

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 101»

Принято
педагогическим
советом № 1
от 03.10.2022г.

Утверждаю
заведующий
Детским садом № 101
_____ А.Ю.Мезенова
03.10.2022г.

Программа
повышения профессионального
мастерства педагогов
«Поддержка и развитие кадрового потенциала»
в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 101»
на 2022-2025г.г.

1. Паспорт программы повышения профессионального мастерства педагогов (далее: Программа)

Наименование Программы	Программа повышения профессионального мастерства педагогов на 2022-2025г.г.
Нормативно-правовая база Программы	- Конституция РФ (ст.43) - Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012г № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - ФГОС ДО
Разработчики Программы	Заведующий детским садом – Мезенова Алена Юрьевна Зам.зав.по ВМР –Шлякова Елена Валерьевна
Назначение Программы	Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование
Цель Программы	Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО, профессионального стандарта «Педагог» и формирование творчески работающего коллектива.
Направление Программы	- Психологическая и методическая поддержка - Непрерывность профессионального развития
Сроки реализации Программы	2022-2025г.г.
Ожидаемые результаты	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.
Механизм реализации Программы	- Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования; - Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога на основании самооценки в соответствии с профессиональным стандартом педагога; - Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми; - Разработка конструкторов (технологических карт) НОД, мероприятий, проектов, методических пособий.
Система организации контроля	Текущий контроль: осуществляет рабочая группа.

2. Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа.

Введение ФГОС ДО предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДОУ, которая зависит от системы взаимосвязанных, организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для эффективного функционирования и использования кадрового потенциала.

Детский сад сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является его педагогический коллектив.

Однако педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в ДОУ. А значит, его надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

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.

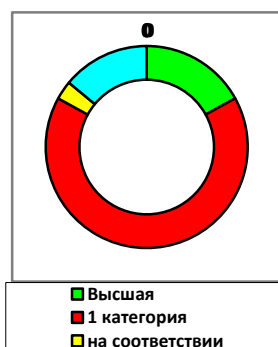
В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов дошкольного учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.
- снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью;
- неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами;

Мониторинг педагогических кадров в МБДОУ «Детский сад № 101» г.Каменск-Уральского Свердловской области показал следующее: в дошкольном учреждении сложился творческий, креативный педагогический коллектив в количестве 30 человек. Педагоги дошкольного учреждения, соблюдая принципы сочетания традиций и новаторства, следуют стратегическим направлениям развития системы образования в России. Качество образовательной работы во многом зависит от профессиональных характеристик педагогов. Самыми значимыми из них являются образовательный уровень, стаж работы, квалификационная категория.

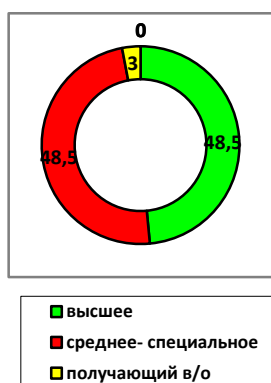
1. Анализ кадровых условий

Кадровый состав детского сада по результатам аттестации (на 01.09.2022г.)



Квалификационная категория	2022-2023 уч.год (29 педагогов) / %
Высшая	5 / 17%
Первая	19 / 66%
Соответствие занимаемой должности	1 / 3%
Без категории (молодые педагоги)	4 / 14%

Кадровый состав детского сада по образованию (на 01.09.2022г)



Педагогическое образование	2022-2023 уч.год (29 педагогов) / %
Высшее	14 / 48,5%
Среднее-специальное	14 / 48,5%
Получающий В/О	1 / 3%

Кадровый состав детского сада по стажу (на 01.09.2022 г.)

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

До 5 лет – 4 педагогов;

От 5 до 25 лет – 19 педагогов + 1 руководитель, + 1 зам.зав.по ВМР

От 25 лет и выше – 6 педагогов.

Повышение квалификации:

На 01.09.2022г - 18 педагогов прошли курсы повышения квалификации по программам: «Профессиональный стандарт «Педагог»: трудовые функции и профессиональные компетентности» (24ч.), «Технологии развития речи детей дошкольного возраста в условиях реализации ФГОС дошкольного образования» (24ч.), «Коррекционная работа с детьми дошкольного возраста в условиях реализации ФГОС дошкольного образования» (40ч.), «Организация работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма в образовательной организации» (16ч.), «Профессиональный стандарт педагога как инструмент управления качеством образования в условиях внедрения национальной системы учительского роста» (16ч.), «Подготовка экспертов, привлекаемых для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, аттестующихся в целях установления квалификационных категорий» (16ч.)

Пройдены КПК по ФГОС ДО – 100% педагогов

В 2021 - 2022г наши педагоги участвовали в следующих городских мероприятиях:

Праздника в ДК «УАЗа» - «День первоклассника», участие в туристическом слёте «Осенний маршрут», городское мероприятие по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма «Азбука безопасности».

Представили опыт своей профессиональной деятельности 11 педагогов в форме мастер-классов по темам: «Лэпбук – от идеи до воплощения», «Психогимнастика в воспитательно-образовательной деятельности», «Возрождение народных традиций. Изготовление обрядовых кукол», «Проект «Юные исследователи – экспериментальная деятельность», «Игровой стретчинг для детей дошкольного возраста», «Музыкально-дидактические игры – как средство развития творческих способностей дошкольников», «Пластилинография как средство развития мелкой моторики и речи детей дошкольного возраста», «Нетрадиционная техника рисования в раннем возрасте», «Мнемотехника в речевом развитии дошкольников (заучивание стихов)», «Апликация из соломы в старшем дошкольном возрасте», «Ниткография – как средство развития детской инициативы и самостоятельности».

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

Для развития кадрового потенциала необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в детском саду лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения ДОУ новым поколением воспитателей.

Также решением может стать создание условий для непрерывного образования педагогических кадров; разработка и апробация основных кадровых технологий; меры по привлечению молодых кадров в систему дошкольного образования, мотивации и стимулированию педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста.

Кроме того, к основным направлениям следует отнести распространение эффективного инновационного способа работы лучших педагогов в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Решение большинства указанных проблем требует программного подхода и применения эффективных механизмов поддержки. Программа должна стать основой для реализации государственной политики в области образования, как модели эффективных отношений образовательного учреждения и общества.

Данная программа направлена на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

3. 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 рассчитана на 4 года и решает поставленные задачи:

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

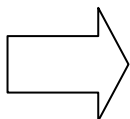
ЧЕРЕЗ

- ✓ Создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, методические мероприятия, творческие группы и т. д.).
- ✓ Сотрудничество с ОМС «Управление образования Каменска-Уральского городского округа», образовательными учреждениями повышения квалификации педагогов.

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

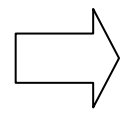
- ✓ промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.
- ✓ разработка системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов разного уровня.

3. Совершенствовать систему научно-методической работы, её организацию.



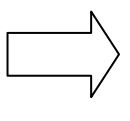
- ✓ развитие восприимчивости педагогов к новшествам через профессиональные конкурсы, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;
- ✓ разработка индивидуальных программ, маршрутов повышения педагогического мастерства

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



- ✓ разработка педагогами проектов, участие в специальных семинарах; активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОУ, города: работа в составе творческих-рабочих групп, участие в работе научно-практических конференций;
- ✓ обобщение опыта своей работы в виде публикаций;
- ✓ участие в выставках материалов передового педагогического опыта; ведение собственных сайтов;
- ✓ своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;
- ✓ наставничество у молодого специалиста.

5. Формировать образ успешного педагога через формирование и своевременное ведение портфолио



6. Создать систему закрепления молодых специалистов в ДОУ.



- ✓ Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.
- ✓ Привлечение в систему образования молодых кадров путем материальной поддержки и обеспечения методического сопровождения.

4. 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)

6. Основные направления программы

- Психологическая и методическая поддержка
- Непрерывность профессионального развития

7. Ресурсное обеспечение Программы.

Кадровое обеспечение

Первая группа педагогов

Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий.

Имеют высшую квалификационную категорию.

Вторая группа педагогов

Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Имеют первую квалификационную категорию.

Третья группа педагогов

Педагоги на этапе становления педагогического мастерства, аттестованные на соответствие занимаемой должности.

Четвертая группа

Молодые педагоги, имеющие стаж педагогической деятельности менее 2-х лет в детском саду.

Обеспечение Программы:

Материально-техническое обеспечение	Методическое обеспечение:	Информационное обеспечение:
Технические средства обучения: мультимедийный проектор(1), ноутбук (1), компьютер (1), телевизор(8), магнитофон(12), принтер(3).	Медиаотека; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий.	Подключена сеть Интернет. Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации ДОУ. Педагоги ДОУ- 95% владеют ИКТ.

8. Механизм реализации программы

1. Диагностический этап

Основное содержание. Проведение анкетирования и самооценки в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог», 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 конструкторов непрерывной образовательной деятельности, 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.

9. План реализации Программы.

Мероприятия	Планируемый результат	сроки	ответственный
1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ.	Статистические данные мониторинга	ежегодно	Заведующий, Зам.зав.по ВМР
2. Разработка и внедрение в практику положения о стимулирующей части оплаты труда работников бюджетной сферы, определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательного процесса	Внесение изменений в положение о системе оплаты труда и стимулирующей части оплаты труда	2022г.	Заведующий
3. Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров - комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОУ молодых; - 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 социально-ориентированных мероприятий (материальное стимулирование, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, создание безопасных	Укомплектованность кадрами	2022-2025гг.	Заведующий, Зам.зав.по ВМР

условий труда); - комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.)			
Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ: - разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; - систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения; - повышение правовой культуры сотрудников учреждения - мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ.	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	ежегодно	Заведующий, Зам.зав.по ВМР
5. Мероприятия по аттестации педагогического персонала: - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации 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 педагогического персонала учреждения.	2022-2025 гг.	Заведующий, Зам.зав.по ВМР, Педагоги ДОУ
6. Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения).	Нормативные документы.	2022-2025 гг.	Заведующий
Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов			
Мероприятия	Ответственный	Планируемые результаты	
1. Стимулирование			
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	Заведующий	Выплата стимулирующего характера	
2. Самообразование			
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Зам.зав.по ВМР	Формулировка темы самообразования	
Сопровождение педагогов по теме самообразования	Зам.зав.по ВМР	Рекомендации по теме самообразования	
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического объединения.	Зам.зав.по ВМР	Выступление на заседании педагогического совета	
3. Наставничество			
Положение о наставничестве План работы с молодыми педагогами.	Заведующий, Зам.зав.по ВМР	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	Зам.зав.по ВМР	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности	
Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	Заведующий, Зам.зав.по ВМР	Укомплектованность ДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.	
Предоставление воспитателю (педагогу) возможности выбора образовательных учреждений для повышения	Зам.зав.по ВМР	Повышение удельного веса численности	

квалификации		педагогических работников ДОУ, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации, педагогических образовательных организациях.
5. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета		
Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	Заведующий, Зам.зав.по ВМР	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, пользующихся профессиональными журналами и газетами, пользователей ИКТ.
6. Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов		
Организация участия профессиональных конкурсах и мероприятиях в ДОУ, муниципальных, региональных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д), а также, участие педагогов в муниципальных этапах регионального профессионального конкурса «Воспитатель года»	Зам.зав.по ВМР	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.
Мероприятия для профессионального роста педагогов со стажем		
1. Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки	Заведующий	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога
2. Самообразование		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Зам.зав.по ВМР	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагога по теме самообразования	Зам.зав.по ВМР	Рекомендации по теме самообразования
Предоставление результатов исследования по теме самообразования на МО, педагогическом совете.	Зам.зав.по ВМР	Выступление педагога на педагогическом совете, педагогических чтениях в ДОУ и на уровне городского образовательного сообщества.
3. Подготовка и прохождение аттестации		
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	Зам.зав.по ВМР	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, из них доля подтвердивших соответствие. А также, доля педагогов, повысивших квалификационную категорию.
4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования		
Подписка на профессиональные журналы и газеты	Зам.зав.по ВМР	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.)	Зам.зав.по ВМР	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, профессиональный конкурс «Воспитатель года России»	Зам.зав.по ВМР	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет

10. Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала.

- 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
- Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в ДОУ;
- Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров;
- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога;
- Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;
- Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
- Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.

11. 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:

- Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.
- Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
- 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, экспертиза, контроль	Педагоги	1 раз в год (май)	Зам.зав.по ВМР
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения	Педагоги	1 раз в год (май)	Зам.зав.по ВМР
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.				
Участие в работе творческих групп по проблемам ДО	Карта профессионального роста	педагоги	в течении учебного года	администрация
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагоги	в течении учебного года	администрация
Результативность образовательного процесса				
Реализация образовательных программ ДО в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	дети	2 раза в год	Зам.зав.по ВМР

Обобщение и презентация педагогического опыта	Карта профессионального роста	педагоги	1 раз в год (май)	Зам. зав. по ВМР
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка	педагоги	1 раз в год (май)	администрация

Критерии и показатели профессионального роста педагогов.

Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества ДО
	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 ДОУ
	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
	Представление педагогам пространства для педагогической инициативы
	Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства

Обобщенные данные мониторинга позволяют 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.

Показатели результативности:

- Доля педагогических работников, эффективно использующих современные педагогические технологии;
- Доля педагогических работников, включенных 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 педагогических работников, успешно адаптированных в детском саду;
- Доля выпускников, успешно адаптированных в социуме;
- Количество детей в «группе риска»;
- Доля воспитанников, ставших призерами и победителями конкурсов различного уровня.

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 ДОУ и престижа ДОУ в целом.