



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
детский сад № 33 «Якорек»
_____ Н.Л. Слюсарь
» август 2022 год

**ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД №33 «ЯКОРЕК»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОВОРОССИЙСК
на 2022-2027 годы**



Принято на заседание
педагогического совета
Протокол №_1_
от «30» август 2022 г.

г. Новороссийск
2022 г.

Содержание

Раздел I	3
1.1 Паспорт Программы.....	3
1.2 Пояснительная записка.....	5
1.3 Актуальность.....	5
1.4 Анализ кадровых ресурсов.....	6
1.5 Риски.....	8
Раздел II	9
2.1. Цели и задачи Программы.....	9
2.2. Основные направления Программы.....	10
2.3 Ресурсное обеспечение Программы.....	11
2.4 Механизмы реализации Программы.....	11
2.5 План реализации Программы.....	12
2.6 Ожидаемые результаты Программы развития кадрового потенциала.....	15
Раздел III	16
3.1 Мониторинг реализации программы.....	16
Приложения.....	19

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МБДОУ №33

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 33 на 2022-2027 г.
Разработчики программы	Рабочая группа МБДОУ № 33 Руководитель группы ст. воспитатель Емельянова Е.Н.
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ № 33 Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов
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	2022 – 2027 гг.
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<ul style="list-style-type: none">✓ 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<ul style="list-style-type: none">✓ методических мероприятий;✓ Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке индивидуальной профессиональной программы развития педагога (далее

	<p>ИППР), Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности);</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий, старший воспитатель

1.2 Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МБДОУ №33 (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)».

1.3 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.

Поэтому основной управленческой задачей стала разработка программы профессионального развития педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 55 «Звонкие голоса».

1.4 Анализ кадровых ресурсов ДОУ

На 1.08.2022 согласно штатному расписанию дошкольное образовательное учреждение не укомплектовано педагогическими кадрами и младшим обслуживающим персоналом в полном объеме. Уровень профессиональной подготовки педагогических работников соответствует требованиям квалификационных характеристик ЕКС.

Общий состав коллектива ДОУ: 22 человека.

Педагогический коллектив состоит из 12 педагогов.

Образовательный процесс в ДОУ осуществляют: 1 – старший воспитатель; 7 воспитателей, 1 - музыкальный руководитель, 1 - ИФК, 1 - педагог дополнительного

образования, 1 педагог-психолог. Педагогический коллектив последние годы обновляется.

В ДОУ преобладают педагоги с маленьким стажем работы.

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/%	5/42%	3/25%	0%	4/33%

по уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	8	4
%	67%	33%

по уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствии	Нет категории /соответствия
Количество педагогов	0	1	5	6
%	0%	8%	42%	50%

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- ✓ прохождение курсов повышения квалификации;
- ✓ самообразование;
- ✓ участие в работе ГМО;
- ✓ конкурсное движение.

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

- частое обновление кадрового состава;
- наличие в коллективе стереотипных установок;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

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.).

1.5 Риски

- Текучесть кадров
- Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.
- Недостаточная эффективность положения о стимулировании.
- «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

Раздел II

2.1. Цели и задачи Программы

Стратегическая цель:

Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДООУ.

Конкретная цель:

Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников через внутриорганизационную модель развития персонала.

Задачами программы.

Программа рассчитана на 5 лет и решает следующие поставленные задачи:

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

- ✓ применение таких интерактивных методов как: деловые игры, мозговой штурм, проектный метод, презентация.
- ✓ Подключение педагогов к педагогическим сообществам разного уровня.
- ✓ 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, ее 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 ДООУ, города: работа в составе творческих групп;
- ✓ участие в выставках материалов передового педагогического опыта;
- ✓ своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;
- ✓ наставничество у молодого специалиста.

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 счет системного эффекта взаимодействия);

Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

2.2 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 профессионального развития 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

Кадровое обеспечение.

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив детского сада разделен на четыре 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.

Вторая группа Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Имеют стаж работы более 5 лет

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

Четвертая группа Молодые педагоги. (стаж работы до 3-х лет)

(см. приложение № 1)

Обеспечение Программы

Материально-техническое обеспечение	Методическое обеспечение:	Информационное обеспечение
Технические средства обучения: - ноутбуки (2 шт), - принтеры (1 шт) - видеопроекторы (2 шт.) - музыкальный центр	Медиатека; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий, электронные журналы.	Подключена сеть Интернет (модем). Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации ДОУ. Педагоги ДОУ 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 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.

2.5 План реализации Программы

Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ.	Статистические данные мониторинга	ежегодно	Заведующий ДОУ, старший 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, 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.)	100% укомплектованность кадрами	2022 - 2023	Заведующий ДОУ, старший воспитатель
3. Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ: - разработка программы повышения уровня профессионального мастерства;	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	ежегодно	Заведующий ДОУ, старший воспитатель

<ul style="list-style-type: none"> - систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения (не реже 1 раза в 3 года); - повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория - обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью - мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ. 			
<p>4. Мероприятия по аттестации педагогического персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих 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 - 2027	Заведующий ДОУ, старший 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	2022 - 2027	Заведующий ДОУ

Школа профессионального мастерства

Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов (стаж менее 3-х лет)

Мероприятия	Ответственный	Планируемые результаты
1. Самообразование:		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Старший воспитатель	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагогов по теме самообразования	Старший воспитатель	Рекомендации по теме самообразования
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании педагогического совета, пед. часа	Старший воспитатель	Выступление на заседании педагогического совета, пед. часа.

2. Наставничество		
План работы с молодыми педагогами	Старший 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.
3. Подготовка и прохождение аттестации		
Информационное сопровождение подготовки к и прохождения процедуры аттестации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности.
4. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета		
Подписка ДОУ на электронные и печатные профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	Заведующий ДОУ, старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ.
5. Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов		
Организация участия во внутренних, муниципальных, городских мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д)	Старший воспитатель	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.
6. Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	Заведующий ДОУ	Выплата стимулирующего характера
Мероприятия для профессионального роста педагогов со стажем		
1. Самообразование		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Старший воспитатель	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагога по теме самообразования	Старший воспитатель	Рекомендации по теме самообразования
Предоставление результатов исследования по теме самообразования на МО, педагогическом совете.	Старший воспитатель	Выступление педагога на заседании МО, педагогическом совете, конференции.
2. Подготовка и прохождение аттестации		
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение

		соответствия занимаемой должности, первую и высшую категории.
3. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования		
Подписка ДОУ на электронные и печатные профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ.
4. 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.)	Старший 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	Старший воспитатель	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет.
5. Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки	Заведующий ДОУ	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога

2.6 Ожидаемые результаты Программы профессионального развития педагогов

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.

Раздел III

3.1. Мониторинг реализации Программы профессионального развития педагогов

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.

Способы оценки изменений:

- наблюдение;

- собеседование;

- контрольно-оценочная деятельность

- повторная оценка – сравнение результатов экспертизы 1 и экспертизы 2.

- оценка динамики индивидуального развития ребенка.

- ВСОКО

Критерии мониторинга Программы

Индикатор	Формы и методы	Объект	Периодичность	Ответственный
<i>Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования</i>				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью, контроль	Педагоги	В течение года	Старший воспитатель
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения	Педагоги	В течение года	Старший воспитатель
<i>Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.</i>				
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течение года	Администрация
<i>Результативность образовательного процесса</i>				
Реализация образовательной программы ДОУ в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	дети	1 раз в год май	Старший 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

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, ИППР, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации и т.д.

Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах - Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы - Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-90%
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	- Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение о премировании в ДОУ
Качественная реализация ООП ДО	Результаты ВСОКО

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.

Модель профессионального продвижения педагогов

это многоуровневая модель обучения педагогов с разной степенью профессионализма которая позволяет нам:

- решать проблемы базовой подготовки начинающих педагогов;
- повышать профессиональный уровень «зрелых» педагогов;
- снимать дефициты в знаниях и практических навыках у педагогов разного уровня профессионализма

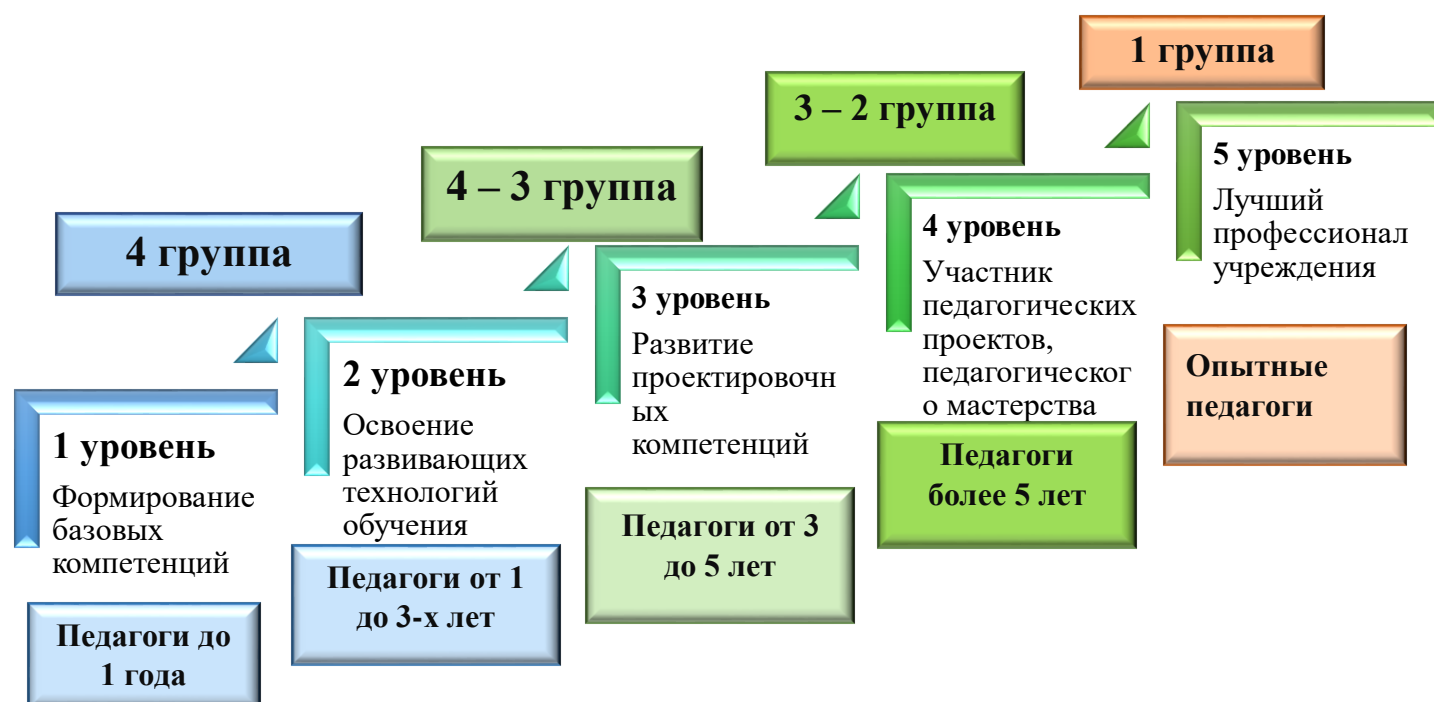
Первая группа	Вторая группа	Третья группа	Четвертая группа
Емельянова Е.Н. Дергун В.П. Алябьева О.А. Корнеева Т.А. Задорожная Н.В.	Кызайбекова В.В. Черман Т.В.	Рева М.С. Макаренкова И.В.	Андрющенко А.А. Бахчиева А.М. Завалищина Е.В.

Первая группа Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий.

Вторая группа Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Имеют стаж работы более 5 лет

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

Четвертая группа Молодые педагоги. (стаж работы до 3-х лет)



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 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 старшего воспитателя, овладевают способами обучения взрослых, основанными на применении деятельностного подхода.

Третья группа. Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют педагоги со стажем работы от 3-х до 5-ти лет.

Четвертая группа. Молодые педагоги, не имеющие опыта в педагогической деятельности, или стажем до 3-х лет. 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.