Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 26

Принято
на педагогическом совете
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 26
Протокол № 3 от «12» января 2023г

Утверждено приказом
заведующего муниципальным дошкольным
образовательным учреждением
детский сад № 26

Подписано цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 26
DN: c=RU, st=Ярославская область, street=улица Молодогвардейцев, дом 6, l=город Рыбинск, title=ЗАВЕДУЮЩИЙ, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 26, 1.2.643.100.1=1200313032373630313131333234 32, 1.2.643.100.3=1208313234373633032363436, 1.2.643.100.4=1208323631303034323038 38, 1.2.643.3.131.1.1=120C373631303232303635323830, email=dou26.rybinskgymregion.ru, givenName=Екатерина Евгеньевна, sn=Дубова, cn=МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 26
Дата: 2023.01.12 12:33:10 +03'00'

_____ Е.Е. Дубова

Приказ № 04-ОД от «12» января 2023

# Программа
# развития кадрового потенциала
# муниципального дошкольного образовательного учреждения
# детский сад № 26 город Рыбинск
# на 2023-2027 годы

**Рыбинск**

**2023**

# Содержание


| | |
|---|---|
| Раздел I | 3 |
| 1.1. Паспорт программы развития кадрового потенциала | 3 |
| 1.2. Введение | 5 |
| 1.3. Актуальные основания разработки Программы | 5 |
| 1.4. Проблемно – ориентированный анализ кадровых ресурсов детского сада | 6 |
| 1.5. Концептуальные положения преодоления проблемных зон и перспективного развития кадрового потенциала детского сада | 7 |
| Раздел II | 8 |
| 2.1. Цель Программы | 8 |
| 2.2.Задачи Программы | 8 |
| 2.3. Принципы Программы | 8 |
| 2.4. Механизмы реализации Программы | 9 |
| 2.5. Основные этапы реализации Программы | 10 |
| 2.6. Ожидаемые результаты реализации Программы | 10 |
| Раздел III | 11 |
| 3.1. Система мероприятий по реализации Программы | 11 |
| РАЗДЕЛ IV | 17 |
| 4.1. Мониторинг реализации Программы | 17 |
| 4.2. Организация управления программой и контроль хода её реализации | 19 |
| 4.3. Заключение | 19 |
| Перечень литературных источников | 20 |
| Приложение 1 «Модель профессионального продвижения» | 21 |
| Приложение 2 «Индивидуальный план профессионального развития» | 22 |
| Приложение 3 Анкета для наставника. Анкета для стажера | 24 |
| Приложение 4 «Профиль степени благоприятности условий профессионального развития кадров» | 26 |

## Раздел I

### 1.1. Паспорт программы развития кадрового потенциала

| | |
|---|---|
| *Наименование Программы* | Программа развития кадрового потенциала муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 26 (далее - Программа) |
| *Основания разработки Программы* | Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;<br>Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;<br>Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642;<br>Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2024 года»;<br>Муниципальная программа «Развитие муниципальной системы образования в городском округе город Рыбинск Ярославской области» утверждена постановлением Администрации городского округа город Рыбинск от 07.09.2020 №1985;<br>Целевая программа развития кадров муниципальной системы образования городского округа город Рыбинск на 2021 – 2025 годы и перспективы до 2027 года |
| *Основные разработчики Программы* | Рабочая группа муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 26 (далее - детский сад);<br>Заведующий Дубова Екатерина Евгеньевна |
| *Миссия Программы* | Создание условий для обеспечения профессионального развития педагогов, оказание помощи педагогическому коллективу в активизации творческого потенциала с целью дальнейшего повышения качества образовательной деятельности в Детском саду |
| *Цели Программы* | ***Стратегическая цель:*** обеспечение профессиональной готовности педагогических кадров Детского сада к реализации профессиональной деятельности в условиях непрерывного обновления технологий и ресурсов с учетом современных вызовов к образованию.<br>***Тактическая цель:*** развитие личностно-ориентированной среды профессионального развития кадров Детского сада для обеспечения высокого уровня качества образования с учетом современных требований российского образования.<br>***Конкретная цель:*** формирование субъектной позиции педагогов по отношению к собственной профессиональной деятельности. |
| *Задачи Программы* | Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников;<br>Развивать профессиональную культуру и компетенций педагогов;<br>Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;<br>Обновить структуру и содержание методической службы с учетом основных направлений Программы развития детского сада;<br>Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников;<br>Выйти на новый уровень организационной культуры образовательной организации |
| *Основные направления преобразований* | Освоение новых способов развития профессиональных компетенций и восполнения профессиональных дефицитов педагогов Детского сада.<br>Обновление ресурса комплексной методической поддержки педагогических кадров в сфере социально-воспитательной |

| | |
|---|---|
| | деятельности образовательной организации.<br>Обеспечение методического сопровождения педагогических кадров в процессе совершенствования ключевых профессиональных компетентностей для достижения эффективности деятельности детского сада.<br>Продвижение эффективных практик использования дистанционных технологий, новых образовательных практик и технологий для обеспечения вариативности освоения образовательных программ воспитанниками. |
| *Срок реализации Программы* | 2023-2027 годы |
| *Исполнители Программы* | Педагогические и руководящие работники муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 26 |
| *Источники финансирования Программы* | Бюджетные и внебюджетные средства Детского сада.<br>Финансовое обеспечение муниципального задания деятельности муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 26.<br>Финансовое обеспечение муниципальных мероприятий по сфере образования. |
| *Ожидаемые результаты реализации Программы* | Укомплектованность образовательной организации высококвалифицированными педагогическими кадрами.<br>Достижение высокого уровня профессионализма и мотивации педагогического персонала на выполнение задач в условиях обновления содержания образования с целью повышения качества образовательной деятельности в Детском саду.<br>Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий).<br>Использование наставничества как формы методической деятельности.<br>Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).<br>Высокий уровень удовлетворенности родителей качеством образовательных услуг в Детском саду. |

## 1.2. Введение

На современном этапе преобразований отечественного образования и быстро развивающихся технологий развитие кадров является для любой организации жизненно необходимым. Существует множество причин, по которым организация просто обязана уделять внимание образованию и непрерывному совершенствованию квалификации своих сотрудников. Повышение качества дошкольного образования, его эффективности напрямую зависит от профессионального уровня педагогических кадров. Профессионализм педагогов выступает гарантом формирования качественно иной системы дошкольного образования, становится одним из ключевых условий развития и успешной социализации воспитанников.

Образовательная организация всегда заинтересована в наиболее эффективном развитии кадров. Персоналу как одному из главных источников создания конкурентных преимуществ на длительный период принадлежит важнейшее место в системе стратегического менеджмента.

Особенность нынешнего состояния системы образования заключается в том, что её реформирование происходит на фоне высокой динамики изменений в обществе, неоднородности и ограниченности ресурсов образовательных организаций. В этих условиях число новых проблем и порожденных ими новых задач, работать над решением которых приходится образовательным учреждениям, неуклонно возрастает. Многие из них принципиально новы и не могут быть решены на основе прежнего опыта, что усложняет управленческую деятельность. В современных условиях руководитель, из всех типов организационных ресурсов, наибольшее влияние способен оказать на человеческие ресурсы.

Проблема профессионального роста и формирования новых компетенций руководителя и педагогического коллектива образовательной организации является, наверное, одной из приоритетных в системе образования.

## 1.3. Актуальные основания разработки Программы

Потребности образовательной организации в развитии педагогического персонала складываются сегодня под воздействием следующих основных факторов:

- профессиональные знания быстро устаревают, что приводит к снижению квалификации специалистов;
- происходят стремительные технологические изменения, которые требуют овладения новыми знаниями, умениями и навыками;
- детский сад ощущает постоянную конкуренцию, требующую повышения качества предоставления услуг, более эффективного использования ресурсов организации.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 95, 96 и 97) закрепляет для отечественного образования норму формирования гибкой подотчетной обществу системы непрерывного образования, развивающего человеческий капитал и обеспечивающего текущие и перспективные потребности социально-экономического развития Российской Федерации.

Указами Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2024 года» определены стратегические цели развития кадров и механизмы их достижения.

Ключевой фигурой достижения поставленных целей является педагог.

Таким образом, данные тенденции изменений на всех уровнях системы образования требует оперативного и гибкого реагирования на данные вызовы, поиска эффективных механизмов непрерывного профессионального совершенствования руководителя и педагогов муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 26.

### 1.4. Проблемно – ориентированный анализ кадровых ресурсов детского сада

В детском саду запущен процесс непрерывной профессионализации кадрового потенциала как основы динамического развития образовательной организации.

Профессионализация – процесс становления работника профессионалом, то есть человеком, в совершенстве владеющим навыками, знаниями, умениями, необходимыми для деятельности, и осознающий социокультурную ценность этой деятельности.

Анализ данных на 01.01.2023 показывает:

| Состав педагогического персонала детского сада | Число ставок по штату, единиц | Численность работников. человек |
|---|---|---|
| администрация (заведующий) | 1 | 1 |
| воспитатель | 6,0 | 5 |
| музыкальный руководитель | 0,75 | 1 |

Распределение педагогического персонала по возрасту:

| Возраст | Кол-во чел. | Возраст | Кол-во чел. |
|---|---|---|---|
| Моложе 25 лет | 1 | 40-44 | 1 |
| 25-29 | 0 | 45-49 | 1 |
| 30-34 | 0 | 50-54 | 2 |
| 35-39 | 0 | 55-59 | 1 |

Распределение педагогического персонала по стажу педагогической работы:

| Стаж работы | **Всего** | До 3 лет | От 3 до 5 | От 5 до 10 лет | От 10 до 15 лет | От 15 до 20 лет | 20 лет и более |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Количество педагогов | **6** | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 |
| % | **100** | 16,7 | 0 | 0 | 0 | 33,3 | 50 |

Распределение педагогического персонала по уровню образования:

| Уровень образования | Высшее | В том числе педагогическое | Среднее специальное | В том числе педагогическое |
|---|---|---|---|---|
| Количество педагогов | 4 | 4 | 2 | 2 |
| % | 66,7 | 66,7 | 33,3 | 33,3 |

Распределение педагогического персонала по уровню квалификации:

| Квалификационная категория | Высшая | Первая | Соответствие занимаемой должности | Без категории |
|---|---|---|---|---|
| Количество педагогов | 1 | 4 | 0 | 1 |
| % | 16,65 | 66,6 | 0 | 16,65 |

Таким образом, сегодня мы можем констатировать, что в образовательной организации, с одной стороны, есть условия для профессионального развития педагога, но, с другой стороны, есть необходимость поиска и освоения новых ресурсов профессионализации кадров.

К основным проблемам проявления данного противоречия можно отнести:

— дефицит педагогических кадров муниципальной системы образования городского округа город Рыбинск;

— потребность в обучении педагогических работников детского сада методам воспитания и социализации воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и особыми образовательными потребностями;
— возрастной дисбаланс кадрового состава образовательной организации (медленная ротация кадров, наблюдается старение кадрового потенциала);
— обесценивание значимости педагогической профессии, падение престижа и низкий статус педагогического труда.

Ключевым условием повышения качества образования является высокий уровень профессиональной компетентности педагогических кадров. Соответственно, необходима модернизация профессионального педагогического образования в соответствии с изменяющимися запросами социальной среды и нормативного поля.

Внесение изменений в федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» актуализировано проблему разработки программ воспитания в каждом образовательном учреждении. Новое время требует новых способов работы.

Условия необходимости организации образовательной деятельности в удаленном режиме поставило педагогов детского сада перед проблемой освоения дистанционных технологий, новых образовательных практик и технологий для обеспечения вариативности освоения образовательных программ дошкольниками и взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников образовательной организации.

### 1.5. Концептуальные положения преодоления проблемных зон и перспективного развития кадрового потенциала детского сада

Основными принципами работы с педагогическими кадрами детского сада являются:
— безусловный приоритет в организации деятельности с педагогическими кадрами стратегических целей образовательной организации и обеспечения высокого уровня качества образования;
— постоянная адаптация целей и задач по развитию кадрового потенциала к изменяющимся социальным и экономическим условиям, требованиям ФГОС ДО, профессионального обучения;
— повышение престижа педагогической деятельности, разработка систем мотивации и стимулирования педагогических кадров;
— непрерывность образования и развития педагогических кадров;
— привлечение широкого круга социальных и профессиональных партнеров для обеспечения адекватного вызовам системы образования формального и неформального непрерывного дополнительного профессионального образования кадров;
— налаживание эффективных профессиональных коммуникаций педагогических работников с целью обмена опытом и информацией;
— регулярная оценка эффективности деятельности отдельных педагогов и руководителя детского сада, коллектива образовательной организации для обеспечения своевременной коррекции и совершенствования кадрового потенциала.

Данная Программа опирается на принцип непрерывного образования и учитывает весь комплекс изменений в образовании: интенсификацию образовательной деятельности, новое содержание и формы её организации, социокультурную и ценностную переориентацию образования.

Новые приоритеты в государственной политике, педагогической науке и образовательной практике актуализируют процессы непрерывного профессионального развития кадров детского сада и побуждают обратиться к созданию моделей, поиску педагогических условий, эффективных методов, технологий, форм, средств образовательной и методической

деятельности для обеспечения непрерывного личностно-профессионального развития и педагогов, и руководителя образовательной организации.

*Принципами организации деятельности в рамках Программы* можно считать следующие:

- рефлексивность;
- активность;
- личностная значимость;
- ценностная ориентированность;
- практическая направленность;
- диалогичность.

## Раздел II

### 2.1. Цель Программы

***Стратегическая цель:*** обеспечение профессиональной готовности педагогических кадров Детского сада к реализации профессиональной деятельности в условиях непрерывного обновления технологий и ресурсов с учетом современных вызовов к образованию.

***Тактическая цель:*** развитие личностно-ориентированной среды профессионального развития кадров Детского сада для обеспечения высокого уровня качества образования с учетом современных требований российского образования.

***Конкретная цель:*** формирование субъектной позиции педагогов по отношению к собственной профессиональной деятельности.

### 2.2. Задачи Программы

- Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников;
- Развивать профессиональную культуру и компетенций педагогов;
- Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
- Обновить структуру и содержание методической службы **с** учетом основных направлений Программы развития детского сада;
- Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников;
- Выйти на новый уровень организационной культуры образовательной организации.

***Реализация задач и достижение цели возможно через:***

- информирование педагогов о современных тенденциях в системе образования, возможностях повышения профессиональной квалификации;
- включение педагогов в проектную деятельность;
- формирование «внутренней» мотивации к профессиональному саморазвитию;
- изменение установок и ожиданий членов педагогического коллектива по отношению к их роли в системе образовательной организации;
- формирование ценностно-ориентационного единства группы (профессионального сообщества);
- содействие процессу профессиональной и психологической адаптации новых членов педагогического коллектива.

### 2.3. Принципы Программы

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС ДО);

— 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).

## 2.4. Механизмы реализации Программы

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

Программа рассчитана на период с 2023 по 2027 годы в соответствии с актуальной ситуацией образовательной организации. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

Финансовыми ресурсами детского сада являются субсидии на выполнение муниципального задания и привлеченные внебюджетные средства (средства за счет организации платных образовательных услуг, родительская плата). Программа включает мероприятия, финансирование которых предусмотрено в рамках плана финансово – хозяйственной деятельности.

| № 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 образовательной деятельности 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 |

**Основные направления деятельности**

| Организация профессиональной коммуникации | Мотивация самообразования | Психологическая и методическая поддержка |
|---|---|---|

**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 взаимодействия с родителями;
Работа с компьютером, использование Интернета, банка цифровых образовательных ресурсов и др.

**Взаимосвязь и Взаимодействие**

***Личностные характеристики***

Интеллект
Тип мышления
Темперамент
Характер
Физические данные
Харизма
Обаяние
Обладание музыкальным слухом
Владение искусством стихосложения
Степень развитости чувства юмора
Артистические умения и др.

## 2.5. Основные этапы реализации Программы

***2023 г. (краткосрочный этап)***

Основная задача: самоопределение планирование и проектирование деятельности по реализации Программы образовательной организацией

***2023-2024 гг. (среднесрочный этап)***

Основная задача: создание новых образцов педагогической, социальной и управленческой практики, обеспечивающей стратегические преобразования в практике развития кадрового потенциала детского сада № 26 для обеспечения способности соответствовать вызовам современного образования.

***2023-2027 гг. (долгосрочный этап)***

Основная задача: приведение уровня компетентности кадров детского сада в соответствие новым профессиональным задачам с учетом тенденций развития отечественного образования.

## 2.6. Ожидаемые результаты реализации Программы

- Укомплектованность высококвалифицированными педагогическими кадрами.
- Достижение высокого уровня профессионализма и мотивации педагогического персонала на выполнение задач в условиях обновления содержания образования с целью повышения качества образовательной деятельности в Детском саду.
- Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий).
- Использование наставничества и как формы методической деятельности.
- Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).
- Высокий уровень удовлетворенности родителей качеством образовательных услуг в Детском саду.

## Раздел III

### 3.1. Система мероприятий по реализации Программы

| Направления деятельности | Мероприятия | Результаты | Сроки | Ответственные |
|---|---|---|---|---|
| **Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических кадров** | Разработка перспективного плана повышения квалификации педагогов | Повышение квалификации педагогов не менее 1 раза в 3 года | Ежегодно, сентябрь | Заведующий |
| | Представление к награждению лучших работников образования государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия | Поощрение труда педагогов-новаторов, стимулирование педагогов для вовлечения их в инновации | Ежегодно | Заведующий |
| | Внесение изменений в Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников | Локальный акт о материальном стимулировании работников. Усиление дифференциации оплаты труда. Повышение эффективности деятельности педагогов | По мере необходимости | Заведующий |
| | Оказание поддержки и мотивация педагогов при прохождении процедуры аттестации | Подтверждение эффективности управленческой деятельности со стороны руководителя детского сада | Согласно плана проведения процедуры аттестации | Заведующий |
| | С целью профориентации учащихся школ, организовать взаимодействие их с детьми и педагогами детского сада в организации режимных моментов и игровой деятельности | Совершенствование системы сетевого взаимодействия детский сад-школа | Согласно плана сотрудничества с СОШ № 43 с сентября 2023 г | Заведующий |

| Направления деятельности | Мероприятия | Результаты | Сроки | Ответственные |
|---|---|---|---|---|
| **Развитие профессиональной культуры и компетенций педагогов** | Организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения | Формирование заказа на подготовку педагогических кадров | Ежегодно, сентябрь-октябрь | Заведующий |
| | Расширение образовательного пространства | Создание необходимых условий для включения педагогов детского сада в образовательное пространство города, области и т. д. (персональные сайты педагогов и т.п.) | Постоянно | Заведующий |
| | Организация обучения педагогов основам компьютерной грамотности | Достижение 100% ИКТ-компетенции педагогов | Постоянно по мере необходимости | Заведующий |
| | Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ОО) | Заполнение карт оценки Приложения ВСОКО, составление Аналитической справки | Ежегодно, май | Заведующий |
| | Составление, корректировка и анализ реализации индивидуального плана профессионального развития (ИППР) и представление результатов на итоговом педсовете | Отчеты и презентации педагогов | Ежегодно ноябрь-май | Заведующий, педагоги |
| | Разработка модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога (**Приложение 1**) | Заседания педсоветов; профильные и индивидуальные консультации; временные творческие объединения по направлениям деятельности | Постоянно | Заведующий, педагоги |

| Направления деятельности | Мероприятия | Результаты | Сроки | Ответственные |
|---|---|---|---|---|
| **Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров** | Организация научно-методического сопровождения развития кадрового потенциала согласно ИППР (**Приложение 2**) | Повышение мастерства педагогов. Теоретическая подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям в области образования | В течение всего периода | Заведующий |
| | Внедрение Целевой модели наставничества (**Приложение 3**, локальные акты по внедрению наставничества) | Организация системного подхода к профессиональной подготовке педагогов детского сада | В течение всего периода | Заведующий, педагоги-наставники |
| | Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов | Формирование у педагогов коммуникативной культуры, как элемента уклада ОО и реализации программы воспитания | 2023-2025 | Заведующий, социальные партнеры |
| | Предоставление возможностей общения педагогических работников с педагогами, психологами и социальными педагогами города и области | Участие в значимых мероприятиях муниципального и регионального уровней | Постоянно согласно плана проводимых мероприятий | Заведующий |
| | Организация дистанционного обучения педагогов | Регистрация педагогов на сайтах дистанционного обучения, прохождение обучения | По мере необходимости | Заведующий |
| | Развитие конкурсного движения педагогов | Выдвижение педагогов для участия в конкурсах различного уровня, отчет педагогов о результативности участия в мероприятиях (презентации) | Ежегодно | Заведующий |

| Направления деятельности | Мероприятия | Результаты | Сроки | Ответственные |
|---|---|---|---|---|
| **Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений Программы развития детского сада** | Совершенствование форм методической деятельности с педагогическим коллективом | Эталонная модель педагога детского сада № 26 (как желаемый результат) Программа развития ОО | Ежегодно | Заведующий |
| | Осуществление аналитико-оценочного сопровождения образовательного процесса, реализация ВСОКО (согласно документам ВСОКО) | Привлечение педагогов к участию во внутреннем контроле | Весь период | Заведующий, педагоги |
| | Овладение основами научного анализа собственной педагогической деятельности (**Приложение 4**) | Формирование методической копилки с материалами различной тематики (по запросу педагогов и результатам в/к) | Весь период | Заведующий |
| | Создание условий для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе | Повышение ИКТ-компетенции педагогов | Весь период | Заведующий, педагоги |
| | Организация участия педагогов в мероприятиях разных уровней, направленных на повышение профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т. д.) | Включенность педагогов в деятельность на различных уровнях, участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания. | Весь период | Заведующий, педагоги |
| | Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня | Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет | Ежегодно | Заведующий, педагоги |

| Направления деятельности | Мероприятия | Результаты | Сроки | Ответственные |
|---|---|---|---|---|
| **Сохранение и укрепление здоровья педагогических работников** | Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников | Укрепление здоровья и улучшение самочувствия сотрудников | Постоянно | Заведующий |
| | Обеспечения безопасного пребывания сотрудников в детском саду | Разработан и согласован паспорт безопасности. Неукоснительно выполняются требования контрольно-надзорных органов | Постоянно | Заведующий |
| | Сдача норм ГТО | Пропаганда массового внедрения комплекса ГТО | По плану Департамента образования городского округа город Рыбинск Ярославской области | Заведующий |
| | Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, вакцинация | Уменьшение количества педагогов с различного рода заболеваниями | По плану | Заведующий, старшая медсестра |
| | Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий | Релаксация и сохранение профессионального долголетия | По необходимости | Психолог |
| | Проведение акций и конкурсов среди сотрудников | Пропаганда ЗОЖ, повышение эмоционального состояния | По плану | Заведующий, старшая медсестра |
| | Прохождение курсов по оказанию первой медицинской помощи | Овладение навыками взаимопомощи в соответствующих ситуациях | По плану | Заведующий, старшая медсестра |
| | Мониторинг валеологических знаний и умений педагогов | Оптимизация педагогической нагрузки | По плану | Заведующий, старшая медсестра |

| Направления деятельности | Мероприятия | Результаты | Сроки | Ответственные |
|---|---|---|---|---|
| **Выход на новый уровень организационной культуры образовательной организации** | Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок | Создание благоприятного психологического климата в коллективе | По плану | Заведующий |
| | Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе | Согласованность в действиях педагогов, усиление взаимопонимания, чувство общности | Постоянно | Управленческая команда |
| | Поддержка традиций детского сада (1 сентября, День пожилого человека...) | Формирование определенного имиджа образовательной организации | По плану | Заведующий |
| | Разработка положения и проведение конкурса «Лучший педагог детского сада» и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.) | Вовлеченность педагогов в дела детского сада, чувство принадлежности коллективу | По плану | Заведующий, рабочая группа |
| | Совершенствование структуры управления в условиях функционирования в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений | Существует система мер поощрения творческих педагогов, проводятся смотры - конкурсы профессионального мастерства | 2 раза в год | Заведующий, рабочая группа |
| | Совершенствование профессиональной компетентности педагогов как организаторов деятельности детей | Выработка единого взгляда педагогов на миссию ОО, которая определяет ценностные ориентации коллектива, и построение взаимодействия детско-взрослого сообщества | Постоянно | Заведующий, педагоги |

## РАЗДЕЛ IV

### 4.1. Мониторинг реализации Программы

Для оценки результатов реализации Программы как фактора индивидуального профессионально-личностного развития педагогов и руководителя детского сада могут быть применены четыре группы критериев:

— *профессиональные критерии* оценки содержат характеристики роста профессиональных знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации, результатов труда;

— *деловые критерии* оценки включают такие критерии, как приращения в таких личностных качествах педагога и руководителя как ответственность, организованность, инициативность, деловитость;

— *морально-психологические критерии* оценки, к которым относятся повышение уровня способностей к самооценке, психологической устойчивости, коммуникабельности;

— *специфические критерии* оценки, которые образуются на основе присущих человеку качеств и характеризуют его состояние здоровья, авторитет, особенности личности

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических кадров 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 системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделены следующие критерии:

| Индикатор | Формы и методы | Объект | Сроки | Ответственный |
|---|---|---|---|---|
| ***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 |
| ***Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности*** | | | | |
| Участие в деятельности 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 | Заведующий |
| ***Результативность образовательного процесса*** | | | | |
| Реализация образовательных программ дошкольного образования в полном объеме | Мониторинг освоения ООП ДО | Дети | 2 раза в год | Заведующий |
| Обобщение и презентация педагогического опыта | Экран наблюдений | Педагоги | 1 раз в год (май) | Заведующий |
| Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей | Анкетирование, беседа, самооценка | Педагоги | 1 раз в год (май) | Заведующий |

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

| **Диапазон (среднее значение)** | **Соответствие требованиям** |
|---|---|
| 4 – 3,1 | Полностью соответствует требованиям – 4б |
| 3 – 2,4 | В большей степени соответствует требованиям – 3б |
| 2,3 – 1,6 | Качество стремится к соответствию требованиям –2б |
| 1,5 – 0,7 | В меньшей степени соответствует требованиям –1б |
| 0,6 – 0 | Не соответствует требованиям – 0 |

Результат реализации Программы как фактора профессионального развития **коллективного субъекта** детского сада № 26 будет выражен в следующих критериях:

| **Критерии** | **Индикаторы** |
|---|---|
| *Оптимизация деятельности педагогических кадров* | Повышение качества дошкольного образования (ВСОКО) |
| | 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 |

***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 …….

В числе ***ожидаемых эффектов*** реализации Программы следует отметить также:

— активизация процессов внутриорганизационного обучения педагогических работников;
— становление и развитие образовательной организации как самообучающейся организации;
— повышение качества образования в детском саду, снижение уровня тревожности педагогов и конфликтности профессиональной среды, улучшение коммуникации с участниками образовательных отношений;
— рост творческой активности педагогов;
— обеспечение разнообразия форм включенности педагогов в общественную и культурную жизнь города;
— появление педагогических инициатив и проявление лидерских качеств в среде молодых педагогов детского сада;
— активизация профессионального взаимодействия в сетевом режиме;
— другие.

### 4.2. Организация управления программой и контроль хода её реализации

Реализация перечисленных направлений предполагает распределение функций организации, руководства и управления между участниками образовательных отношений. С целью оперативного управления и мониторинга хода реализации Программы создается Дирекция Программы.

Полномочия и ответственность субъектов управления Программой

**Дирекция Программы**:

— планирует мероприятия по реализации Программы;
— координирует деятельность всех субъектов образовательной организации по реализации Программы;
— разрабатывает систему мониторинга хода реализации Программы;
— контролирует ход реализации Программы;
— участвует в мониторинговых исследованиях;
— пропагандирует достижения детского сада по реализации Программы;
— вносит предложения по корректировке действия по реализации Программы.

**Образовательная организация:**

— реализует Программу;
— анализируют выполнение Программы в рамках своей компетенции;
— привлекает общественность и социальных партнеров к совместной деятельности по реализации Программы;
— вносит предложения по корректировке Программы.

**Общественность. Социальные партнеры:**

— участвуют в обсуждении, популяризации, реализации Программы;
— инициируют запрос на формирование новых компетенций сотрудников детского сада.

### 4.3. 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 развития кадрового потенциала обеспечит стабильную творческую деятельность педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, а также достижение нового качества образовательного процесса.

**Перечень литературных источников**

1. Демин В.А. Профессиональная компетентность: понятие, виды / В.А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2000 – № 4 – С. 35-39.

2. Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012 128с.

3. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы: методическое пособие/ ООО Издательство «АЙРИС – пресс», 2008 -192с.

4. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ /М.: ТЦ Сфера, 2005. - 160с. (Приложение к журналу «Управление ДОУ»

5. Белкина В.Н., Карпов А.В., Ревякина И.И. Теория и практика развития профессиональной педагогической рефлексии. Ярославль, 2006, 331с.

6. Шадриков В. Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности//Вестник ЯГУ им. П. Г. Демидова. – 2006. -№ 1. -е. 15-20с.

7. Якушева С.Д. Основы педагогического мастерства: учебник. 4-е изд., испр. И доп. // М.: Издательский центр «Академия», 2011.

8. Коноплѐва Г.И., Борщенко А.С. Понятие кадрового потенциала и стратегии его развития / Г.И. Коноплѐва, А.С. Борщенко // Альманах современной науки и образования. – Тамбов: Грамота, 2014. – № 2 (81). – С. 86 – 88.

9. Голицына Н.С. «Система методической работы с кадрами в дошкольном образовательном учреждении». - М.: Изд-во ПРИОР, 2007. - 405 с.

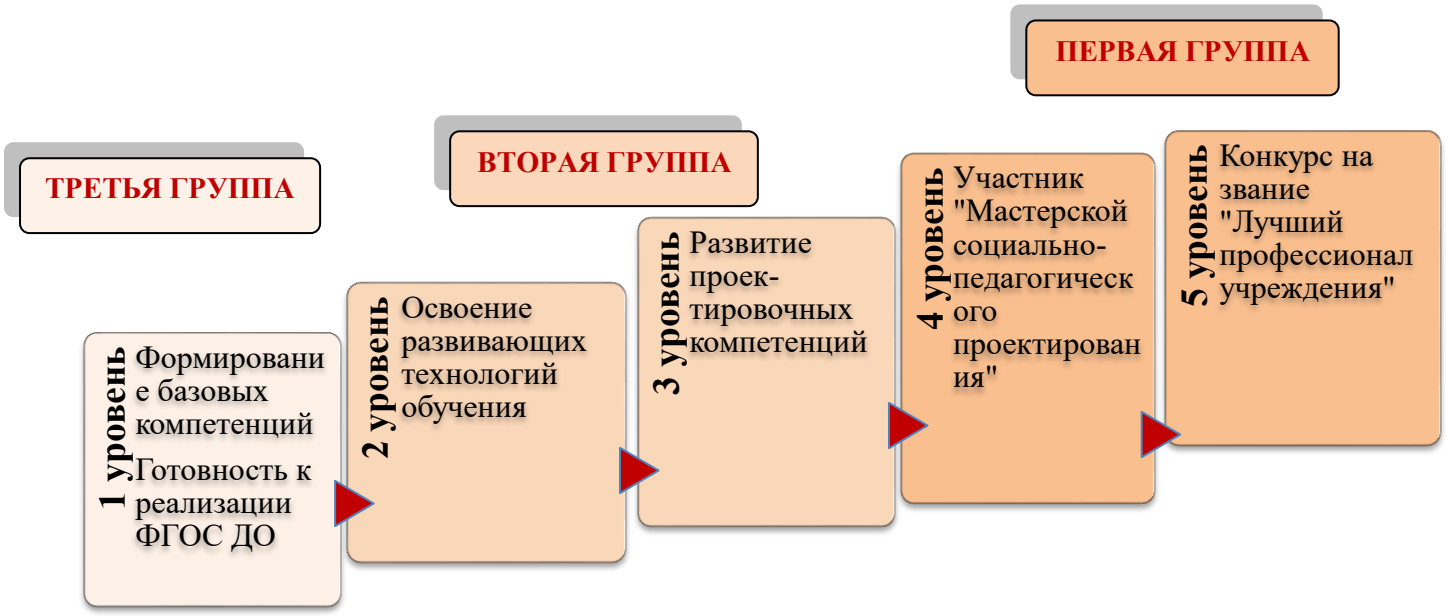
10. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р).

11. Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. URL: http://www.dissercat.com/content/kompetentnostnyi-podkhod-v-upravlenii-razvitiem-kadrovogo-potentsialamunitsipalnoi-obrazova#ixzz3Z3CAH9LV.

Приложение 1

**Модель профессионального продвижения** - это многоуровневая модель обучения педагогов с разной степенью профессионализма, которая позволяет:

— решать проблемы базовой подготовки начинающих педагогов;
— повышать профессиональный уровень «зрелых» педагогов, в том числе в вопросах реализации ФГОС ДО;
— снимать дефициты в знаниях и практических навыках у педагогов разного уровня профессионализма.




На основе проведённого обследования определяется индивидуальная траектория профессионального продвижения для каждого педагога, но при этом с целью оптимизации затрат выделяются группы педагогов по уровню педагогического мастерства.

**Первая группа**. Педагоги обладают высокими способностями, главные проводники новых технологий. Эти педагоги имеют высшую и первую квалификационную категорию и являются «мастерами».

**Вторая группа.** Педагоги совершенствующие педагогическое мастерство. Группу составляют педагоги со стажем от 5 лет. Эта группа осваивает проектную деятельность, которая является одним из методов развивающего обучения. И далее, под руководством заведующего, овладевают способами обучения взрослых, основанными на применении деятельностного подхода.

**Третья группа**. Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют молодые педагоги, не имеющие опыта в педагогической деятельности. Для них организовано обучение для формирования базовых компетенций.

Модель профессионального продвижения лежит в основе, разработанной в детском саду программы развития, годового плана, индивидуальных планов профессионального развития.

Приложение 2

**Индивидуальный план профессионального развития**

Структура ИППР год _____

Цели, задачи

- Изучение психолого - педагогической литературы
- Разработка программно - методического обеспечения образовательного процесса
- Обобщение собственного опыта педагогической деятельности
- Участие в методической работе детского сада
- Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне детского сада
- Работа в составе органов управления детского сада
- Оценка результатов профессионального развития
- Участие в профессиональных конкурсах

**Раздел 1. Изучение психолого - педагогической литературы**

| Тема | Сроки (начало-окончание) | Изученная литература, интернет-ресурсы | Практическое применение полученных знаний |
|---|---|---|---|
| | Сентябрь-январь<br>Май- август | | Выступление на педсовете, консультация, подготовлен доклад по теме .., изготовление практического материала … |

**Раздел 2. Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса**

| Содержание деятельности | Сроки (начало-окончание) | Результаты работы |
|---|---|---|
| Перспективный план, конспекты НОД, картотеки дид/игр, подборка упражнений, изменение РППС | Январь - апрель 20 г | Выставка д/материала, презентация, открытое мероприятие, мастер-класс и т.п. |

**Раздел 3. Обобщение собственного педагогического опыта**

| Содержание деятельности | Сроки, этап (начало- окончание) | Форма представления результатов |
|---|---|---|
| тема, направление опыта | Март 20 г | выступление, мастер-класс, открытые занятия, презентация, публикация, участие в профессиональном сообществе |

**Раздел 4. Участие в методической работе детского сада**

| Содержание деятельности | Сроки (начало- окончание) | Форма представления результатов работы | Процент эффективности |
|---|---|---|---|
| Н-р, теоретический семинар, открытое мероприятие | Май 20 г. | «…» | |

**Раздел 5. Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне ДОУОО**

| Направление повышения квалификации (тематика курсов, семинаров, тренингов и т.п.) | Форма повышения квалификации, сроки (начало - окончание) | Форма, где, когда представлен отчёт о прохождении курсов | Использование полученных знаний |
|---|---|---|---|
| ….. | Дистанционное обучение, модульные курсы и т.д. Сетевое сообщество педагогов | Выступление, мастер-классы и т. д | Что изменилось в педагогической деятельности педагога … |

**Раздел 6. Работа в составе органов управления детского**

| Форма участия (рабочие группы, комиссии, УС) | Сроки (начало-окончание) | Направление деятельности | Результат |
|---|---|---|---|
| | | | |

**Раздел 7. Оценка результатов профессионального развития**

| Содержание деятельности | Сроки (начало- окончание) | Форма представления результатов |
|---|---|---|
| Подтверждение квалификационной категории<br>Профессиональные награды (премия Главы, Почётные грамоты, знаки и т.п.)<br>Участие педагогов в профессиональных конкурсах (дипломы, грамоты) | | Самоанализ |

**Раздел 8. Участие в профессиональных конкурсах**

| Название конкурса | Сроки (начало-окончание) | Форма представления результатов работы | Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы |
|---|---|---|---|
| «Воспитатель года» | Январь-февраль 20 год | Н-р, аналитическая справка о системе работы воспитателя | Очный этап муниципального конкурса «Воспитатель года- 20…» |

Система
Образование

# Анкета для наставника

*Уважаемый педагог!*

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен стажер. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат. Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого параметра.

Достаточно ли было времени, проведенного Вами со стажером, для получения им необходимых знаний и навыков? ☐

Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стажер? ☐

В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний? ☐

В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков? ☐

Насколько, по Вашему мнению, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству? ☐

Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера? ☐

Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для стажера при прохождении наставничества?

- помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения; ☐
- освоение практических навыков работы; ☐
- изучение теории, выявление пробелов в знаниях; ☐
- освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства ☐

Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным?

- самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте; ☐
- в основном самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; ☐
- личные консультации в заранее определенное время; ☐
- личные консультации по мере возникновения необходимости; ☐
- поэтапный совместный разбор практических заданий ☐

Система
Образование

# Анкета для стажера

*Уважаемый педагог!*

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников.

Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.

Выберите наиболее подходящий ответ.

**Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?**

– каждый день; ☐
– один раз в неделю; ☐
– 2–3 раза в месяц; ☐
– вообще не встречались. ☐

**Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?**

– 3,5–2,5 часа в неделю; ☐
– 2–1,5 часа в неделю; ☐
– полчаса в неделю. ☐

**Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:**

– 30–70 процентов; ☐
– 60–40 процентов; ☐
– 70–30 процентов; ☐
– 80–20 процентов. ☐

**Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?**

– да, всегда; ☐
– нет, не всегда; ☐
– нет, никогда. ☐

**Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?**

– да, каждый раз после окончания задания; ☐
– да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог; ☐
– да, раз в месяц; ☐
– нет. ☐

Приложение 4

**Профиль степени благоприятности условий профессионального развития кадров**

| | Оценка степени удовлетворенности состоянием среды | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Соответствие предметной среды учреждения новым задачам и соответствующим им образовательным технологиям | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Возможность обучения всех (или по крайней мере большинства) работников образовательной организации | | | | | |
| 3. Наличие кадров, создающих признанные образцы эффективной педагогической и управленческой деятельности | | | | | |
| 4. Наличие кадров модераторов в коллективе, способных и желающих обучать других и передавать им технологии своего опыта | | | | | |
| 5. Наличие климата, ориентированного на обучение друг друга и сотрудничество | | | | | |
| 6. Наличие задач, требующих совместной деятельности и общения, и возможности для их реализации | | | | | |
| 7. Наличие качественных изменений в профессиональном уровне кадров (категорирование, получение ученой степени, обучение в магистратуре и т.п.) | | | | | |
| 8. Наличие изменений в кадровом составе профессиональной среды (привлечение внешних тьюторов, привлекаемых преподавателей и т.п.) | | | | | |
| 9. Наличие организационных, финансовых и других условий (сетевые возможности) для повышения профессиональной квалификации и развития мастерства | | | | | |
| 10. Объективная оценка и поддержка деятельности кадров (награждение и поучение почетных званий) | | | | | |
| 11. Действие системы эффективного контракта, ориентированного на объективную оценку и стимулирование результатов труда и профессионального развития | | | | | |

| **Диапазон (среднее значение)** | **Соответствие требованиям** |
|---|---|
| 4 – 3,1 | Полностью соответствует требованиям – 4б |
| 3 – 2,4 | В большей степени соответствует требованиям – 3б |
| 2,3 – 1,6 | Качество стремится к соответствию требованиям –2б |
| 1,5 – 0,7 | В меньшей степени соответствует требованиям –1б |
| 0,6 – 0 | Не соответствует требованиям – 0 |