

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД «ВАСИЛЕК»
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА Г. НЕРЕХТА И НЕРЕХТСКИЙ РАЙОН КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИНЯТО:
На педагогическом совете
Протокол № 1 от 31.08.2021

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующая МДОУ д/с «Василек»
_____ М.А.Белова

Приказ № 41 от «31» августа 2021г

**«Программа поддержки и развития
кадрового потенциала ДОУ
на 2021-2024 годы**

Паспорт Программы

Наименование Программы	Программа поддержки и развития кадрового потенциала МДОУ детский сад «Василек»
Направление Программы	Непрерывность профессионального развития педагогов ДОУ
Назначение программы	Обеспечение образовательной организации высококвалифицированными педагогическими кадрами, способными осуществлять качественное дошкольное образование в условиях введения и реализации ФГОС ДО.
Нормативно-правовая база	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. 2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384). 3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования". 4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». 5. Конституция Российской Федерации; 6. Устав МДОУ детский сад «Василек»
Сроки реализации Программы	Программа рассчитана на 3 года. Срок реализации: 2021 - 2024 г.г.
Цель Программы	Создание непрерывной системы повышения квалификации педагогических работников в детском саду с учетом современных требований, в соответствии с профессиональными потребностями педагогов и образовательной организации.
Основные задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать системный подход организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетенции педагогических кадров образовательной организации. 2. Создать благоприятные правовые, организационные условия для повышения образовательного уровня квалификации педагогических работников. 3. Совершенствовать управленческую деятельность с позиции мотивирования и стимулирования профессионального развития педагогического коллектива. 4. Обеспечить эффективное сотрудничество и укрепить статус педагогического коллектива как команды единомышленников. 5. Повысить престиж образовательной организации через рост квалификации педагогических работников.

Разработчики программы	Заведующий детский сад «Василек» Белова М.А. Рабочая группа педагогов МДОУ д/с «Василек»
Основные участники Программы	Педагоги МДОУ детский сад «Василек»
Партнёры Программы	-Отдел по образованию МР г. Нерехта и Нерехтский район -Костромской областной институт развития образования
Ожидаемые результаты реализации Программы	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 педагога. 2. Повышение профессиональной компетентности и непрерывного роста профессионализма педагогов ДОУ в области применения современных образовательных технологий, понимании концепции и идеологии ФГОС ДО. 3. Закрепление кадров в ДОУ 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.
Система организации Контроля исполнения Программы	Контроль над реализацией Программы осуществляют её разработчики.

Концептуальная основа Программы

«В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя. Учитель живет до тех пор, пока он учится. Как только он перестает учиться, в нем умирает учитель».

К.Д. Ушинский

В условиях государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, а также внедрения профессионального стандарта педагога изменились требования, предъявляемые как к образовательному процессу, так и профессиональным качествам педагога.

Концепция модернизации российского образования требует повышения качества дошкольного образования, создания условий для личностного развития каждого ребенка.

Педагог является основным носителем, субъектом тактических изменений в образовательном пространстве. Ведь конкретного ребёнка воспитывает конкретный педагог, а, значит, качество знаний каждого ребёнка будет зависеть от качества профессиональной подготовленности и мастерства каждого педагога.

Педагог – ключевая фигура процесса модернизации образования. Следовательно, важным условием является подготовка педагогических кадров, формирование их философской и педагогической позиции, методологической, дидактической, коммуникативной, методической и других компетенций.

Введение государственных образовательных стандартов нового поколения требуют от педагога совершенно нового подхода к образовательному процессу. У каждого педагога должна появиться потребность в модернизации своей деятельности, применении достижений педагогической науки и передового педагогического опыта, готовность воспитывать всех без исключения детей, вне зависимости от их склонностей, способностей, особенностей развития, ограниченных возможностей.

В новом «Профессиональном стандарте педагога» четко обозначена потребность в новом педагоге:

- педагоге, который не боится различных изменений в программах, учебных планах и т. д., так как владеет навыками профессиональной управленческой деятельности;
- педагоге, который не только учит, но и, в первую очередь, находит способы включения каждого ребёнка в личностно-значимую деятельность и создает условия для приобретения детьми жизненного опыта;
- педагоге, применяющем и апробирующем новые развивающие технологии и обладающим информационной компетентностью.

Современному обществу нужны педагоги, которые не только учат детей, но и готовы сами постоянно учиться и развиваться.

Современные условия ставят перед педагогическими и руководящими кадрами новые требования, меняется взгляд на педагогическую деятельность, реальный образовательный процесс. В этих условиях особое значение приобретает профессиональное развитие педагогических кадров дошкольных учреждений как одного из главных ресурсов обеспечения и развития качества дошкольного образования.

Профессиональное развитие – это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное самосовершенствование.

Профессиональное развитие педагога в настоящее время характеризуют такие показатели как:

Компетентность – способность к деятельности «со знанием дела», характеризует меру соответствия понимания, знаний и умений реальному уровню сложности выполняемых задач, способность принимать ответственные решения и действовать адекватно требованиям служебного и общественного долга.

Квалификация – мера освоения профессии или специальности, готовность к успешному решению проблем и выполнению задач, сопряженных с видом деятельности.

Профессионализм – уровень мастерства и искусства в определенном виде занятий, высокий уровень компетентного выполнения функциональных обязанностей.

Направленность педагогов на развитие своих профессиональных способностей и на достижение более высоких результатов - необходимое условие успешной реализации инновационной деятельности.

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.

Программа повышения квалификации педагогических работников «Профессиональное развитие» МДОУ детский сад «Василек» актуальна и значима как для образовательной организации, так и для района, так как направлена на формирование, обучение и развитие высококвалифицированного кадрового потенциала, способного эффективно реализовать образовательные программы общеобразовательного учреждения, вносить свой личный вклад в программу развития всей образовательной системы в целом.

Данная Программа способствует формированию современной системы работы с педагогическими кадрами, что, необходимо для:

- успешной адаптации образовательной организации к динамике внешней среды;
- рационального использования всех ресурсов образовательного учреждения;
- роста конкурентного преимущества образовательного учреждения;
- обеспечения стабильного развития образовательной организации

Анализ кадрового состава педагогических работников образовательной организации

Мониторинг педагогических кадров в МДОУ детский сад «Василек» показал следующее: в дошкольном учреждении сложился творческий, креативный педагогический коллектив в количестве 6 человек. Педагоги дошкольного учреждения, соблюдая принципы сочетания традиций и новаторства, следуют стратегическим направлениям развития системы современного образования в России. Качество образовательной работы во многом зависит от профессиональных характеристик педагогов. Самыми значимыми из них являются образовательный уровень, стаж работы, квалификационная категория.

Кадровый состав детского сада по образованию (на 01.09.2021г)

ДОУ укомплектовано кадрами на 100%.

Воспитательно-образовательный процесс в ДОУ осуществляет 6 педагогических работника (из них - 2 совместителя).

Из них:

воспитатели – 5; музыкальный руководитель -1

Образовательный уровень педагогических кадров:

Данные на основных работников:

По уровню образованию:

<i>Уровень образования</i>	<i>Количество/ %</i>
высшее образование	3 / 50%
среднее профессиональное	3/ 50%

Стаж педагогической работы:

<i>Стаж</i>	<i>Количество/%</i>
до 5 лет	1
5-10 лет	1 /17 %
10-15 лет	1/17%
15-20 лет	1/34%
свыше 20 лет	3/50%

Процент аттестуемых педагогов на категорию

<i>Квалификационная категория</i>	<i>Количество/%</i>
Высшая	2 /34%
Первая	1 /17%
Соответствие занимаемой должности	3 /50%
Не имеют	0

Повышение квалификации и профессиональная переподготовка

Численность/удельный вес численности педагогических работников, прошедших за последние 3 года повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности - 100%

Численность/удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации по применению в образовательном процессе федеральных государственных образовательных стандартов в общей численности педагогических работников - 100%

Проведенный анализ кадрового потенциала учреждения выявляет перспективы профессионального развития педагогического коллектива.

Коллектив состоит из молодых педагогов, имеющих достаточный практический опыт в области воспитания и обучения детей дошкольного возраста и обладающих творческим потенциалом, современными технологиями, гибкие в желании улучшить, усовершенствовать процессы деятельности ДОУ, желающие повысить профессиональный уровень.

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 ДОУ новыми квалифицированными кадрами.

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.

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 обеспечения образовательной организации высококвалифицированными педагогическими кадрами, способными осуществлять качественное дошкольное образование в условиях введения и реализации ФГОС ДО.

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе МО;
- конкурсное движение.

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу.
- недостаточная активность некоторых педагогов в профессиональном развитии.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов на основе оценки уровня квалификации. Инновационная направленность Программы состоит в

использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации и пр.)

Цели и задачи Программы

Стратегическая цель: обеспечение образовательной организации высококвалифицированными педагогическими кадрами, способными осуществлять качественное дошкольное образование в условиях введения и реализации ФГОС ДО.

Конкретная цель: создание непрерывной системы повышения квалификации педагогических работников в детском саду с учетом современных требований, в соответствии с профессиональными потребностями педагогов и образовательной организации.

Задачи:

1. Разработать системный подход организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетенции педагогических кадров образовательной организации.
2. Создать благоприятные правовые, организационные условия для повышения образовательного уровня квалификации педагогических работников.
3. Совершенствовать управленческую деятельность с позиции мотивирования и стимулирования профессионального развития педагогического коллектива.
4. Обеспечить эффективное сотрудничество и укрепить статус педагогического коллектива как команды единомышленников.
5. Повысить престиж образовательной организации через рост квалификации педагогических работников.

Принципы

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС);
- Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия);
- Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

Механизмы реализации Программы

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2021 по 2024 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

Общий объем финансирования

- Областной бюджет
- Муниципальный бюджет

Этапы реализации Программы:

- 1. Диагностический этап**
Основное содержание.

- Анализ профессионализма педагогов на основе изучения их профессиональных потребностей, результатов деятельности, личностных и профессиональных качеств личности.
- Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям педагог хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.

Практический результат.

- База данных о педагогах МДОУ детский сад «Василек».
- Система отслеживания профессиональных и информационных потребностей педагогов на основе разработанного банка диагностических методик.
- Разработка рекомендаций по планированию индивидуального плана профессионального развития педагога.

2. Практический этап.

Основное содержание. Организация деятельности по повышению профессиональных знаний, умений педагогов, создания условий для самосовершенствования. 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.

- Утверждение перспективного плана-графика повышения квалификации педагогических работников на 3 года.
- Разработка и реализация индивидуального плана профессионального развития педагога на текущий учебный год.

3. Аналитический этап.

Основное содержание. Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов. Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога.

Практический результат.

- Изучение уровня удовлетворённости педагогов.
- Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития педагогов.
- Определение перспектив дальнейшего развития образовательной организации, соответствующих критериям оценки качества образования, методологии обновления содержания, целей и структуры образования.

Основные направления Программы

При разработке Программы мы выделили основные линии профессионального развития педагогического коллектива:

- 1) Создание условий для повышения качества кадрового потенциала образовательной системы ДОУ.
- 2) Внедрение механизма управления непрерывным самообразованием и самореализацией педагога в рамках профессионального развития.

Создание условий для повышения качества кадрового потенциала образовательной системы ДОУ включает в себя:

1. Развитие нормативно-правовой базы по созданию условий повышения квалификации педагогических работников.
2. Совершенствование учебно-методического информационно-технического обеспечения воспитательно-образовательного процесса с учётом современных тенденций развития образования.

3. Разработка нормативной модели деятельности и содержания обучения педагога ДОУ.
4. Вооружение педагогов новыми профессиональными знаниями, компетенциями, необходимыми для реализации ФГОС ДО; прогрессивными педагогическими технологиями в рамках методической работы.
5. Организация эффективного функционирования системы повышения квалификации педагогов ДОУ.
6. Развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности и творческих инициатив педагогов.
7. Создание системы консалтингового сопровождения, начинающих педагогов на всех этапах их профессиональной карьеры.
8. Оценка эффективности реализации программы.

Внедрение механизма управления непрерывным самообразованием и самореализацией педагога в рамках профессионального развития включает в себя:

1. Определение педагогом дефицита компетентности (диагностика профессиональных барьеров: субъективно – «что я не знаю, не умею, но хочу узнать», объективно – «что я должен уметь делать»).
2. Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности.
3. Составление индивидуальной программы обучения педагога.
Программа представляет собой планирование программ повышения квалификации педагогов, индивидуальные консультации, взаимопосещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов.
4. Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития технологической компетентности педагога.
5. Коррекция общей программы повышения квалификации с учетом включения индивидуальных программ.
6. Реализация программы повышения квалификации педагогов.
7. Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности.
8. Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения). Определение перспектив дальнейшего развития.

Ресурсное обеспечение Программы

Материально-техническое обеспечение	Методическое обеспечение	Информационное обеспечение
Технические средства обучения: Проектор – 1 шт; Экран – 1 шт; Ноутбук – 2 шт.; Магнитофон – 1 шт;	Медиатека; необходимый дидактический материал, библиотека учебно-методической литературы,	-Подключена сеть Интернет с доступом к Wi-fi -принтеры цветные и черно- белые, фотоаппарат, -Педагоги ДОУ владеют ИКТ. - 100%

Ожидаемые результаты реализации Программы

Закрепление кадров в ДОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения)

- Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников
- Профессиональный рост педагогических кадров
- Готовность педагогических работников использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации
- Мотивация к качественному педагогическому труду
- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии принимающих участие в конкурсах, творческих группах
- Повышение социального статуса воспитателя
- Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий)
- Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов;
 - Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 70%
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.
- Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

Мониторинг реализации Программы

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.

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

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

С одной стороны данная Программа - это система мероприятий, направленных на повышение квалификации и переподготовки педагогов дошкольного образования.

С другой стороны – стратегический инструмент профессионального образования педагогов, позволяющий активизировать творческую инициативу сотрудников, направить интеллектуальную и духовную энергию человеческих ресурсов на эффективную реализацию миссии ДОУ.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДООУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений по реализации модели внутриорганизационного продвижения персонала, ИППР, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-100%
Закрепление кадров в ДООУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДООУ педагогическими кадрами на 100%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение о премировании в ДООУ

План мероприятий по реализации программы

задачи	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов Повышение квалификации на КПК педагогов не менее 1 раза в 3 года	Ежегодно сентябрь	Заведующий ДОУ
	Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Старший воспитатель
2. Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов	Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.	Сентябрь ежегодно	Заведующий ДОУ Старший воспитатель
	Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: МО, образовательные интернет сайты персональные сайты педагогов и т.п.	Весь период	Заведующий, старший воспитатель ДОУ
	Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов	Весь период	Заведующий и старший воспитатель
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Старший воспитатель
	Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете	Ноябрь-май	Старший воспитатель
	Организация методического сопровождения реализации ФГОС ДО: заседания педсоветов профильные и индивидуальные консультации временные творческие объединения по направлениям работы	Ежемесячно	Заведующий, старший воспитатель ДОУ
	3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения	Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного и на базе ДОУ) по индивидуальным планам профессионального развития (ИППР)	ежегодно
Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.		2021-2024	Старший воспитатель ДОУ

<i>задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственн ые</i>
	Проведение серии обучающих семинаров для младших воспитателей		
	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов «Искусство самопрезентации» «Учимся искусству дискуссии» «Как научиться красиво и убедительно говорить»	2021-2024	Заведующий ДОУ
	Развитие конкурсного движения: конкурсы муниципального, регионального, всероссийского уровней; дистанционные конкурсы; профессиональные конкурсы «Воспитатель года»	2021-2024	Заведующий ДОУ
	Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий»	По срокам орг-ии	Специалист по внедрению компьютерных технологий
	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий ДОУ
	Картотечное структурирование методического обеспечения ДОУ	Август, ежегодно	Заведующий ДОУ
	Посещение научно - практических, конференций, методических семинаров	Весь период	Заведующий ДОУ
	Участие в вебинарах, дистанционных видеоконференциях и др. формах повышения квалификации с применением информационных технологий	Весь период	Заведующий ДОУ
5. Сохранить и укрепить здоровье сотрудников ДОУ	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников ДОУ	2021-2024	Заведующий ДОУ
	Проведение Дня здоровья для педагогических работников Разработка Положения о Дне здоровья	Апрель, ежегодно	Старший воспитатель,
	Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации	Весь период	Заведующий ДОУ
6. Выйт и на новый уровень	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Заведующий ДОУ

	Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок.	Весь период	Коллектив ДОУ
	Повышение имиджа учреждения	Весь период	Коллектив ДОУ

Заключение

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса ДОУ.

Литература

1. Амонашвили Ш.А. Педагогическая симфония: В 3ч. Екатеринбург, 1993.
2. Белкина В.Н., Карпов А.В., Ревякина И.И. Теория и практика развития профессиональной педагогической рефлексии. Ярославль, 2006.
3. Булатова О.С. «Педагогический артистизм: учебное пособие// М.: Издательский центр «Академия» 2001.
4. Ершов П.М. «Технология актерского искусства», Москва, 1992.
5. Разумный В.А. Содержание образования: Единство знаний, эмоций и веры// Педагогика. 1998. №5
6. Шадриков В. Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности//Вестник ЯГУ им. П. Г. Демидова. - 2006.-№ 1.-с. 15-20
7. Якушева С.Д. Основы педагогического мастерства: учебник. 4-е изд., испр. И доп. // М.: Издательский центр «Академия», 2011.

