

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №5»

ИНН 6686067960 КПП 668601001 624092 Свердловская область, г. Верхняя Пышма  
улица Петрова 22а тел. 8 (34368) 7-73-2

Утвержден  
Заведующим МАДОУ детский сад № 5  
М.В. Дьячковой



**План профессионального развития педагогов МАДОУ детский сад № 5**

| Мероприятия  | Планируемый результат             | Сроки               | Ответственный                 |
|--|-----------------------------------|---------------------|-------------------------------|
| 1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ.   | Статистические данные мониторинга | ежегодно            | Заведующий,<br>Зам.зав по ВМР |
| 2. Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров - комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОУ молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение наставничества);<br><br>- 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 | Укомплектованность кадрами        | 2022-2023<br>уч.год | Заведующий,<br>Зам.зав по ВМР |

|  |  |                       |                                       |
|--|--|-----------------------|---------------------------------------|
| <p>кв. категорию, материальное стимулирование);</p> <p>- комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.)</p>  |  |                       |                                       |
| <p>3. Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:</p> <p>- разработка программы повышения уровня профессионального мастерства;</p> <p>- систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения (не реже 1 раза в 3 года);</p> <p>- повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория;</p> <p>- обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью;</p> <p>- мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ.</p> | <p>Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив</p> | <p>Ежегодно</p>       | <p>Заведующий,<br/>Зам.зав по ВМР</p> |
| <p>4. Мероприятия по аттестации педагогического персонала: - изучение нормативно-</p>  | <p>Повышение квалификационной категории</p>                    | <p>По перспективе</p> | <p>Заведующий,<br/>Зам.зав по ВМР</p> |

|  |  |                |                            |
|--|--|----------------|----------------------------|
| правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДООУ; - портфолизация педагогического персонала; - систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня; | педагогического персонала учреждения.  | вному плану ПК |                            |
| 5. Помощь педагогу в выборе темы самообразования, сопровождение по теме.   | Выступление на заседании методического объединения   | Ежегодно       | Зам.зав по ВМР             |
| 6. Организация участия во внутренних, муниципальных, городских мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д)  | Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания. | Ежегодно       | Зам зав по ВМР             |
| 7. Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников  | Нормативные документы  | До 2026 года   | Заведующий, Зам.зав по ВМР |

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 ДОУ.
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