

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 5»

ПРИКАЗ

31.08.2022

№161/43

Об утверждении Программы повышения профессионального мастерства педагогов  
на 2022-2024 года

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ; Профессиональным стандартом «Педагог», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 г. № 544н; Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. N 1155.

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Программу повышения профессионального мастерства педагогов МАДОУ «ДС № 5» на 2022-2024 года.
2. Юсуповой М.Н., заместителю директора, разместить Программу повышения профессионального мастерства педагогов на официальном сайте МАДОУ «ДС № 5».
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой



Директор

Т.В. Абрамович

С приказом ознакомлены:

№ п.п.	ФИО	Подпись	Дата ознакомления
1	Юсупова М.Н.		31.08.2022

городской округ Первоуральск  
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 5»  
(МАДОУ «ДС № 5»)

623101, Свердловская область, г. Первоуральск, ул. Бульвар Юности, 26,  
тел./факс (3439) 22-12-2, e-mail: [osaditskiy@yandex.ru](mailto:osaditskiy@yandex.ru)

Принято на Педагогическом совете:  
протокол № 1 от 31.08.2022



Утверждено приказом МАДОУ  
от 31.08.2022 № 161/43

# Программа повышения профессионального мастерства педагогов

на 2022-2024гг.

Составители:  
заместитель директора Юсупова М.Н.,  
старший воспитатель: Шкрень Т.Л.,  
старший воспитатель Шестакова А.В.

2022 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 .....	10
5. Принципы.....	11
6. Основные направления программы.....	11
7. Ресурсное обеспечение Программы. ....	12
8. Механизм реализации программы.....	12
9. План реализации Программы.....	13
10. Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала. ....	16
11. Мониторинг реализации программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала» ..	17
<i>Приложение 1</i> .....	20
<i>Приложение 2</i> .....	22
<i>Приложение 3</i> .....	22

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

Наименование Программы	Программа повышения профессионального мастерства педагогов на 2022-2024гг
<b>Нормативно-правовая база Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Конституция РФ (ст.43)</li> <li>- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012г № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»</li> <li>- ФГОС ДО</li> <li>- Профессиональный стандарт «Педагог»</li> </ul>
<b>Разработчики Программы</b>	заместитель директора Юсупова М.Н старший воспитатель: Шкрень Т.Л., старший воспитатель Шестакова Алена Валерьевна
<b>Назначение Программы</b>	Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование
<b>Цель Программы</b>	Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива.
<b>Направление Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Психологическая и методическая поддержка</li> <li>- Непрерывность профессионального развития</li> </ul>
<b>Сроки реализации Программы</b>	2022-2024гг
<b>Ожидаемые результаты</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;</li> <li>- мотивации к качественному педагогическому труду;</li> <li>- увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;</li> <li>- повышение социального статуса воспитателя</li> </ul> </li> <li>2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в МАДОУ;</li> <li>3. Закрепление кадров в МАДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров;</li> <li>4. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога;</li> <li>5. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;</li> <li>6. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;</li> <li>7. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.</li> </ol>
<b>Механизм реализации Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования;</li> <li>- Разработка индивидуального маршрута профессионального</li> </ul>

	<p>развития педагога;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Организация наставничества</li> <li>- Разработка и оформление портфолио педагога в соответствии с профессиональным стандартом педагога и ФГОС ДО</li> <li>- Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми;</li> <li>- Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.</li> </ul>
<b>Система организации контроля</b>	<p>Текущий (оперативный) контроль Предупредительный контроль</p>

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

Введение ФГОС ДО предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в 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 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;

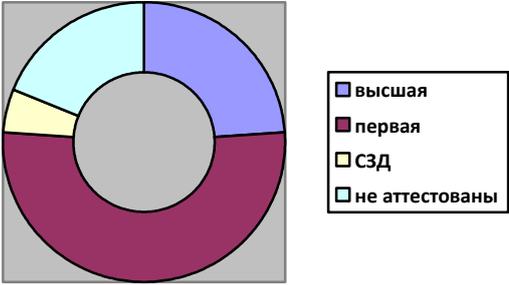
5) взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив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

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

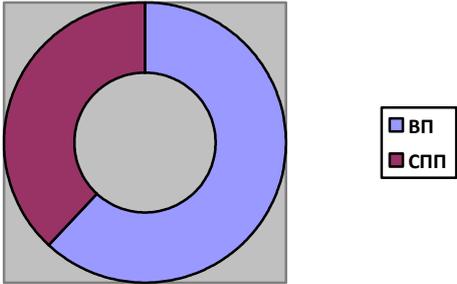
- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.
- неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами.

### 3. Анализ кадровых условий

#### Аттестация педагогических кадров

Квалификационная категории	Количество/процент	
Высшая	5/24%	
Первая	11/52%	
Соответствие занимаемой должности	1/5%	
Не аттестованы	4/19%	

#### Уровень образования

Уровень образования	Количество/процент	
Высшее педагогическое	13/62%	
Среднее профессиональное педагогическое	8/38%	
Заочно обучаются	2/10%	

## Педагогический стаж

Педагогический стаж	Количество/процент	
до 3 лет	3/14%	
3-5 лет	4/19%	
5-10 лет	7/33%	
10-15 лет	4/20%	
15-20 лет	0/0%	
20-25 лет	0 (0%)	
более 25 лет	3 (14%)	

## Повышение квалификации

### *Курсы повышения квалификации*

Дата прохождения курсовой подготовки	Учреждение дополнительного образования	Название программы	Количество часов	Количество, прошедших курсовую подготовку	
				Руководителей	Педагогов
01.02.2021-10.09.2021	ГАОУ ДПО "ИРО"	Менеджмент в дошкольном образовании, с использованием ДОТ	250	3	
01.10.2021 - 29.10.2021	ГАОУ ДПО "ИРО"	Профессиональное развитие педагога дошкольного образования на основе результатов самоанализа профессиональных дефицитов, с использованием ДОТ	144		1
08.11.2021-10.12.2021	АНОДПО "Центр профессионального развития "ПРОФИ"	Педагогика и методика дошкольного образования	260		2
12.11.2021-14.12.2021	АНО ДПО "Институт образовательных технологий"	Формирование алгоритмической грамотности детей 4-7 лет с использованием цифровой образовательной среды "ПиктоМир"	36	1	
26.01.2022-16.02.2022			36		1
30.11.2021-13.12.2021	ЦДПО "Экстерн"	Технологии планирования и реализации музыкального образования в детском саду в условиях реализации ФГОС ДО	72		1
04.12.2021-05.12.2021	ГАПОУ СО "Ревдинский педагогический колледж", программа	"Развитие профессиональной компетентности специалистов, привлекаемых к осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогических работников,	16		3

		аттестующийся в целях установления квалификационных категорий»			
16.05.2022 - 31.05.2022	ГАОУ ДПО СО "ИРО"	Основы финансовой грамотности детей старшего дошкольного возраста, обучение с использованием ДОТ	32		1

В течение последних трех лет (2019-2022 года) 95% педагогов и 100% руководителей МАДОУ прошли курсы повышения квалификации в различных организациях дополнительного профессионального образования, как в очной форме, так и в дистанционной. 5% педагогов приняты в ДОУ в конце учебного года и включены в план на прохождение курсов повышения квалификации в 2022-2023 учебном году.

### **Вклад педагогов в развитие МАДОУ**

<b>ФИО педагога</b>	<b>Вклад в развитие МАДОУ</b>
Болотова Я.Е.	Член РГ по разработке диагностического инструментария для проведения педагогической диагностики (диагностический инструментарий по речевому развитию для дошкольного возраста) Член ВИГ по подготовке и проведению открытия Детской академии изобретательства Член РГ по внесению изменений в рабочую программу воспитания
Пигалева А.А.	Руководитель ДМО «Современные методики и технологии развития связной речи дошкольников» Член РГ по разработке диагностического инструментария для проведения педагогической диагностики Член ВИГ по подготовке и проведению открытия Детской академии изобретательства Член РГ по внесению изменений в рабочую программу воспитания
Свизева Т.Г.	Член РГ по разработке диагностического инструментария для проведения педагогической диагностики Член ВИГ по подготовке и проведению открытия Детской академии изобретательства Член РГ по внесению изменений в рабочую программу воспитания Руководитель ГМО педагогов-психологов
Лагунова Н.С.	Член РГ по разработке диагностического инструментария для проведения педагогической диагностики
Токарева А.П.	Член РГ по разработке диагностического инструментария для проведения педагогической диагностики
Шестаков А.В.	Член РГ по реализации проекта «Мир профессий» Член РГ по подготовке и проведению первого этапа интеллектуального марафона «Маленькие гении» Корректировка 20-ти дневного меню в соответствии с действующими СанПиН Член ВИГ по подготовке и проведению открытия Детской академии изобретательства
Шкробень Т.Л.	Член РГ по реализации проекта «Мир профессий» Член РГ по подготовке и проведению первого этапа интеллектуального марафона «Маленькие гении» Педагог-наставник
Гудина Л.В.	Член РГ по реализации проекта «Мир профессий»
Дорофеева Л.А.	Член РГ по разработке диагностического инструментария для проведения педагогической диагностики

	Член РГ по подготовке и проведению первого этапа интеллектуального марафона «Маленькие гении» Член РГ по внесению изменений в рабочую программу воспитания Матер-класс «Система работы воспитателя по развитию речи Мастер-класс «Технология проведения утреннего круга» Педагог-наставник
Кдрявцева Я.А.	Член РГ по разработке диагностического инструментария для проведения педагогической диагностики
Мингалева О.А.	Член РГ по созданию картотеки статей о ранней профессиональной ориентации дошкольников
Нафикова А.Ф.	Член РГ по разработке диагностического инструментария для проведения педагогической диагностики
Селянина Г.С.	Член РГ по подготовке и проведению конкурса чтецов «Подвиг их бессмертен! - 2022»
Султанова Р.С.	Член РГ по разработке диагностического инструментария для проведения педагогической диагностики Член РГ по созданию картотеки статей о ранней профессиональной ориентации дошкольников Педагог-наставник
Титова Л.Г.	Член РГ по созданию картотеки статей о ранней профессиональной ориентации дошкольников
Трифоновна Н.К.	Член РГ по внесению изменений в рабочую программу воспитания Член РГ по подготовке и проведению конкурса чтецов «Подвиг их бессмертен! - 2022»
Фролова Г.Ф.	Член РГ по созданию картотеки статей о ранней профессиональной ориентации дошкольников
Чебыкина А.А.	Член РГ по созданию картотеки статей о ранней профессиональной ориентации дошкольников
Яговцева И.Л.	Член РГ по реализации проекта «Мир профессий»

В 2021-2022 учебном году количество педагогов, участвующих в методической работе осталось на прежнем уровне (2020-2021 – 19 человек; 2021-2022 – 19 человек).

### Деятельность профессиональных сообществ

Профессиональное сообщество	Направление	Цели	Результат
Рабочая группа	Оснащение микрокабинета группы	Разработка диагностического инструментария для проведения педагогической диагностики	Апробация комплекта диагностического инструментария для проведения педагогической диагностики во всех возрастных группах
	Реализация проекта «Мир профессий»	Создать условия успешной социализации через организацию работы по ранней профориентации дошкольников	Клубный час
	Внесение	Внедрение и апробация	Выявление проблем и

	изменений в рабочую программу воспитания	рабочей программы воспитания	определение путей их решения при реализации рабочей программы воспитания
Временная инициативная группа	Подготовка и проведение открытия Детской академии изобретательства	Создать условия для подготовки и проведения открытия Детской академии изобретательства	Открытие Детской академии изобретательства
Дошкольное методическое объединение	Современные методики и технологии развития связной речи дошкольников	Ознакомление педагогов с методиками и технологиями развития связной речи дошкольников	- применение педагогами технологи буктрейлер, буккроссинг, сторисек - применение педагогами технологии программы «Сообщество»

### Награждения педагогов

Год награждения	Награда	ФИО педагога, должность
2020	Грамота Министерства Просвещения РФ	Юсупова М.Н., заместитель директора
2021		Дорофеева Л.А., воспитатель
2021	Почетная грамота Законодательного собрания Свердловской области	Абрамович Т.В., директор
2011	Грамота Министерства общего и профессионального образования Свердловской области	Дорофеева Л.А., воспитатель
2015		Юсупова М.Н., заместитель директора
2015	Грамота Главы ГО Первоуральск	Юсупова М.Н., заместитель директора
2020		Гудина Л.В., воспитатель
2021		Шкробень Т.Л., воспитатель
2006	Грамота Управления образования	Дорофеева Л.А., воспитатель
2008		Юсупова М.Н., заместитель директора
2016		Абрамович Т.В., директор
		Лагунова Н.С., инструктор по физической Культуре
		Токарева А.П., музыкальный руководитель
		Свизева Т.Г., воспитатель
2017		Шкробень Т.Л., воспитатель
		Бондарь Р.Х., старший воспитатель
		2018
2018		Гудина Л.В., воспитатель
	Трифонова Н.К., воспитатель	
2020		

В результате деятельности методической службы были достигнуты следующие результаты:

- образовательная деятельность в ДОУ организуется на основе ФГОС ДО (применяются формы работы, позволяющие поддерживать детскую инициативу и активность детей как субъектов образовательного процесса: решение проблемных ситуаций, проектный метод; начинающие педагоги стали применять в работе с детьми современные технологии (буктрейлер, буккроссинг, сторисек и др.);
- отмечаются стабильно высокие результаты освоения ООП;
- 32% родителей являются активными участниками образовательного процесса.

Необходимо отметить, что по результатам оперативного контроля можно сделать вывод, что созданные в ДОУ условия используются педагогами и детьми частично. Это связано с жесткими рамками календарно-тематического планирования, что ограничивает инициативу, творческий потенциал и развитие личностного потенциала всех участников образовательных отношений.

Исходя из проведенного анализа деятельности методической службы за текущий период, были выявлены следующие проблемы:

Проблемы	Пути решения
Отмечается снижение показателей по познавательному развитию на 1,1%	Организация наставничества Деловая игра «Речевая компетентность педагогов» ДМО «Современные методики и технологии развития связной речи» Применение технологий ТРИЗ и «Сказочные лабиринты игры» как средства развития связной речи
Созданные в ДОУ условия используются педагогами и детьми частично что ограничивает инициативу, творческий потенциал и развитие личностного потенциала всех участников образовательных отношений.	Реализация проекта «Построй СВОЮ траекторию возможностей!»

Перспективами дальнейшего развития являются:

- Внедрять в практику деятельности ДОУ современные тенденции развития дошкольного образования, повышая профессиональное мастерство педагогов через организацию теоретических и практических активностей.

- Продолжение и совершенствование деятельности по развитию творческих способностей детей через внедрение и апробацию новых подходов к образованию детей.

#### 4. Цель Программы

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

Программа рассчитана на 3 года и решает поставленные задачи:

Задача	Способы реализации
<b>1.Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения</b>	- Применение таких интерактивных методов как: деловые игры, Мозговой штурм, презентация. - Создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.).

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

**Конкретизация целей и задач, исходя из потребностей и возможностей педагогов, представлена в Плане методической работы на 2022-2023 учебный год**

## **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 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.

**4.** Организация наставничества

**3.** Составление индивидуального маршрута повышения профессионального мастерства педагога. Маршрут представляет собой индивидуальные консультации, взаимопосещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов и пр.

4. Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития технологической компетентности педагога.
5. Коррекция общей программы повышения квалификации с учетом включения индивидуальных планов.
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:*

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

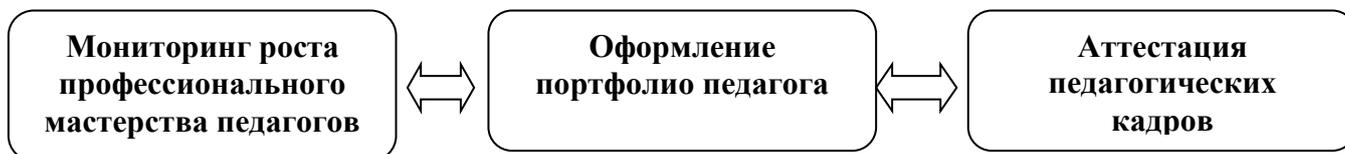
### *2. Практический этап.*

*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 МАДОУ.	Статистические данные мониторинга	1 раз в квартал	Заместитель директора, 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 мере необходимости	Директор
3. Разработка стратегии повышения привлекательности МАДОУ для квалифицированных кадров - комплекс мероприятий по привлечению к работе в 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	2022-2024	Директор, заместитель директора, старший воспитатель
Организация работы по повышению	Высококвалифицир	2022-	Заместитель

<p>профессиональной компетентности сотрудников МАДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка программы повышения уровня профессионального мастерства;</li> <li>- систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения;</li> <li>- повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория</li> <li>- обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью</li> <li>- наставничество</li> <li>- мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников МАДОУ.</li> </ul>	<p>ованный, стабильно работающий коллектив</p>	<p>2024</p>	<p>директора, старший воспитатель</p>
<p>5. 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 МАДОУ;</li> <li>- портфолизация педагогического персонала;</li> <li>- систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня.</li> </ul>	<p>Повышение квалификационной категории педагогического персонала учреждения.</p>	<p>2022-2024</p>	<p>Заместитель директора, старший воспитатель, педагоги МАДОУ</p>
<p><b>Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов (Третья группа)</b></p>			
<p><b>Мероприятия</b></p>	<p><b>Ответственный</b></p>	<p><b>Планируемые результаты</b></p>	
<p><b>1. Стимулирование</b></p>			
<p>Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов</p>	<p>Директор</p>	<p>Выплата стимулирующего характера</p>	
<p><b>2. Самообразование</b></p>			
<p>Помощь педагогу в выборе темы самообразования</p>	<p>Старший воспитатель</p>	<p>Формулировка темы самообразования</p>	
<p>Сопровождение педагогов по теме самообразования</p>	<p>Старший воспитатель</p>	<p>Рекомендации по теме самообразования</p>	
<p>Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического совета МАДОУ.</p>	<p>Старший воспитатель</p>	<p>Выступление на заседании методического объединения</p>	
<p><b>3. Наставничество</b></p>			
<p>План работы с молодыми педагогами.</p>	<p>Старший воспитатель</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога.</li> <li>- Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду.</li> <li>- Совершенствование</li> </ul>	

		личностных и профессиональных качеств
<b>4. Подготовка и прохождение аттестации</b>		
Информационное сопровождение подготовки к и прохождения процедуры аттестации	Заместитель директора, старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников МАДОУ прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности
Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	Заместитель директора, старший воспитатель	Укомплектованность МАДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.
Предоставление педагогу возможности выбора образовательных учреждений для повышения квалификации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников МАДОУ, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации, педагогических классических университетах.
<b>5. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета</b>		
Подписка МАДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ Функционирование медиатеки	Директор, старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников МАДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ.
<b>6. Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов</b>		
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.
<b>Мероприятия для профессионального роста педагогов со стажем (Первая, вторая группы)</b>		
<b>1. Стимулирование</b>		
Система материального стимулирования и поддержки	Директор, комиссия по стимулирующим выплатам	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по

		соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога
<b>2. Самообразование</b>		
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.
<b>3. Подготовка и прохождение аттестации</b>		
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.
<b>4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования</b>		
Ведение станицы на официальном сайте МАДОУ «Для педагогов» с разделами: - Аттестация педагогов; - Педагогический кейс	Заместитель директора, старший воспитатель	Информированность педагогов о процедуре аттестации, о педагогическом опыте коллег
<b>5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов.</b>		
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 МАДОУ;
  3. Закрепление кадров в МАДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров;
  4. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога;
  5. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;
  6. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
  7. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.

## **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 требованиям ФГОС ДО.
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог».
3. Результативность образовательного процесса.

### **Критерии мониторинга Программы**

<b>Индикатор</b>	<b>Формы и методы</b>	<b>Объект</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Ответственный</b>
<b>Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования</b>				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль	Педагоги	В течении учебного года	Ст.воспитатель
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения	Педагоги	В течении учебного года	Ст.воспитатель
<b>Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.</b>				
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

<b>Результативность образовательного процесса</b>				
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	1 раз в год	Ст.воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка	педагоги	1 раз в год (май)	Ст.воспитатель

Профессиональная (нормативно-документационная, методическая и образовательная) деятельность педагогов оценивается экспертами по 5-бальной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

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

<b>Критерии</b>	<b>Индикаторы</b>
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 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.

## План аттестации на 2022-2024 год

№	ФИО (полностью)	Должность	Дата приема на работу в ОО	Имеющаяся КК (СЗД), срок ее действия	Вид аттестации (1КК, ВКК, СЗД)	Примерная дата подачи заявления
1	Шкребень Татьяна Леонидовна	Старший воспитатель	21.07.2014	ВКК, 02.06.2020-02.06.2025 (воспитатель)	1КК (старший воспитатель)	03.2025
2	Шестакова Алена Валерьевна	Старший воспитатель	07.10.2019	1КК, 29.12.20-29.12.25	ВКК	03.2025
3	Лагунова Наталья Сергеевна	Инструктор по физической культуре	31.08.2015	1КК, 24.05.22-23.05.27	ВКК	04.2027
4	Токарева Александра Павловна	Музыкальный руководитель	14.10.2014	ВКК, 25.12.2018-25.12.2023		11.2023
5	Болотова Яна Евгеньевна	Учитель-логопед	26.10.2015	ВКК, 02.06.2020-02.06.2025	ВКК	04.2025
6	Пигалёва Александра Александровна	Учитель-логопед	07.05.2019	1КК, 02.06.2020-02.06.2025	ВКК	04.2025
7	Свизева Татьяна Григорьевна	Педагог-психолог	21.04.2014	1КК, 25.12.2018-25.12.2023	ВКК	11.2023
8	Брусницына-Лапинская Майя Евгеньевна	воспитатель	16.02.2021		СЗД	02.2023
9	Гудина Лариса Викторовна	воспитатель	01.07.2015	ВКК, 21.12.2017-21.12.2022	ВКК	11.2022
10	Дорофеева Лилия Ангатовна	воспитатель	01.10.2015	ВКК, 21.12.2017-21.12.2022	ВКК	11.2022
11	Кудрявцева Яна Алексеевна	воспитатель	08.09.2014	1КК, 20.04.2018-20.04.2023	ВКК	03.2023
12	Лыкова Екатерина Владимировна	воспитатель	26.10.2021		СЗД	10.2023
13	Мингалева Олеся Александровна	воспитатель	13.07.2021		СЗД	07.2023
14	Нафикова Анфиса Фидаисовна	воспитатель	06.10.2020	1КК, 24.05.22-23.05.27	ВКК	04.2027
15	Селянина Галина Сергеевна	воспитатель	28.06.2016	1КК, 22.05.2018-22.05.2023	ВКК	04.2023
16	Султанова Рамзия Салаватовна	воспитатель	09.04.2018	1КК, 25.02.21-24.02.26	ВКК	01.2026
17	Титова Лариса Георгиевна	воспитатель	02.08.2019	СЗД, 02.09.21-02.09.26	1КК	04.2023

18	Трифорова Нина Константиновна	воспитатель	10.09.2014	1КК, 22.05.2018-22.05.2023	ВКК	04.2023
19	Фролова Гулия Файдрахмановна	воспитатель	25.02.2016	1КК, 29.03.2022-28.03.2027	ВКК	02.2027
20	Чебыкина Анастасия Александровна	воспитатель	04.09.2021		СЗД	09.2023
21	Яговцева Ирина Леонидовна	воспитатель	24.05.2018	1КК, 27.04.21-26.04.26	ВКК	03.2026

Перспективный план повышения квалификации МАДОУ «ДС № 5»

№	Ф.И.О.	Должность	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Примечание
1.	Абрамович Т.В.	Директор					ПК	ПП				ПП 2021 г
2.	Трушкова Н.В.	Заместитель директора					ПК	ПП				ПП 2021 г
3.	Юсупова М.Н.	Заместитель директора					ОП					ПП 2019 г.
4.	Сафиуллина Е.В.	Заместитель директора						ПП				ПП 2021 г
5.	Шестакова А.В.	Старший воспитатель						ПК				
6.	Лагунова Н.С.	Инструктор по физической культуре						ОП				
7.	Токарева А.П.	Музыкальный руководитель					ПК					ПП 2016 г.
8.	Медведева Н.Н.	Музыкальный руководитель			ПК							
9.	Болотова Я.Е.	Учитель- логопед						ПК				
10.	Пигалёва А.А.	Учитель- логопед						ПК				
11.	Свизева Т.Г.	Педагог- психолог						ОП				
12.	Брусницына- Лапинская М.Е.	Воспитатель						ПК				ПП 2021 г.
13.	Гудина Л.В.	Воспитатель						ПК				
14.	Дорофеева Л.А.	Воспитатель						ПК				

№	Ф.И.О.	Должность	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Примечание
15.	Кудрявцева Я.А.	Воспитатель						ПК				
16.	Лыкова Е.В.	Воспитатель										
17.	Мингалева О.А.	Воспитатель										
18.	Нафикова А.Ф.	Воспитатель						ПК				ПП 2020 г.
19.	Селянина Г.С.	Воспитатель						ПК				
20.	Султанова Р.С.	Воспитатель						ПК				
21.	Титова Л.Г.	Воспитатель						ПК				ПП 2020 г.
22.	Трифоновна Н.К.	Воспитатель						ПК				
23.	Фролова Г.Ф.	Воспитатель						ПК				ПП 2016 г.
24.	Чебыкина А.А.	Воспитатель										
25.	Шкробень Т.Л.	Старший воспитатель						ПК				
26.	Яговцева И.Л.	Воспитатель						ПК				

 - 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)

Распределение педагогов по группам

1 группа	2 группа	3 группа
Лагунова Н.С., Болотова Я.Е., Пигалева А.А., Свизева Т.Г., Дороыеева Л.А., Трифонова Н.К., Гудина Л.В.	Шестакова А.В., Шкребень Т.Л., Токарева А.П., Султанова Р.С., Брусницына-Лапинская М.Е., Фролова Г.Ф., Селянина Г.С., Кудрявцева Я.А., Нафикова А.Ф., Яговцева И.Л.	Титова Л.Г., Лыкова Е.В., Мингалева О.А., Чебыкина А.А.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 5»

ПРИКАЗ

31.08.2022

№161/43

Об утверждении Программы повышения профессионального мастерства педагогов  
на 2022-2024 года

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ; Профессиональным стандартом «Педагог», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 г. № 544н; Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. N 1155.

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Программу повышения профессионального мастерства педагогов МАДОУ «ДС № 5» на 2022-2024 года.
2. Юсуповой М.Н., заместителю директора, разместить Программу повышения профессионального мастерства педагогов на официальном сайте МАДОУ «ДС № 5».
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой



Т.В. Абрамович

С приказом ознакомлены:

№ п.п.	ФИО	Подпись	Дата ознакомления
1	<i>Юсупова М.Н.</i>	<i>[Signature]</i>	<i>31.08.2022</i>

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 376304230083447847618637456882370283188412430503

Владелец Абрамович Татьяна Витальевна

Действителен с 19.04.2024 по 19.04.2025