

Согласовано
Председатель ТК
 Л. О. Каргина

Утверждаю
Заведующий МБДОУ «Боровиковский
детский сад»
Т. Т. Богатырева



Программа
поддержки и развития кадрового потенциала
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Красносельского муниципального района Костромской
области «Боровиковский детский сад»

2025 год

Пояснительная записка.

Актуальность.

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

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

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

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

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

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

Цель:

совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников ДООУ, повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников.

Задачи:

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

6. Освоение современных педагогических и воспитательных технологий и методик (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных, системно-деятельностного подхода и т. д.);

Срок реализации программы: 2025-2027 г.г.

Участники программы: воспитатели и специалисты ДООУ

Принципы:

- **Принцип непрерывности** профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом);
- **Принцип партнёрства** (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия);
- **Принцип саморазвития** (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

Ожидаемый результат:

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

Механизм реализации программы

№ п/п	Этапы	Основное содержание	Практический результат
----------	-------	---------------------	---------------------------

1	Диагностический	- Разработка диагностических карт профессионального мастерства. - Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.	Разработка индивидуальной программы личностного развития педагога.
2	Практический	В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников; система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности	Рекомендации по планированию, организации и проведению воспитательно-образовательной работы с детьми. Конспекты мероприятий. Разработка проектов, методических пособий.
3	Аналитический	объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов	Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей

Условия реализации программы

Кадровое обеспечение

Заведующий	1
Воспитатели	2
Специалисты:	
Музыкальный руководитель	1

Уровень образования и квалификации педагогических кадров.

Педагогические работники	Уровень образования				Квалификационная категория	
	высшее	Из них педагогическое	среднее профессиональное	из них педагогическое	Высшая	Первая
Воспитатели	-	-	1	2	-	1
Специалисты:						
Музыкальный руководитель	-	-	1	-	-	-

Основные направления работы



Профессиональный и личностный рост педагога

Профессиональные качества

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



**Взаимосвязь
и
Взаимодействие**

Личностные характеристики

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

- Работа с компьютером,
использование Интернета, банка
цифровых образовательных
ресурсов и др.

- Степень развитости
чувства юмора
- Артистические умения и
др.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Раздел программы	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Результат (достигнутый и планируемый)
Организационный (диагностический) <i>Цель: обеспечение мотивационной готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.</i>	Анализ уровня профессиональной деятельности педагогов.	Май 2025 г	Заведующий	Составлены индивидуальные карты педагогов (методический паспорт воспитателя)
	Создание информационного поля.	Май 2025 г	Заведующий	Сформирован банк новшеств в сфере образования
	Выявление потребностей в инновациях, определение их типа.	ежегодно	Заведующий	По результатам анкет педагоги условно разделены на группы
	Выбор педагогами новшеств в соответствии со своими потребностями и с учетом интересов и склонностей воспитанников.	ежегодно	Заведующий	Разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов.
	Создание мотивации на достижение успеха.	ежегодно	Заведующий	Активное участие в педагогических мероприятиях
	Внесение изменений в структуру методической деятельности.	ежегодно	Заведующий	Усовершенствование системы непрерывного педагогического образования внутри ДОУ
	Создание «Школы профессионального мастерства».	Сентябрь 2025 г.	Воспитатели	Создана «Школа профессионального мастерства»
	Организация работы по профессиональному становлению молодых специалистов.	ежегодно	Заведующий	Составление плана работы ШНВ

Практический <i>Цель: усиление мотивационной готовности, обеспечение теоретической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.</i>	Профессиональный рост начинающих педагогов			
	Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов.	1 раз в полугодие	Заведующий Рабочая программа	100% выплата стимулирующего характера
	Помощь педагогу в выборе темы самообразования	ежегодно	Заведующий	Формулировка темы самообразования
	Сопровождение педагогов по теме самообразования	ежегодно	Заведующий	Рекомендации по теме самообразования
	Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического объединения.	Согласно годового плана на учебный год		Выступление на заседании методического объединения
	План работы с молодыми педагогами.	ежегодно	Заведующий	- Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога. - Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду. - Совершенствование личностных и профессиональных качеств
	Информационное сопровождение подготовки и прохождения процедуры аттестации	ежегодно	Заведующий	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ прошедших

				аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности
	Подписка ДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	ежегодно	Заведующий	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ
	Организация участия во внутренних, межведомственных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д)	ежегодно	Заведующий	- Включенность в работу и участие в их подготовке. - Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания
Профессиональный рост педагогов со стажем				
	Система материального стимулирования и поддержки	1 раз в полугодие	Заведующий	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога
	Помощь педагогу в выборе темы самообразования. Сопровождение педагога по теме самообразования	ежегодно	Заведующий	Формулировка темы, рекомендации по теме самообразования
	Предоставление результатов исследования по теме самообразования на МО, педагогическом совете.	Согласно годового плана на учебный год	Заведующий	Выступление педагога на заседании МО, педагогическом совете, конференции, секции дошкольного образования

Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации.	ежегодно	Заведующий	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДООУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, из них доля подтвердивших соответствие.
Подписка на профессиональные журналы и газеты.	ежегодно	Заведующий	Повышение удельного веса численности педагогических работников, ставших читателями библиотеки ДООУ.
Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т. д.).	ежегодно	Заведующий	Включенность педагогов в работу на различных уровнях, участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.
Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня	ежегодно	Воспитатели	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет
Обеспечение практической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств			
Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.	Январь 2026г	Заведующий	Формирование портфолио достижений и портфолио методического материала педагога.
Совершенствование системы научно-методической работы, её организация.	Сентябрь 2025г. – 2026г.	Заведующий	Применение в методической работе интерактивных методов.

	Разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров.	2025 – 2027 гг.	Воспитатели	Активное участие педагогов в методической работе на уровне города.
	Совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений.	2 раза в год	Заведующий Рабочая группа	Существует система мер поощрения творческих педагогов, проводятся смотры - конкурсы профессионального мастерства.
Аналитический (итоговый) Цель: выявление рассогласования между желаемым и реальным уровнями инновационного потенциала педагогического коллектива.	Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.	Май 2027 г.	Заведующий	Определён уровень инновационного потенциала коллектива.
	Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов.	Май 2027 г.	Заведующий	Коррекция дальнейшей работы.
	Составление программы деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию профессионального потенциала	Июнь 2027г.	Заведующий Рабочая группа	Составлена программа деятельности коллектива на дальнейший период.

Возможные риски:

1. Уровень подготовки молодых специалистов требует корректировки на местах.
2. Отсутствие мотивации у педагогов.

Система мониторинга

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации. Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено 3 критерия:

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
3. Результативность образовательного процесса.

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

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

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

Критерии и показатели профессионального роста педагогов:

Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров.	Повышение качества дошкольного образования;
	Количество педагогов детского сада, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства;
	Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы;
Обеспечение непрерывного профессионального образования	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в детском саду;
	Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов.
	Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов;
	Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов;
	Совершенствование материально – технических условий деятельности педагогов.
Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников	Создание условий для профессионального роста педагогов;
	Обновление содержания образования и его технологий;
	Предоставление педагогам пространства для педагогической инициативы;
	Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства.

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять их эффективность.

Система работы по комплексному развитию профессиональной компетентности педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

Показатели результативности:

- Доля педагогических работников, эффективно использующих современные педагогические технологии.....
- Доля педагогических работников, включённых в разработку и реализацию индивидуальных программ
- Доля педагогических работников, обобщивших опыт работы на различных уровнях
- Доля педагогических работников прошедших курсовую подготовку
- Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию
- Доля воспитанников, успешно адаптированных в детском саду.....

- Социально-правовая защита личных прав детей (процент от общего количества воспитанников)
- Доля детей, имеющих отклонения в эмоционально-волевой сфере
- Доля выпускников, успешно адаптированных в социуме
- Количество детей «группы риска»
- Доля воспитанников, ставших призёрами и победителями конкурсов детского творчества различного уровня

Заключение.

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

*Дело не в том, какой высоты ты достигнешь сегодня, а в том, чтобы двигаться вперёд вместе с вечным движением жизни»
(Е. И. Рерих)*

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

Список литературы:

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

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка. Актуальность.
2. Механизм реализации программы.
3. Условия реализации программы.
4. План реализации программы.
5. Система мониторинга уровня профессиональной компетентности педагогических работников.
6. Список литературы.

ПРИЛОЖЕНИЯ

– Информация о кадрах:

Уровень образования и квалификации, возраст;

Образование;

План прохождения аттестационных испытаний на квалификационную категорию;

Результаты непрерывного образования педагогов;

График прохождения курсовой переподготовки;

Индивидуальная методическая работа;

Самообразование педагогов;

– Участие педагогов в работе МО, семинаров, круглых столов;

– Участие в профессиональных конкурсах:

Диссеминация опыта;

Наличие публикаций;

– Другие формы работы педагогов, свидетельствующие о результативности деятельности педагогов.