



Утверждаю:
Заведующий МКДОУ
«Сипавский детский сад»
Н.П.Зырянова
Приказ № 72/А-ОД от 31.08.2023г

ПЛАН
профессионального развития педагогов
МКДОУ «Сипавский детский сад»

Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1.Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ	Статистические данные мониторинга	ежегодно	заведующий
2.Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров: – комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОУ молодых специалистов (внедрение наставничества, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, стимулирование молодых специалистов) - 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 категорию, материальное стимулирование) - комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания).	Укомплектованность кадров	2023-2024 уч. год	Заведующий
3.Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ: - разработка программы повышения	Стабильно работающий коллектив	ежегодно	заведующий

Утверждаю:
Заведующий МКДОУ
«Сипавский детский сад»
_____ Н.П.Зырянова
Приказ № 72/1 -ОД от 31.08.2023г

ПЛАН
профессионального развития педагогов
МКДОУ «Сипавский детский сад»

Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1.Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ	Статистические данные мониторинга	ежегодно	заведующий
2.Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров: – комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОУ молодых специалистов (внедрение наставничества, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, стимулирование молодых специалистов) - 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 категорию, материальное стимулирование) - комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания).	Укомплектованность кадров	2023-2024 уч. год	Заведующий
3.Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ: - разработка программы повышения	Стабильно работающий коллектив	ежегодно	заведующий

<p>уровня профессионального мастерства;</p> <ul style="list-style-type: none"> - систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения (не реже 1 раза в 3 года); - повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория; - мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ. 			
<p>4. Мероприятия по аттестации педагогического персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих аттестацию педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДОУ; - портфолизация педагогического персонала; - систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня. 	Повышение квалификационной категории персонала учреждения	По перспективному плану	заведующий
<p>5. Помощь педагогу в выборе темы самообразования, сопровождение по теме.</p>	Выступление на заседании методического объединения	Ежегодно	заведующий
<p>6. Организация участия на внутренних, муниципальных мероприятиях , направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т.д.)</p>	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.	Ежегодно	заведующий
<p>7. Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов, касающихся деятельности сотрудников.</p>	Нормативные документы	До 2026 года	заведующий

Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала

1.Создание благоприятных условий для:

- Профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
- Мотивация к качественному педагогическому труду;
- Увеличение доли педагогических работников , реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных
- 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.