

муниципальное дошкольное образовательное учреждение

детский сад № 31

**Программа развития  
и обновления кадров  
до 2027 года**

Рыбинск, 2022 год

## 1. Паспорт Программы

Наименование программы	Программа развития и обновления кадров муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада № 31
Заказчик программы	Администрация и педагогический коллектив муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада № 31, родительская общественность
Основание для разработки	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ.</li> <li>2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ.</li> <li>3. Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 24.07.1998 N 124-ФЗ.</li> <li>4. «Конвенция о правах ребенка» (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989).</li> <li>5. Устав муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада № 31, утверждён 03.08.2022 г. № 3250.</li> <li>6. Локальные акты (положения и прочие нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность организации).</li> </ol>
Разработчики программы	Заведующий дошкольной организацией, старший воспитатель
Цель программы	Создание условий для обеспечения профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров дошкольной организации.</li> <li>2. Повысить мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.</li> <li>3. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.</li> <li>4. Сформировать образ успешного педагога через формирование и своевременное ведение электронного портфолио.</li> <li>5. Создать систему регулирования трудоустройства и закрепления молодых специалистов в дошкольной организации.</li> </ol>
Сроки и этапы реализации	Сентябрь 2022 г.- сентябрь 2027 г.
Основные мероприятия (направления)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в дошкольной организации.</li> <li>2. Разработка и внедрение в практику положения о стимулирующей части оплаты труда работников бюджетной сферы, определение критериев качества</li> </ol>

	<p>педагогической и иной деятельности в рамках образовательного процесса.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Разработка стратегии повышения привлекательности дошкольной организации для квалифицированных кадров.</li> <li>4. Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников дошкольной организации.</li> <li>5. Мероприятия по аттестации педагогического персонала.</li> <li>6. Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов организации, касающихся деятельности сотрудников.</li> </ol>
Исполнители Программы	Заведующий дошкольной организацией, старший воспитатель, воспитатели дошкольных групп
Источники финансирования программы	Бюджет города Рыбинска, внебюджетная деятельность
Ожидаемые результаты реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– закрепление кадров в дошкольной организации и создание условий для притока молодых педагогических кадров;</li> <li>– формирование резерва управленческих кадров;</li> <li>– решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников;</li> <li>– повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров дошкольной организации;</li> <li>– внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ;</li> <li>– пополнение нормативной базы дошкольной организации, регламентирующей сопровождение педагога;</li> <li>– создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;</li> <li>– успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;</li> <li>– качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.</li> </ul>
Организация контроля исполнения Программы	Контроль над реализацией программы осуществляет администрация дошкольной организации. Мониторинг осуществляется ежегодно в мае. На основании полученных результатов проводится своевременная коррекция этапов работы.

## **2. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программным методом**

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 дошкольной организации. А значит, его надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольной организации, так и со стороны самих воспитанников и их родителей. В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов детского сада обозначились некоторые проблемы.

К ним можно отнести:

1. Старение кадрового состава.
2. Неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности.
3. Недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.
4. Снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью.
5. Неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральным государственным образовательным стандартом.
6. Недостаток подготовленных педагогических кадров дают основания прогнозировать возникновение через 5-6 лет кризисной ситуации с обеспечением кадрами нашей организации.

Мониторинг педагогических кадров в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 31 показал следующее:

- из 14 педагогических работников имеют высшую категорию – 4, первую категорию – 3, соответствие занимаемой должности – 6, молодой специалист – 1 педагог;
- высшее образование имеют 4 педагога, что составляет (26,6 %), среднее профессиональное – 10 (73,3 %);
- средний возраст педагогов составляет 46 лет.

Проведенный анализ кадрового потенциала организации выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

1. Для развития кадрового потенциала необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в детском саду лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения дошкольной организации новым поколением воспитателей.
2. Также решением может стать создание условий для непрерывного образования педагогических кадров; разработка и апробация основных кадровых технологий; меры по привлечению молодых кадров в систему дошкольного образования, мотивации и стимулированию педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста.
3. Кроме того, к основным направлениям следует отнести распространение эффективного инновационного способа работы лучших педагогов в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Решение большинства указанных проблем требует программного подхода и применения эффективных механизмов поддержки.

Программа должна стать основой для реализации государственной политики в области образования, как модели эффективных отношений образовательной организации и общества.

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

### **3. Основные цели и задачи с указанием сроков и этапов их реализации**

Цель программы: создание условий для обеспечения профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников.

Задачи:

1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров дошкольной организации.
2. Повысить мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.
3. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.
4. Сформировать образ успешного педагога через формирование и своевременное ведение электронного портфолио.
5. Создать систему регулирования трудоустройства и закрепления молодых специалистов в дошкольной организации.

Система мероприятий в приложении 1.

№ п/п	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1	Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в дошкольной организации	Статистические данные мониторинга	ежегодно	Заведующий детским садом, 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	По необходимости	Заведующий детским садом, методический совет
3	<p>Разработка стратегии повышения привлекательности дошкольной организации для квалифицированных кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– комплекс мероприятий по привлечению к работе в дошкольной организации молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение института наставничества);</li> <li>– комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников организации (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы профессионального мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, возможности повышения квалификации, аттестации на более высокую квалификационную категорию, материальное стимулирование);</li> <li>– комплекс социально-ориентированных мероприятий (материальное стимулирование, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, создание безопасных условий труда);</li> </ul>	100% укомплектованность кадрами	2022-2027 гг.	<p>Заведующий детским садом</p> <p>Старший воспитатель</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение института наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, обучение новым технологиям образования).</li> </ul>			
4	<p>Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников дошкольной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разработка программы повышения уровня профессионального мастерства;</li> <li>– систематическая курсовая подготовка сотрудников организации;</li> <li>– повышение правовой культуры сотрудников организации в рамках деятельности нормативно-правового лектория;</li> <li>– организация работы дифференцированных мобильных объединений разного уровня;</li> <li>– обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью под научным руководством;</li> <li>– мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников дошкольной организации.</li> </ul>	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	ежегодно	<p>Заведующий детским садом</p> <p>Старший воспитатель</p>
5	<p>Мероприятия по аттестации педагогического персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов дошкольной организации;</li> <li>– портфолизация педагогического персонала;</li> <li>– систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня</li> </ul>	Повышение квалификационной категории 100% педагогического персонала организации	2022-2027 гг.	<p>Заведующий детским садом</p> <p>Старший воспитатель</p> <p>Педагоги детского сада</p>



6	Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов организации, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, положения).	Нормативные документы	2022-2027 гг.	Заведующий детским садом Старший воспитатель
---	--	-----------------------	---------------	---

**Перечень показателей оценки эффективности реализации Программы и соответствующие им целевые индикаторы**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии эффективности</b>	<b>Баллы</b>
1	Укомплектованность педагогических кадров: -общая укомплектованность, - доля штатных работников	90% и более -2б. 85% -1б. Ниже85% -1б.
2	Доля (%) педагогов с высшим профессиональным образованием	35-40% -2б.
3	Доля (%) педагогических работников, имеющих: -высшую квалификационную категорию; -первую квалификационную категорию.	Более 15% -2б. Менее 15% -0б. Более 40% -2б. Менее 40% -0б.
4	Доля (%) педагогов, прошедших курсы повышения квалификации (план/факт)	Выполнение плана и выше -2б. Ниже плана -0б.
5	Принятие молодых специалистов за отчётный период	За каждого 1б.
6	Достижения воспитанников детского сада в конкурсах и смотрах: -городской уровень -региональный уровень -федеральный уровень -международный уровень	0.5 б. – за 1 показатель 1б. - за 1 показатель 1.5б. - за 1 показатель 2 б. - за 1 показатель
7	Достижение педагогов детского сада в конкурсах и смотрах: -городской уровень -региональный уровень -федеральный уровень -международный уровень	1б. - за 1 показатель 2б. - за 1 показатель 3б.- за 1 показатель 4б.- за 1 показатель
8	Участие детского сада в социально-значимых проектах (грантах) с денежными	

	вознаграждениями: 100 тыс.руб. 50 тыс.руб. ниже 50 тыс.руб.	4б.- за 1 показатель 2б.- за 1 показатель 1б. - за 1 показатель
9	Количество педагогов, представивших свой опыт работы на: -муниципальном уровне -региональном уровне -федеральном уровне -международном уровне	За каждого: 1б. 2б. 3б. 4б.
10	Количество педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах: -муниципальном уровне  -региональном уровне  -федеральном уровне	2б. – победитель 1б. – участник 3б.- победитель 1.5б. –участник 4б. – победитель 2б. – участник
11	Авторские публикации педагогов в печатных изданиях	За каждую – 1б.
12	Организация и проведение в детском саду плановых семинаров по проблемам повышения качества образования: -региональном уровне  -федеральном уровне	3б.  5б.
13	Участие в инновационной деятельности (экспертная работа): -муниципальном уровне -региональном уровне -федеральном уровне	3б. 4б. 5б.

#### 4. Модель программных мероприятий (содержание работы) и ожидаемые результаты по развитию и обновлению кадрового потенциала

Итак, нами определены участники программы: педагоги дошкольной организации (воспитатели, специалисты).

Программа рассчитана на 6 лет и решает поставленные задачи:

№ п/п	Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответственные
1	Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров дошкольной организации	<b>Мероприятие 1.1.</b> Применение интерактивных методов как: деловые игры, технология открытого пространства, Мозговой штурм, презентация	Закрепление кадров в дошкольной организации и создание условий для притока молодых педагогических кадров	ежегодно	Старший воспитатель
		<b>Мероприятие 1.2.</b> Создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.)	Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации	2022 год	заведующий, старший воспитатель
		<b>Мероприятие 1.3.</b> Сотрудничество с информационным образовательным центром города Рыбинска, институтами повышения квалификации педагогов	Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов	ежегодно	Старший воспитатель
2		<b>Мероприятие 2.1.</b> Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива	Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	2022 год	заведующий, старший воспитатель

Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении	<b>Мероприятие 2.2.</b> Разработка системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов профессионального мастерства, на лучшую постановку воспитательно-образовательной работы, на обогащение предметно-развивающей среды, различные выставки и др.	Закрепление кадров в дошкольной организации и создание условий для притока молодых педагогических кадров	ежегодно	заведующий, старший воспитатель
	<b>Мероприятие 2.3.</b> Совершенствование системы научно-методической работы, её организация	Пополнение нормативной базы дошкольной организации, регламентирующей сопровождение педагога	2022-2025 годы	заведующий, старший воспитатель
	<b>Мероприятие 2.4.</b> Совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений	Формирование резерва управленческих кадров	2022 год	Заведующий
	<b>Мероприятие 2.5.</b> Активное участие педагогов в методической службе на уровне дошкольной организации и города: работа в составе проблемно-творческих групп, участие в работе научно-практических конференций	Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации	ежегодно	заведующий, старший воспитатель, воспитатели возрастных групп, специалисты
	<b>Мероприятие 2.6.</b> Развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров дошкольной организации	ежегодно	Старший воспитатель, воспитатели возрастных групп, специалисты
	<b>Мероприятие 2.7.</b> Разработка индивидуальных программ	Закрепление кадров в дошкольной организации и	2022-2023 годы	Старший воспитатель,

		личностного развития педагогов	создание условий для притока молодых педагогических кадров		воспитатели возрастных групп, специалисты
3	Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения	<b>Мероприятие 3.1.</b> Обобщение опыта своей работы в виде публикаций. Участие в выставках материалов передового педагогического опыта	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров дошкольной организации	ежегодно	Старший воспитатель, воспитатели возрастных групп, специалисты
4	Формирование образа успешного педагога через формирование и своевременное ведение электронного портфолио	<b>Мероприятие 4.1.</b> Школа высшего педагогического мастерства	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров дошкольной организации	ежегодно	Старший воспитатель, воспитатели возрастных групп, специалисты
		<b>Мероприятие 4.2.</b> Разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров	Внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ	ежегодно	Старший воспитатель, воспитатели возрастных групп, специалисты
		<b>Мероприятие 4.3.</b> Активное участие педагогов в методической работе на уровне дошкольной организации и города: работа в составе проблемно-творческих групп, участие в работе научно-практических конференций	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров дошкольной организации	ежегодно	Старший воспитатель, воспитатели возрастных групп, специалисты

		<b>Мероприятие 4.4.</b> Обобщение опыта своей работы в виде публикаций (приложение 2)	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров дошкольной организации	ежегодно	Старший воспитатель, воспитатели возрастных групп, специалисты
		<b>Мероприятие 4.5.</b> Участие в выставках материалов передового педагогического опыта	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров дошкольной организации	ежегодно	Старший воспитатель, воспитатели возрастных групп, специалисты
		<b>Мероприятие 4.6.</b> Ведение собственных сайтов	Внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ	постоянно	Старший воспитатель, воспитатели возрастных групп, специалисты
		<b>Мероприятие 4.7.</b> Своевременное ведение и пополнение электронного портфолио педагогов	Внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ	постоянно	Старший воспитатель, воспитатели возрастных групп, специалисты
		<b>Мероприятие 4.8.</b> Наставничество у молодого специалиста (приложение 3)	Закрепление кадров в дошкольной организации и создание условий для	ежегодно	Старший воспитатель, воспитатели

			притока молодых педагогических кадров		возрастных групп, специалисты
5	Создание системы регулирования трудоустройства и закрепления молодых специалистов в дошкольной организации. Для реализации данной задачи планируется использовать следующие мероприятия	<b>Мероприятие 5.1.</b> Анализ кадровой ситуации в системе дошкольной организации, прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров дошкольной организации	2022 год	Заведующий, старший воспитатель
		<b>Мероприятие 5.2.</b> Привлечение в систему образования молодых кадров путем материальной поддержки и обеспечения методического сопровождения	Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	ежегодно	Заведующий, старший воспитатель
		<b>Мероприятие 5.3.</b> Подготовка резерва управленческих кадров, обобщение и трансляция передового педагогического опыта, профессиональные смотры- конкурсы	Формирование резерва управленческих кадров	2023	Заведующий, старший воспитатель
		<b>Мероприятие 5.4.</b> Привлечение в дошкольную организацию молодых воспитателей, обеспечение их консультационной поддержкой вузов и институтов повышения квалификации	Закрепление кадров в дошкольной организации и создание условий для притока молодых педагогических кадров	2022-2027 годы	Заведующий, старший воспитатель
		<b>Мероприятие 5.5.</b> Разработка плана организации повышения квалификации индивидуально с каждым педагогом	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров дошкольной организации	2023	Старший воспитатель
		<b>Мероприятие 5.6.</b> Обучение педагогов современным технологиям взаимодействия со взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии, ТРИЗ и др.)»	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров дошкольной организации	ежегодно по плану ИОЦ	Старший воспитатель, воспитатели возрастных групп,

				специалисты
		<b>Мероприятие 5.7.</b> Создание информационного банка данных, обеспечивающих эффективность использования инноваций в системе дошкольного образования	Пополнение нормативной базы дошкольной организации, регламентирующей сопровождение педагога	2024 год Старший воспитатель
		<b>Мероприятие 5.8.</b> Участие воспитателей в реализации модели сетевой организации методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогов дошкольной организации	Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации	2026-2027 годы Заведующий, старший воспитатель
		<b>Мероприятие 5.9.</b> Оформление результатов деятельности, подготовка методических материалов для издания, определения перспектив развития профессиональной компетентности педагогов	Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации	ежегодно Заведующий, старший воспитатель



## Темы передового педагогического опыта

№	Ф.И.О.	Тема углубленной работы
1.	Салова Л. Д.	«Инновации в дошкольном учреждении: новые подходы к гражданско-патриотическому воспитанию дошкольников»
2.	Сивцова М. А.	«Комплексный подход к воспитанию патриотизма у детей дошкольного возраста в условиях ФГОС дошкольного образования»
3.	Быстрова М.Ю.	«Влияние игры головоломки «Танграм» на мышление и формирование творческой активности детей старшего дошкольного возраста».
4.	Сайкина Е. В.	«Технология проектной деятельности в детском саду». Познавательный проект «Мир камня». Оформление экспозиции музея «История Рыбинска в камне»
5.	Кузнецова И. И.	«Развитие творческих способностей дошкольников 3-5 лет посредством лего-конструирования»
6.	Горланова А.П.	«Творческая мастерская - активная форма работы с детьми»
7.	Сизова Е.Н.	«Приобщение детей старшего дошкольного возраста к истокам народной культуры, знакомство детей с народными праздниками и обрядами, пробуждение интереса к православным традициям средствами создания в детском саду фольклорной группы»
8.	Соколова Ю. В.	«Использование игровых технологий в формировании начальных знаний о природном мире, элементарных представлений из области живой природы»
9.	Капакина Е. Ю.	«Электронные интерактивные комплекты «По волнам истории Рыбинска» как средство формирования гражданственности детей 5-7 лет»
10.	Касьянова В.Г.	«Реализация учебно-методического пособия «Основы православной культуры и духовные традиции русского народа «Воскресение» с детьми старшего возраста»
11.	Оловянишникова В.Д.	«Технология использования буктрейлера как средства формирования интереса к художественной литературе у детей старшего дошкольного возраста»
12.	Жушиковская Г.Н.	«Использование возможностей пальчикового театра как средства развития воображения и мелкой моторики рук детей младшего дошкольного возраста (в соответствии с ФГОС ДО)»
13.	Уткина А.Р.	«Развитие мелкой моторики у детей младшего дошкольного возраста. Пальчиковая гимнастика. Массаж и самомассаж»
14.	Шутова О.А.	«Пальчиковая гимнастика как средство развития речи ребёнка»

### Годовой план работы наставника в дошкольной организации

**Цель работы:** развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога.

**Задачи:**

- оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательной и образовательной деятельности;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

**Формы работы:**

1. Изучение нормативно-правовой базы.
2. Организация воспитательного и образовательного процесса в детском саду.
3. Ведение документации дошкольной организации.
4. Формы и методы организации совместной деятельности воспитанников с воспитателем.
5. Механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.
6. Разработки календарного - тематического планирования.
7. Структура непосредственной образовательной деятельности, задачи и цели.
8. Использование здоровьесберегающих технологий, как во время непосредственной образовательной деятельности, так и в любом режимном моменте.
9. Общие вопросы методики организации работы с родителями.
10. Выбор методической темы для самообразования.
11. Подготовка к тестированию на соответствие занимаемой должности.

№	Мероприятия	Сроки
1	Тематические консультации. Изучение нормативно-правовой базы: – Федерального закона «Об образовании». – Федерального закона «Об основных гарантиях прав ребёнка Российской Федерации». – Конвенции ООН о правах ребёнка. – Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для дошкольных организация. – Устава детского сада № 31.	сентябрь
2	Оказание помощи по организации качественной работы с	сентябрь

	<p>документацией:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Изучение образовательной программы детского сада.</li> <li>– Изучение задач и целей годового плана.</li> <li>– Структура перспективного планирования.</li> <li>– Структура календарного планирования.</li> <li>– Структура комплексно - тематического планирования</li> </ul>	
3	<p>Корректировка методической темы самообразования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Выбор темы и направление работы.</li> <li>– Подборка методической литературы.</li> <li>– Собеседование по изученной методической литературе.</li> </ul>	<p>Октябрь В течение года</p>
4	<p>Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации.</p>	<p>октябрь</p>
5	<p>Изучение физиологических особенностей детей дошкольного возраста:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в детском саду.</li> <li>– Знакомство с новыми игровыми технологиями и способами их использования в работе с детьми.</li> <li>– Посещение занятий коллег с целью перенять передовой педагогический опыт.</li> </ul>	<p>Ноябрь  В течение года</p>
6	<p>Организация подготовки детей к праздникам и педагогическая позиция при проведении праздников в детском саду.</p>	<p>декабрь</p>
7	<p>Интернет-общение молодого специалиста и наставника.</p>	<p>По мере необходимости</p>
8	<p>Тренинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Организация и обеспечение режимных моментов во время пребывания ребенка в детском саду.</li> <li>– Организация и проведение прогулки (все составляющие части).</li> <li>– Обеспечение совместной деятельности детей и педагога в свободное от занятий время.</li> <li>– Организация воспитателем самостоятельной игровой деятельности детей.</li> </ul>	<p>Январь-апрель</p>
9	<p>Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений.</p>	<p>В течение учебного года</p>
10	<p>Практикум по решению педагогических ситуаций. Имидж педагога. Педагогическая этика, культура поведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– в работе с воспитанниками,</li> <li>– в работе с родителями,</li> <li>– в работе с коллегами.</li> </ul>	<p>В течение года</p>
11	<p>Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения</p>	<p>В течение года</p>
12	<p>Подготовка к организации летней – оздоровительной работы</p>	<p>май</p>
13	<p>Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио</p>	<p>май</p>

**Реализация программы позволит создать более благоприятные условия для:**

- профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
- готовности педагогических работников к использованию ИКТ технологий в педагогическом процессе и повышении квалификации:
  - мотивации к качественному педагогическому труду;
  - увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
  - повышения социального статуса воспитателя;
  - увеличения доли молодых специалистов в образовательной организации.

Приложения:

1. График аттестации работников до 2027 года
2. График курсовой подготовки до 2025 года

**График аттестации педагогических работников детского сада № 31 до 2027 года**

№	Ф.И.О.	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1.	Салова Людмила Дмитриевна - заведующий			Соответствие занимаемой должности. Приказ 053-01-10/89 от 29 апреля 2020 г.							
2.	Сивцова Мария Александровна – старший воспитатель	Высшая категория. Приказ 02-03/45 от 26.10.2018									
3.	Быстрова Мария Юрьевна - воспитатель					Соответствие занимаемой должности. Приказ 03-05/7-5 от 16.05.2022					
4.	Сайкина Елена Владимировна - воспитатель		Первая категория. Приказ 02-14/03 от 28.02.2019								
5.	Горланова Анна Павловна - воспитатель				Соответствие занимаемой должности. Приказ 03-05/7-3 от 25.05.2021						
6.	Кузнецова Ирина Игоревна - воспитатель			Высшая категория. Приказ 02-14/15 от 22.05.2020							

	Кузнецова Ирина Игоревна – инструктор физкультуры		Высшая категория. Приказ 02-14/18 от 25 октября 2019 г.								
7.	Касьянова Валентина Григорьевна - воспитатель					Соответствие занимаемой должности. Приказ 03-05/7-5 от 16.05.2022					
8.	Жушиковская Галина Николаевна - воспитатель					Первая категория. Приказ 02-14/04 от 25.02.2022					
9.	Сизова Елена Николаевна – музыкальный руководитель			Первая категория. Приказ 02-14/24 от 30.10.2020							
10.	Соколова Юлия Васильевна - воспитатель	Высшая категория. Приказ 02-14/8 от 27.04.2018									
11.	Капакина Екатерина Юрьевна - воспитатель	Высшая категория. Приказ 02-03/44 от 26.10.2018									
12.	Оловянишникова Виктория Дмитриевна - воспитатель				Соответствие занимаемой должности. Приказ 03-05/7-3 от 25.05.2021						
13.	Уткина Ангелина Романовна	Молодой специалист									

14.	Шутова Оксана Александровна				Соответствие занимаемой должности. Приказ 03- 05/7-3 от 25.05.2021							
-----	--------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

## График курсовой подготовки до 2025 года

№ п/п	ФИО	Формы повышения квалификации/количество часов			
		2022	2023	2024	2025
1	Салова Людмила Дмитриевна			Цифровые технологии в образовании - 72	
2	Сивцова Мария Александровна		Цифровые технологии в образовании - 72		
3	Сайкина Елена Владимировна	Современные технологии и практики в образовательном пространстве детского сада - 24		Организация работы с одарёнными детьми дошкольного возраста в условиях реализации ФГОС ДО – 16	
4	Кузнецова Ирина Игоревна (воспитатель)				Развитие профессиональной компетентности воспитателя по формированию функциональной грамотности дошкольников - 72
5	Кузнецова Ирина Игоревна (инструктор физкультуры)	Организация деятельности дошкольной образовательной организации по формированию здорового образа жизни у детей дошкольного возраста - 72			
6	Жушиковская Галина Николаевна		Воспитательная работа в современной ДОО в условиях реализации ФГОС ДО - 72		
7	Сизова Елена Николаевна		Обеспечение качества музыкально-образовательной деятельности дошкольной образовательной организации в условиях реализации ФГОС ДО - 72		
8	Соколова Юлия Васильевна			Игромастер в ДОО: современные подходы к содержанию и организации образовательного процесса в условиях реализации ФГОС ДО - 72	
9	Капакина Екатерина Юрьевна				Основы преподавания финансовой грамотности в дошкольных образовательных организациях - 72
10	Быстрова Мария Юрьевна	Ранняя профориентация дошкольников в условиях реализации ФГОС ДО - 72			
11	Уткина Ангелина Романовна			Организация процесса обучения робототехнике в условиях реализации ФГОС ДО - 72	



12	Оловянишникова Виктория Дмитриевна		Формирование первоначальных исследовательских навыков у детей старшего дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО - 72		
13	Шутова Оксана Александровна	Основные направления развития личности ребёнка в условиях реализации ФГОС ДО - 72			
14	Касьянова Валентина Григорьевна			Игромастер в ДОО: современные подходы к содержанию и организации образовательного процесса в условиях реализации ФГОС ДО - 72	

## 5. Ресурсное обеспечение

### *Кадровое:*

- повышение квалификации педагогических кадров и персонала в целом;
- создание творческих групп.

### *Научно-методическое:*

- организация постоянно-действующего семинара для воспитателей по использованию новых технологий;
- подготовка методического комплекса по проектированию модернизированной среды в группах.

### *Материально-техническое:*

- обновление развивающей предметно-пространственной среды в группах;
- приобретение технических и дидактических средств обучения.

### *Финансовые:*

- бюджетные средства;
- внебюджетные.

### *Мотивационные условия:*

- использование стимулирующего фонда;
- присвоение педагогам соответствующей квалификационной категории.

## **6. Управление реализацией Программы**

Управление процессом реализации Программы предусматривает:

- осмысление назначения Программы всеми участниками образовательного процесса;
- последовательный анализ Программы в целом;
- создание условий для реализации Программы;
- выявление отклонений от заявленных целей, анализ причин их возникновения; внесение необходимых корректив.

## **7. Предварительная оценка социально-экономической эффективности Программы**

1. Повышение уровня базового образования воспитателей.
2. Подтверждение и повышение педагогическими работниками квалификационных категорий в ходе аттестации.
3. Расширение использования ИКТ в образовательном процессе.
4. Расширение участия и победы педагогов в профессиональных конкурсах/программах.
5. Деятельность по привлечению на работу педагогов до 30 лет.
6. Совершенствование форм методической работы.
7. Повышение компьютерной грамотности и информационной культуры педагогов.
8. Повышение доли педагогов, являющихся субъектами инновационной деятельности.
9. Реализация специальных программ стимулирования педагогов.
10. Деятельность по профилактике профессиональных деформаций и выгорания воспитателей.
11. Диверсификация возможностей повышения квалификации педагогов.
12. Увеличение доли педагогических работников образовательной организации, прошедших повышение квалификации для работы в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования, в общей численности педагогических работников образовательной организации.
13. Увеличение доли педагогических работников образовательной организации, прошедших повышение квалификации по вопросам применения современных образовательных технологий (в том числе информационно-коммуникационных) в профессиональной деятельности, в общей численности педагогических работников образовательной организации.
14. Увеличение доли педагогических работников, получивших в установленном порядке первую, высшую квалификационные категории и подтверждение соответствия занимаемой должности, в общей численности педагогических работников.