

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное  
учреждение Новолялинского городского округа  
«Детский сад № 15 «Березка»**

**ПРИНЯТА**

Педагогическим советом  
Протокол от 30.08.2021г. № 1

**УТВЕРЖДЕНА**

Приказом заведующего МАДОУ  
НГО «Детский сад № 15»Березка»  
от 10.01.2022г. № 01-ОД

**ПРОГРАММА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
РАЗВИТИЯ КАДРОВ  
на 2021 – 2025 гг.**

## Содержание

### Раздел I

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

### Раздел II

2.1. Цель и задачи программы.....	7
2.2. Основные направления программы.....	8
2.3. Ресурсное обеспечение программы.....	9
2.4. Механизмы реализации программы.....	9
2.5. План реализации программы.....	10
2.6. Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала.....	14
2.7. Мониторинг реализации программы.....	15

## Раздел 1

### 1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МАДОУ НГО «Детский сад № 15 «Березка»

<b>Наименование программы</b>	Программа профессионального развития педагогов МАДОУ НГО «Детский сад № 15 «Березка» на 2021-2025годы
<b>Разработчик программы</b>	Заведующий МАДОУ НГО «Детский сад № 15 «Березка» Бондаренко А.Ю. Заместитель заведующего Мюллер Н.А. Старший воспитатель Мохова О.Ю. Рабочая группа МАДОУ НГО «Детский сад № 15 Березка»
<b>Цель программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МАДОУ НГО «Детский сад № 15 «Березка»</li> <li>· Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.</li> </ul>
<b>Задачи программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы (сетевое взаимодействие, обучающие семинары, открытые просмотры, повышение квалификации, прохождение процедуры аттестации, участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество).</li> <li>· Способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных технологий.</li> <li>· Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребности и выявленные проблемы.</li> <li>· Совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности педагогическому сообществу.</li> <li>· Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива.</li> <li>· Поддержка и поощрение педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.</li> </ul>
<b>Сроки реализации</b>	2021-2025годы
<b>Ожидаемые результаты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ.</li> <li>· Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда.</li> <li>· Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней.</li> <li>· Применение ИКТ в воспитательно-образовательном процессе; создание личных сайтов, страниц в интернете.</li> <li>· Накопление передового педагогического опыта, трансляция педагогическому сообществу на разных уровнях.</li> <li>· Повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.</li> <li>· Качественная реализация ООПДО (по результатам ВСОКО).</li> </ul>
<b>Механизмы реализации программы</b>	<p>Разработка:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- диагностических карт профессионального мастерства педагогов;</li> <li>- индивидуального маршрута профессионального развития;</li> <li>- рекомендаций по планированию, организации и проведению</li> </ul>

	образовательной работы с детьми; - технологических карт (конспектов) мероприятий, проектов, методических пособий; - оформление портфолио педагога.
<b>Система Организации контроля</b>	Текущий контроль: заведующий, заместитель заведующего , старший воспитатель

## 1.2 Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МАДОУ НГО «Детский сад № 15 «Березка» (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 N30384).
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 № 544 н от 18.10.2013г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

## 1.3 Актуальность

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

Главным условием развития системы дошкольного образования является наличие профессионально-подготовленных педагогических кадров. Введение ФГОС ДО, профессионального стандарта педагога предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДОУ. Профессиональная деятельность педагога требует постоянного обновления и совершенствования мастерства, развития имеющегося опыта, повышения уровня своей компетенции. Знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых технологий и собственной педагогической деятельности. Профессиональная компетентность представляет собой интегральное профессионально – личностное качество, характеризующее способность педагога решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной педагогической деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта, ценностей и наклонностей.

Проблемы:

- неготовность педагогов к внедрению новых технологий;
- недостаточная активность в профессиональном развитии.

Необходима систематическая работа с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста.

**Сроки реализации Программы:** 2021-2025 гг.

**Участники программы:** педагоги ДОУ.

**Условия реализации:**

- персональный подход к каждому педагогу. Важно выстроить индивидуальный образовательный маршрут для каждого, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации;

- формирование внутренней и внешней мотивации. Каждый педагог должен понимать, зачем ему необходимо учиться и что он за это получит. Мотивом может служить признание, уважение среди коллег и родителей. Финансовые поощрения в виде наградного материала, возможность участия в городских конкурсах;

- создание комфортной, творческой, информационной среды;

- нахождение педагогов в квалифицированном сообществе опытных педагогов. Создание условий для общения в деловых профессиональных кругах. Изучение нового через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами. Посещение городских методических объединений, педагогических чтений, конференций, профессиональных конкурсов.

## 1.4 Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами.

Педагогический коллектив состоит из 27 педагогов.

Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 19 воспитателей, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель – дефектолог, 2 музыкальных руководителя, 2 инструктора по физической культуре. Педагогический коллектив последние годы обновляется, в том числе за счет ротации кадров.

В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж 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 /%	5 чел/20%	6чел/22%	6чел/23%	9чел/35%

#### По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	7	19
%	27	73

#### По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
Количество педагогов	3	14	2	7
%	12	53	8	27

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- Прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе РМО;
- 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 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.)

## Раздел 2

### 2.1 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 информирование творчески работающего коллектива. Программа рассчитана на 4 учебных года и 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.).

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 различном уровне: работа в составе сетевых площадок;
- своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;
- наставничество.

#### 4. Условия реализации:

- персональный подход к каждому педагогу. Важно выстроить индивидуальный образовательный маршрут для каждого, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации;
- формирование внутренней и внешней мотивации. Каждый педагог должен понимать, зачем ему необходимо учиться и что он за это получит. Мотивом может служить признание, уважение среди коллег и родителей. Финансовые поощрения в виде наградного материала, возможность участия в городских конкурсах;
- создание комфортной, творческой, информационной среды;
- нахождение педагогов в квалифицированном сообществе опытных педагогов. Создание условий для общения в деловых профессиональных кругах. Изучение нового через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами. Посещение городских методических объединений, педагогических чтений, конференций, профессиональных конкурсов.

## 2.2 Основныенаправленияпрограммы

- 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.



## 2.3 Ресурсное 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 (2)	Медиаотека; 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

## 2.4 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 проведению образовательной работы с детьми. Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.

*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.

## 2.5 План реализации Программы

Мероприятия	Планируемый результат	сроки	ответственный
1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ.	Статистические данные мониторинга	ежегодно	Заведующий Заместитель заведующего Ст.воспитатель
2. Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров: - комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОУ молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение наставничества); - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы проф. мастерства, проектную деятельность, - обеспечение возможности дальнейшего обучения, 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.	Заведующий Заместитель заведующего Ст.воспитатель
3. Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ: - разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; - Систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения (не реже 1 раза в 3 года); - Повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	ежегодно	Заведующий Заместитель заведующего Ст.воспитатель

<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной исследовательской деятельностью</li> <li>- мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ.</li> </ul>			
<p>4. Мероприятия по аттестации педагогического персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДОУ;</li> <li>- портфолизация педагогического персонала;</li> <li>- систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня;</li> </ul>	Повышение квалификационной категории педагогического персонала учреждения.	2021-2025 гг.	Заведующий Заместитель заведующего Ст.воспитатель
<p>5. Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения).</p>	Нормативные документы.	2021-2025 гг.	Заведующий Заместитель заведующего Ст.воспитатель
<b>Школа профессионального мастерства</b>			
<i>Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов</i>			
<b>Мероприятия</b>	<b>Ответственный</b>	<b>Планируемые результаты</b>	
<b>1. Стимулирование</b>			
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	Заведующий	Выплаты стимулирующего характера	
<b>2. Самообразование</b>			
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Ст. воспитатель	Формулировка темы самообразования	
Сопровождение педагогов по теме самообразования	Ст.воспитатель	Рекомендации по теме самообразования	
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании РМО.	Ст.воспитатель	Выступление на заседании РМО	

<b>3. Наставничество</b>		
План работы с молодыми педагогами.	Заведующий, Заместитель заведующего, Ст.воспитатель	Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога. Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду. Совершенствование личностных и профессиональных качеств
<b>4. Подготовка и прохождение аттестации</b>		
Информационное сопровождение подготовки к и прохождения процедуры аттестации	Заместитель заведующего, Ст.воспитатель	Повышение численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности
Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	Заместитель заведующего, Ст.воспитатель	Укомплектованность ДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.
Предоставление воспитателю (педагогу) возможности для повышения квалификации.	Ст. воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации,
<b>5. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета</b>		
Подписка ДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	Заведующий, Заместитель заведующего, Ст.воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ.
Функционирование медиатеки	Заместитель заведующего, Ст.воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших Пользователями медиатеки.

<b>6. Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов</b>		
Организация участия во внутренних, муниципальных, окружных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т.д)	Заместитель заведующего, Ст.воспитатель	Включенность в работу и участие в их подготовке. Владение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.
<i>Мероприятия для профессионального роста педагогов составим</i>		
<b>1. Стимулирование</b>		
Система материального стимулирования и поддержки	Заведующий	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога
<b>2. Самообразование</b>		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Ст.воспитатель	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагога по теме самообразования	Ст.воспитатель	Рекомендации по теме самообразования
Предоставление результатов исследования по теме самообразования на МО, педагогическом совете.	Ст.воспитатель	Выступление педагога на заседании МО, педагогическом совете, конференции, секции дошкольного образования
<b>3. Подготовка и прохождение аттестации</b>		
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	Ст.воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, из них доля подтвердивших соответствие.
<b>4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования</b>		
Подписка на профессиональные журналы и газеты	Ст.воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников, ставших читателями библиотеки ДОУ.
Функционирование медиатеки	Ст.воспитатель	Повышение удельного веса численности работников ДОУ, ставших пользователями медиатеки.
<b>5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов.</b>		

Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т. д.)	Ст.воспитатель	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	Ст.воспитатель	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет

## 2.6 Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала

1. Создание благоприятных условий для:
  - Профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
  - Мотивации к качественному педагогическому труду;
  - увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
  - повышения 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.

## 2.7 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 заработной платы 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 методы	Объект	Периодичность	Ответственный
<b>Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования</b>				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью, контроль	Педагоги	В течение года	Ст.воспитатель
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения	Педагоги	В течение года	Ст.воспитатель
<b>Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.</b>				
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагоги	В течении учебного года	администрация
<b>Результативность образовательного процесса</b>				
Реализация образовательной программы ДОУ в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	дети	1раз в год(май)	Ст.воспитатель педагоги
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
<b>Оптимизация деятельности педагогических кадров</b>	Повышение качества ДО
Количество педагогов, принимавших активное участие в различных конкурсах педагогического мастерства	
Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы	
<b>Обеспечение непрерывного профессионального образования</b>	Повышение квалификации 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	
Совершенствование материально-технических условий деятельности педагогов	

<b>Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников</b>	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 ДОУ.