекомендации по теме самообразования
	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 Заместитель заведующего	<ul style="list-style-type: none"> - 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	Заместитель заведующего	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности
	Подписка МАДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	ежегодно	Заведующий Заместитель заведующего	Повышение удельного веса численности педагогических работников МАДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ
	Организация участия во внутренних, межведомственных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов	ежегодно	Заместитель заведующего	<ul style="list-style-type: none"> - Включенность в работу и участие в их подготовке. - Овладение педагогами различными технологиями

(семинаров, консультаций, конференций т. д)			обучения, развития и воспитания
Профессиональный рост педагогов со стажем			
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	Заместитель заведующего	Формулировка темы, рекомендации по теме самообразования
Предоставление результатов исследования по теме самообразования на МО, педагогическом совете.	Согласно годового плана на учебный год	Заместитель заведующего	Выступление педагога на заседании МО, педагогическом совете, конференции, секции дошкольного образования
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации.	ежегодно	Заместитель заведующего	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДООУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, из них доля подтвердивших соответствие.
Подписка на профессиональные журналы и газеты.	ежегодно	Заместитель заведующего	Повышение удельного веса численности педагогических работников, ставших читателями библиотеки МАДОУ.
Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях,	ежегодно	Заместитель заведующего	Включенность педагогов в работу на различных уровнях,

	направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т. д.).			участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.
	Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня	ежегодно	Заместитель заведующего	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет
<i>Обеспечение практической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств</i>				
	Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.	Январь ежегодно	Заместитель заведующего	Формирование портфолио достижений и портфолио методического материала педагога.
	Совершенствование системы научно-методической работы, её организация.	Сентябрь	Заведующий Заместитель заведующего	Применение в методической работе интерактивных методов.
	Разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров.	постоянно	Заместитель заведующего	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.
Аналитический (итоговый)	Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.	Май	Заведующий Заместитель заведующего	Определён уровень инновационного потенциала коллектива.
	Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов.	Май	Заведующий Заместитель заведующего	Коррекция дальнейшей работы.

<p><i>Цель: выявление рассогласования между желаемым и реальным уровнями инновационного потенциала педагогического коллектива.</i></p>	<p>Составление программы деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию профессионального потенциала</p>	<p>Июнь</p>	<p>Заведующий Заместитель заведующего Рабочая группа</p>	<p>Составлена программа деятельности коллектива на дальнейший период.</p>
--	---	-------------	--	---

3.2. Возможные риски

При реализации программы необходимо предусмотреть следующие возможные риски способы их нивелирования.

№ п/п	Возможные риски	Способы их нивелирования
1	Недостаточный уровень подготовки молодых специалистов, несоответствие квалификации.	Реализация программы наставничества, организация переподготовки, организация обучения (семинары, конференции, мастер-классы)
2	Отсутствие мотивации у педагогов	Повышение мотивации, совершенствование системы поощрения

3.3 Заключение.

«Чем выше и дальше каждый из нас идет, тем яснее видит, что предела достижений совершенства не существует.

Дело не в том, какой высоты ты достигнешь сегодня, а в том, чтобы двигаться вперед вместе с вечным движением жизни»

(Е. И. Рерих)

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 также повышение эффективности образовательного процесса МАДОУ.

3.4 Список литературы:

1. Белая К.Ю. «Инновационная деятельность ДОУ» М., ТЦ Сфера,
2. Лебедева С.С.. Маневцова Л.М. «Управление инновационным дошкольным образовательным учреждением в условиях социального партнерства» С.-Пб, Детство – Пресс, 2005г.
3. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении. – М.: АРКТИ, 2003. – с.27
4. Журнал «Управление персоналом» 2004 № 2 с.16/А.А. Майер «Модернизация дошкольным образованием».
5. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. – М.: ТЦ сфера, 2007 . – с. 26
6. Лебедева С.С. Косарева Л.К. Личностное и профессиональное развитие педагогов ДОУ // Управление ДОУ. — 2003. — № 1. — с. 23.

Приложения

1. Информация о кадрах: Уровень образования и квалификации, возраст;
2. План прохождения аттестационных испытаний на квалификационную категорию;
3. Результаты непрерывного образования педагогов;
4. График прохождения курсовой подготовки, переподготовки;
5. Индивидуальная методическая работа;
6. Самообразование педагогов;
7. Участие педагогов в работе МО, семинаров, круглых столов;
8. Участие в профессиональных конкурсах;
9. Диссеминация опыта;
10. Наличие публикаций;
11. Другие формы работы педагогов, свидетельствующие о результативности деятельности педагогов.