

Принято на заседании
Педагогического совета
Протокол №1 от 23.08.2021

Согласовано
Председатель
Управляющего совета
_____ М.А. Курова

Утверждено
И.о. директора ГБОУ начальная
школа №1 с. Хворостянка
_____ В.А. Гражданкина
Приказ № 39/4-од от 30.08.2021

ПРОГРАММА

**профессионального совершенствования педагогов
ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка,
реализующего основную образовательную программу
дошкольного образования на 2021-2025 гг.**

Содержание

Раздел I

1.1.	Паспорт программы	3
1.2.	Пояснительная записка.....	4
1.3	Актуальность.....	4
1.4	Анализ кадровых ресурсов.....	5
1.5	Риски.....	6

Раздел II

2.1.	Цель и задачи программы.....	6
2.2.	Основные направления программы.....	7
2.3.	Ресурсное обеспечение программы.....	8
2.4.	Механизмы реализации программы.....	8
2.5.	План реализации программы.....	9
2.6.	Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала.....	13
2.7.	Мониторинг реализации программы.....	13

Приложение

3.1	Распределение педагогов по группам.....	16
-----	---	----

Раздел 1

Паспорт программы профессионального совершенствования педагогов ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка на 2021-2025 годы
Разработчик программы	Рабочая группа ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка
Цель программы	<p>Стратегическая цель: Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка</p> <p>Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов</p>
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития; • Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации; • Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров; • Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей; • Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.
Сроки реализации	2021-2025 годы
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> • Стабильное укомплектование педагогическими кадрами образовательного учреждения; • Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; • Мотивация к качественному педагогическому труду; • Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах; • Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности); • Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий; • Пополнение нормативной базы ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка (положение о разработке индивидуальной профессиональной программы развития педагога (далее ИППР)); • Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; • Сформированность творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников. • Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организ. контроля	Текущий контроль осуществляет директор ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка, заместитель директора по УВР

Пояснительная записка

Программа профессионального совершенствования педагогов ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка (далее - Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

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)».

Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДОУ. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования.

В период перехода к продуктивному личностно-ориентированному образованию, одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива. Дошкольному учреждению необходим педагог:

- владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,
- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
- ориентированный на личность ребенка
- мотивированный на профессиональное совершенствование.

Между тем, следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, уровень квалификации педагогов не позволяет качественно реализовать ООП ДО. Это выражается в том, что по результатам контрольно - оценочной деятельности, выявлено, что педагоги при выборе методов и приемов не учитывают индивидуальные возможности детей, особенности группы.

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы со взрослыми и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации.

Уровень квалификаций педагогических работников образовательного учреждения должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности. При этом педагогические работники должны обладать основными *компетенциями* в:

- организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья воспитанников и их физическое развитие;
- организации различных видов деятельности и общения воспитанников;
- организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования;
- осуществлении взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения;
- методическом обеспечении воспитательно-образовательного процесса, владении информационно-коммуникационными технологиями и умением применять их в воспитательно-образовательном процессе.

Предъявляются также требования к непрерывности профессионального развития педагогических кадров.

Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами.

Общий состав коллектива ДОУ: 27 человек.

Педагогический коллектив состоит из 11 педагогов.

Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 7 воспитателей, педагог-психолог, 2 музыкальных руководителя, инструктор по физической культуре. Педагогический коллектив последние годы обновляется поступают на работу молодые

В ДОУ работают педагоги с большим стажем педагогической работы.

Анализ данных показывает:

Распределение педагогического персонала

По стажу педагогической работы

Стаж педагогической работы	До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет
чел/%	2чел/18%	1 чел/9%	3 чел/28%	5 чел/ 45%

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	2	9
%	18	82

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
Количество педагогов	8	1	0	2
%	73	9	0	18

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- обучение в высших учебных заведениях ;
- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе окружных и районных методических объединений;
- конкурсное движение.

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

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу;
- слабая готовность молодых педагогов работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами;
- недостаточная готовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность некоторых педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.

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.)

Риски

- Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.
- «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

Раздел 2

Цель и задачи программы

Цель Программы: Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях введения и реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива. Программа решает поставленные **задачи:**

1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ через:

- применение таких интерактивных методов как: деловые игры, Мозговой штурм, презентация.
- Создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.).
- Сотрудничество с СИПКРО, ГАУ ДПО СО ИРО , ГБУ ДПО СО «Чапаевский Ресурсный центр».

2. Повышать мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении через:

- промежуточную диагностику уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.

- разработку системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов разного уровня.

3. *Совершенствовать систему научно-методической работы, её организация через:*

- развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;
- разработку индивидуальных планов личностного развития педагогов

4. *Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения через:*

- активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОО, района, округа: работа в составе творческих групп;
- участие в выставках материалов передового педагогического опыта;
- своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;
- наставничество у молодого специалиста.

Принципы:

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

Основные направления программы

- Психологическая и методическая поддержка
- Непрерывность профессионального развития

В детском саду разработан алгоритм поддержки и развития кадрового потенциала.

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. Педагог говорит, что хотел бы внедрить технологию проектирования, но не знает, как это сделать.
3. Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности.
4. Составление индивидуальной программы обучения педагога.
5. Программа представляет собой индивидуальные консультации, взаимопосещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов.
6. Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития технологической компетентности педагога.
7. Коррекция общей программы повышения квалификации с учетом включения индивидуальных программ.
8. Реализация программы повышения квалификации педагогов.
9. Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности.
10. Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога с помощью других методов.
11. Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения).
12. Определение перспектив дальнейшего развития.

Ресурсное обеспечение Программы

Кадровое обеспечение.

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив детского сада разделен на **три группы**, педагоги, которые отличаются уровнем профессионального мастерства.

Определены задачи профессионального развития каждой группы, а также формы работы с педагогами по двум направлениям развития: совершенствование профессиональных компетенций и непрерывность профессионального развития.

Первая группа Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий. Имеют первую и высшую квалификационную категорию.

Вторая группа Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют педагоги, имеющие стаж работы от 3 до 5 лет.

Третья группа Молодые педагоги.

(см.приложение № 1)

Обеспечение Программы

<i>Материально-техническое обеспечение</i>	<i>Методическое обеспечение:</i>	<i>Информационное обеспечение:</i>
Технические средства обучения: ноутбук (2), видео-проектор (1) магнитофон (1), колонки принтер (1)	Необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий.	Подключена сеть Интернет (модем). Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации ДОУ. Педагоги ДОУ- 100 % владеют ИКТ

Механизм реализации программы

1. Диагностический этап

Основное содержание. 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.

Практический результат. Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога.

2. Практический этап.

Основное содержание. 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. Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.

3. Аналитический этап.

Основное содержание. Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.

Практический результат. Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей.

План реализации Программы

Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ.	Статистические данные мониторинга	ежегодно	Директор ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка Заместитель директора по УВР
2. Разработка стратегии повышения привлекательности для квалифицированных кадров - комплекс мероприятий по привлечению к работе в ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение наставничества); - 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 кв. категорию, материальное стимулирование); - комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.)	Укомплектованность кадрами	2021-2022 уч.г.	Директор ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка Заместитель директора по УВР

<p>Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка: - 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</p>	<p>Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив</p>	<p>ежегодно</p>	<p>Директор ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка Заместитель директора по УВР</p>
<p>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 ДООУ.</p>			
<p>5. Мероприятия по аттестации педагогического персонала:</p> <p>- изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДООУ;</p> <p>- портфолизация педагогического персонала;</p> <p>- систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня;</p>	<p>Повышение квалификационной категории педагогического персонала учреждения.</p>	<p>2021-2025гг.</p>	<p>Директор ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка Заместитель директора по УВР</p>
<p>6. Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения).</p>	<p>Нормативные документы.</p>	<p>2021-2025гг.</p>	<p>Директор ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка</p>
<p>Школа профессионального мастерства</p>			
<p><i>Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов</i></p>			
<p>Мероприятия</p>	<p>Ответственный</p>	<p>Планируемые результаты</p>	

1. Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	Директор	Выплата стимулирующего характера
2. Самообразование		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Заместитель директора по УВР	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагогов по теме самообразования	Заместитель директора по УВР	Рекомендации по теме самообразования
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического объединения.	Заместитель директора по УВР	Выступление на заседании методического объединения
3. Наставничество		
План работы с молодыми педагогами.	Директор ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка Заместитель директора по УВР	Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога. Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду. Совершенствование личностных и профессиональных качеств
4. Подготовка и прохождение аттестации		
Информационное сопровождение подготовки к и прохождения процедуры аттестации	Заместитель директора по УВР	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности
Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	Директор ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка Заместитель директора по УВР	Укомплектованность ДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.
Предоставление воспитателю (педагогу) возможности для повышения квалификации.	Директор ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации,
5. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета		

Подписка ДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	Директор ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ.
6. Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных		
на повышение уровня профессионального роста педагогов		
Организация участия во внутренних, муниципальных, окружных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д)	Заместитель директора по УВР	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.
<i>Мероприятия для профессионального роста педагогов со стажем</i>		
1. Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки	Директор ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога
2. Самообразование		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Заместитель директора по УВР	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагога по теме самообразования	Заместитель директора по УВР	Рекомендации по теме самообразования
Предоставление результатов исследования по темсамообразования на МО, педагогическом совете.	Заместитель директора по УВР	Выступление педагога на заседании МО, Педагогическом совете, конференции, секции дошкольного образования
3. Подготовка и прохождение аттестации		
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	Заместитель директора по УВР	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, из них доля подтвердивших соответствие.
4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования		
Подписка на профессиональные журналы и газеты	Заместитель директора по УВР	Повышение удельного веса численности педагогических работников, ставших читателями библиотеки ДОУ.

5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов.		
Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т. д.)	Заместитель директора по УВР	Включенность педагогов в работу на различных уровнях, участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания
Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня	Заместитель директора по УВР	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет

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 детском саду;
3. Закрепление кадров в ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка 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.

Мониторинг реализации программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала»

Система мониторинга

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности.

Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации.

Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации. При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено 3 критерия:

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

Критерии мониторинга Программы

Индикатор	Формы и методы	Объект	Периодичность	Ответственный
Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью, контроль	Педагоги	В течение года	Заместитель директора по УВР
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения	Педагоги	В течение года	Заместитель директора по УВР
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.				
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагоги	В течение учебного года	Администрация
Результативность образовательного процесса				
Реализация образовательной программы ДОУ в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	дети	1 раз в год (май)	Заместитель директора по УВР
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка	педагоги	В течение года	Администрация, педагоги

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

Критерии и показатели профессионального роста педагогов.

Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества дошкольного образования
Количество педагогов, принимавших активное 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	
Совершенствование материально-технических условий деятельности педагогов	
Повышение образовательным участниками	удовлетворенности процессом его Создание условий для профессионального роста педагогов
Представление педагогам пространства для педагогической инициативы	
Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства	

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять его эффективность. Система работы по комплексному развитию профессиональной компетенции педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

Заключение: Программа обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а также повышение эффективности образовательного процесса в детском саду.

<p><i>Первая группа</i> Педагоги обладают высокими педагогическими способностями</p>	<p><i>Вторая группа</i> Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство</p>	<p><i>Третья группа</i> Молодые педагоги.</p>
<p>Бокова Юлия Владимировна- воспитатель</p>		
<p>Булгакова Ольга Александровна – воспитатель</p>	<p>Шабакينا Олеся Александровна- воспитатель</p>	<p>Адоевская Ирина Юрьевна -инструктор по физической культуре;</p>
<p>Васина Любовь Сергеевна – воспитатель</p>		<p>Буянова Татьяна Юрьевна - воспитатель</p>
<p>Ермакова Елена Юрьевна – воспитатель</p>		
<p>Комбарова Наталья Ивановна – воспитатель</p>		
<p>Макловская Ольга Денисовна – музыкальный руководитель</p>		
<p>Кузьмина Наталья Викторовна – педагог-психолог</p>		
<p>Калмыкова Елена Николаевна- музыкальный руководитель</p>		