

Управление образования городского округа Первоуральск
Филиал муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 5» - «Детский сад № 10»
623100 Свердловская область, г. Первоуральск,
ул. Народной стройки, 13, т. 22-12-24, M.strana-2015@yandex.ru

Программа повышения профессионального мастерства педагогов

на 2019-2024гг.

Составители:
старший воспитатель: Тонкова Н.А.

2019 г.

Оглавление

1. Паспорт программы повышения профессионального мастерства педагогов. (далее: Программа)	3
2. Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа.	4
3. Анализ кадровых условий	5
4. Цель Программы	9
5. Принципы.....	10
6. Основные направления программы.....	10
7. Ресурсное обеспечение Программы.	11
8. Механизм реализации программы.....	11
9. План реализации Программы.....	12
10. Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала.	15
11. Мониторинг реализации программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала»..	16
<i>Приложение 1</i>	19
<i>Приложение 2</i>	21
<i>Приложение 3</i>	Ошибка! Закладка не определена.

1. Паспорт программы повышения профессионального мастерства педагогов. (далее: Программа)

Наименование Программы	Программа повышения профессионального мастерства педагогов на 2019-2024гг
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	старший воспитатель Тонкова Наталья Алексеевна
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	2019-2024гг
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для: <ul style="list-style-type: none"> - 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 филиале МАДОУ; 3. Закрепление кадров в филиале 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 индивидуального маршрута профессионального развития педагога;

	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 филиале МАДОУ, 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 филиале МАДОУ. 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

Аттестация педагогических кадров

Квалификационная категории	Количество/процент
Высшая	6/26%
Первая	12/54%
Соответствие занимаемой должности	0
Не аттестованы	5/20%

Уровень образования

Уровень образования	Количество/процент
Высшее не педагогическое	-%
Высшее педагогическое	12/64%
Среднее профессиональное не педагогическое	-
Среднее профессиональное педагогическое	10/46%
Заочно обучаются	-

Педагогический стаж

Педагогический стаж	Количество/процент
до 3 лет	4/27%
3-5 лет	3/14%
5-10 лет	4/18%
10-15 лет	7/36%
15-20 лет	1/5%
20-25 лет	1/5%
более 25 лет	2/10%

Повышение квалификации

Дата прохождения курсовой подготовки	Учреждение дополнительного образования	Название программы	Количество часов	Количество, прошедших курсовую подготовку	
				Руководителей	Педагогов
04.06.2018-13.06.2018	ГАОУ ДПО СО «ИРО»	«Рабочая программа в дошкольной образовательной организации: подходы к разработке в соответствии с требованиями ФГОС ДО»	24		1
25.08.-22.09.2018	ГБПОУ СО «Ревдинский педагогический колледж»	«Профессиональный стандарт педагога. Психолого-педагогическая основа реализации трудовых функций»	108		3
17.09.-20.09.2018	ГАОУ ДПО СО «ИРО»	«Технологии моделирования и конструирования в дошкольном и начальном общем образовании»	32		2
02.10.-04.10.2018	ГАОУ ДПО СО «ИРО»	«Выявление и сопровождение одаренных детей»	24		1
09.10.-11.10.2018	ГАОУ ДПО СО «ИРО»	«Развитие потенциала игровой деятельности детей в условиях реализации ФГОС ДО»	24		1
15.10.-17.10.2018	ГАОУ ДПО СО «ИРО»	«Организация культурных практик как средство развития детей дошкольного возраста в процессе реализации педагогом основной общеобразовательной программы дошкольного образования»	24		1
19.11.-23.11.2018	ГАОУ ДПО СО «ИРО»	«Индивидуализация образовательной деятельности в педагогической практике	40		1

		воспитателя»			
28.01.- 30.01.2019	ГАОУ ДПО СО «ИРО»	«Проектирование образовательной ситуации развития детей дошкольного возраста в ходе реализации основной образовательной программы дошкольного образования»	24		1
28.01.- 30.01.2019	ГАОУ ДПО СО «ИРО»	«Реализация вариативных форм организации образовательной деятельности в дошкольных образовательных организациях с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий»	24		1
11.02.- 06.03.2019	ГАОУ ДПО СО «ИРО»	«Современные технологии дистанционного обучения» (с использованием дистанционных образовательных технологий)	108	1	1
04.03.- 06.03.2019	ГАОУ ДПО СО «ИРО»	«Культурная практика становления и развития ценностных ориентиров ребенка дошкольного возраста»	24		1
12.03.- 14.03.2019	ГАОУ ДПО СО «ИРО»	«Современные подходы к организации деятельности педагога-психолога в условиях реализации ФГОС ДО»	24		1
06.05. – 20.05.2019	ГАОУ ДПО СО «ИРО»	Рабочая программа в дошкольной образовательной организации: подходы к разработке в соответствии с требованиями ФГОС ДО (с ДОТ).	24		1
ИТОГО:				1	16

Деятельность профессиональных сообществ

Профессиональное сообщество	Направление	Цели	Результат
Творческая группа	Предметно-пространственная среда группы как необходимое условие полноценного развития личности ребенка	Создать непрерывную систему повышения профессиональной компетентности педагогов - важнейшего способа развития кадрового потенциала, позволяющую оперативно решать возникающие	Обновление РППС согласно инициативе детей, годовому планированию, требованиям ФГОС ДО.

		затруднения, творчески развиваться и самореализовываться педагогическому коллективу в заданном направлении	
Инициативная группа	Внедрение оздоровительно-развивающей программы «Здравствуй» М.Л. Лазарева	Объединение педагогов, участвующих в практическом поиске по совершенствованию педагогического процесса в ДОУ, улучшении качества образования в области физического развития ребенка.	Разработка игр и игровых пособий, рекомендуемых программой. Формирование у детей осознанного отношения к своему здоровью, через знакомство с героями программы. Разработка ЛОК «Игротека здоровья», с опорой на программное содержание курса для дошкольников М.Л. Лазарева «Здравствуй»
Дошкольное методическое объединение	Мультипликация как возможность реализации АС-технологии (используя метод фотомоделирования)»	1. Способствовать освоению инновационных образовательных технологий педагогической деятельности, способствующих повышению эффективности и качества воспитательно-образовательного процесса в ДОУ. 2. Формировать творческий потенциал личности педагогов через активное участие в работе ДМО, самообразовательной деятельности и трансляции педагогического опыта. 3. Мотивировать формирование банка методических материалов педагогического опыта деятельности педагогов,	Участие педагогического коллектива в фестивале мультипликационных фильмов «Путешествие в Мультияшино» в Сформирован банк рекомендаций по созданию мультфильмов с детьми, используя различные приемы и техники.

		способствующего эффективной реализации процесса образования и воспитания дошкольников на современном этапе.	
--	--	---	--

Награждения педагогов

Год награждения	Награда	ФИО педагога, должность
2017	Грамота Министерства общего и профессионального образования Свердловской области	Халилова Фирдауса Вагизовна, инструктор по физической культуре
2012	Грамота Главы го Первоуральск	Халилова Фирдауса Вагизовна, инструктор по физической культуре
2018		Максимова Айгуль Сабирзяновна, заведующий филиалом
2011	Грамота Управления образования	Халилова Фирдауса Вагизовна, воспитатель
2012		Платонова Галина Сергеевна, музыкальный руководитель
2014		Аноприкова Валентина Ивановна, воспитатель
2016		Максимова Айгуль Сабирзяновна, заведующий филиалом
2016		Тонкова Наталья Алексеевна, старший воспитатель
2017		Батуева Оксана Викторовна, воспитатель
2017		Грачева Ляйля Саитовна, воспитатель
2017		Усова Ляйсан Фаритовна, воспитатель
2017		Агапова Татьяна Михайловна, воспитатель
2018		Деревнина Татьяна Васильевна, воспитатель

Проблемы и перспективы деятельности методической службы.

Деятельность методической службы детского сада находится на этапе устойчивого функционирования: сформирован педагогический коллектив, избраны основополагающие теории, которые позволили педагогическому коллективу осмыслить концепцию своего развития; в ДОУ идет осознанный, отработанный, но постоянно совершенствуемый образовательный процесс. Ориентируясь на задачи современного образования основной акцент методической службы ставится на развитие инженерно-технического направления в детском саду, на сегодняшний день данное направление находится на стадии развития в ДОУ, таким образом нами определена проблема: улучшение и совершенствование ресурсного обеспечения, материально-технической базы ДОО, повышение профессиональных компетенций педагогов для развития у детей познавательного интереса и способностей к инженерно-техническому творчеству.

Цели и задачи

Таким образом, методическая служба в детском саду планирует свою деятельность по следующим направлениям:

1. Создать систему поддержки и сопровождения педагогов ДОО по направлению инженерно-технического развития.
2. Повысить компетентность педагогических кадров в направлении инженерно-технического развития.
3. Создать равные возможности для каждого воспитанника в получении дошкольного образования по направлению инженерно-технического развития.
4. Повысить уровень педагогического просвещения родителей (законных представителей) в направлении инженерно-технического развития средствами применяемых различных форм и методов работы с родителями, тем самым включив родителей в образовательный процесс.
5. Обеспечить рост творческих достижений всех субъектов образовательного процесса, овладение комплексом инженерно-технических навыков и умений.

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 филиале МАДОУ 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. (Приложение № 1)

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 Программы:

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.	Медiateка; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий.	Подключена сеть Интернет с доступом к Wi-fi Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации филиале МАДОУ. Педагоги - 100% владеют ИКТ.

8. Механизм реализации программы

1. Диагностический этап

Основное содержание. Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования (по средствам google – 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.

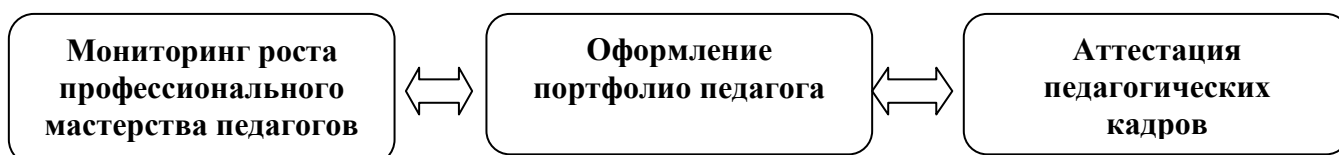
2. Практический этап.

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.



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 филиале МАДОУ.	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	2018г.	Заведующий
3. Разработка стратегии повышения привлекательности филиале МАДОУ для квалифицированных кадров - комплекс мероприятий по привлечению к работе в филиале МАДОУ 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	2019-2021	Заведующий старший воспитатель
Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников филиале МАДОУ: - 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 повышению профессиональной компетентности сотрудников филиале МАДОУ.	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	ежегодно	старший воспитатель
5. Мероприятия по аттестации педагогического	Повышение	Ежегодн	старший

персонала: - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов филиале МАДОУ; - портфолизация педагогического персонала; - систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня.	квалификационной категории педагогического персонала учреждения.	о	воспитатель, педагоги филиала МАДОУ
Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов (Третья группа)			
Мероприятия	Ответственный	Планируемые результаты	
1. Стимулирование			
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	Заведующий	Выплата стимулирующего 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 филиала МАДОУ.	Старший воспитатель	Выступление на заседании методического объединения	
3. Наставничество			
План работы с молодыми педагогами.	Старший воспитатель	<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 	
4. Подготовка и прохождение аттестации			
Информационное сопровождение подготовки к и прохождения процедуры аттестации	старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников МАДОУ прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности	
Повышение квалификации в процессе получения	старший	Укомплектованность	

высшего образования	воспитатель	филиала МАДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.
Предоставление педагогу возможности выбора образовательных учреждений для повышения квалификации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников филиала МАДОУ, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации, педагогических классических университетах.
5. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета		
Подписка МАДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ Функционирование медиатеки	Заведующий, старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников филиала МАДОУ, 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 в работу и участие в их подготовке. Владение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.
Мероприятия для профессионального роста педагогов со стажем (Первая, вторая группы)		
1. Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки	Заведующий комиссия по стимулирующим выплатам	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога
2. Самообразование		
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 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 педагогических работников МАДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, из них доля подтвердивших соответствие.
4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования		
Ведение станицы на официальном сайте филиала МАДОУ «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 филиале МАДОУ;
3. Закрепление кадров в филиале 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.

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)	Анкетирование, беседа, самооценка	педагоги	1раз в год (май)	Ст.воспитатель

представителей), общества				
------------------------------	--	--	--	--

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.

Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества ДО
	Количество педагогов, принимавших активное участие в различных конкурсах педагогического мастерства
	Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы
Обеспечение непрерывного профессионального образования	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в филиале МАДОУ
	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
Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников	Создание условий для профессионального роста педагогов
	Обновление содержания образования и его технологий
	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.

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.

Перспективный план аттестации руководящих и педагогических работников

№	Ф.И.О.	Должность	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	Итог аттестации
1	Максимва А.С.	Заведующий филиалом									
2	Тонкова Н. А.	Старший воспитатель		27.03.18					27.03.23		высшая
3	Аненкова А.Д.	Старший воспитатель	23.05.17					23.05.22			первая
4	Халилова Ф.В.	Инструктор по физической культуре		27.02.18					27.02.23		высшая
5	Платонова Г.С.	Музыкальный руководитель	02.05.17					02.05.22			высшая
6	Соколова Н.А.	Музыкальный руководитель		28.11.17					28.11.22		первая
7	Дюкова О.В.	Учитель-логопед			19.10.18					19.10.23	первая
8	Иванова Е.В.	Педагог-психолог					*				
9	Батуева О.В.	Воспитатель		22.05.18					22.05.23		высшая
10	Грачева Л.С.	Воспитатель				28.04.20					первая
11	Деревнина Т.В.	Воспитатель	02.05.17					02.05.22			первая
12	Кутюхина М.А.	Воспитатель				*					
13	Аноприкова В.И.	Воспитатель			25.12.18					25.12.23	высшая
14	Зыкова И.Е.	Воспитатель			25.12.18					25.12.23	первая

15	Агапова Т.М.	Воспитатель	28.03.17					28.03.22			первая
16	Усова Л.Ф.	Воспитатель		27.03.18					27.03.27		высшая
17	Меховых И.А.	Воспитатель		27.03.18					27.03.23		первая
18	Быкова Н.А.	Воспитатель	31.01.17					31.01.22			первая
19	Ладейщикова Е.Ф.	Воспитатель			19.10.18					19.10.23	первая
20	Тозомова В.И.	Воспитатель			25.12.18					25.12.23	первая
21	Титова М.А.	Воспитатель				*					
22	Самкова Т.В.	Воспитатель		21.12.17					21.12.22		первая
23	Ракина О.В.	Воспитатель					*				
24	Цибина А.В.	Воспитатель					*				



*- аттестация на СЗД

- дата прохождения аттестации - дата окончания имеющейся КК

Перспективный план повышения квалификации

№	Ф.И.О.	Должность	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Примечание
1	Максимова А.С.	Заведующий филиалом						ОП				
2	Тонкова Н. А.	Старший воспитатель					ПК					
3	Аненкова А.Д.	Старший воспитатель						ОП				
4	Халилова Ф.В.	Инструктор по физической культуре				ОП	ПК					ФГОС ДО
5	Платонова Г.С.	Музыкальный руководитель				ПК						
6	Соколова Н.А.	Музыкальный руководитель				ПК						ФГОС ДО
7	Дюкова О.В.	Учитель-логопед						ПК				ФГОС ДО
8	Иванова Е.В.	Педагог-психолог						ПК				ФГОС ДО
9	Батуева О.В.	Воспитатель						ПК				
10	Грачева Л.С.	Воспитатель					ПК					
11	Деревнина Т.В.	Воспитатель						ПК				ФГОС ДО
12	Кутюхина М.А.	Воспитатель					ПК					
13	Аноприкова В.И.	Воспитатель					ОП					
14	Зыкова И.Е.	Воспитатель				ОП						ФГОС ДО

15	Агапова Т.М.	Воспитатель					ОП					
16	Усова Л.Ф.	Воспитатель					ПК					ФГОС ДО
17	Меховых И.А.	Воспитатель					ПК					ФГОС ДО
18	Быкова Н.А.	Воспитатель						ПК				
19	Ладейщикова Е.Ф.	Воспитатель					ПК					
20	Тозомова В.И.	Воспитатель					ПК					ФГОС ДО
21	Титова М.А.	Воспитатель										
22	Самкова Т.В.	Воспитатель					ОП					
23	Ракина О.В.	Воспитатель										
24	Цибина А.В.	Воспитатель										

-  - год прохождения последних курсов повышения квалификации
 - планируемый год прохождения курсов повышения квалификации
 ОП- образовательная программа (не менее 72 ч.)
 ПП – профессиональная переподготовка (не менее 250 ч.)
 ПК – повышение квалификации (16-70 часов)