

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Костромского муниципального района Костромской области
«Детский сад № 1 посёлка Никольское»**

ПРИНЯТО 30.08.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

На педагогическом совете № 1

Заведующий _____ Л.А. Охлопкова

Приказ от 31.08.2023 № 127

**Программа поддержки и развития
кадрового потенциала**

на 2023 – 2027 гг.

Содержание

1. Концептуальные положения программы
2. Модель профессионального роста
3. Механизм реализации программы
4. Условия реализации программы
 - 4.1. Кадровое обеспечение
 - 4.2. Повышение квалификации педагогических работников
5. Программа профессионального роста педагогов
 - 5.1. Стимулы профессионального развития педагога
 - 5.2. Индивидуальный план самообразования
 - 5.3. Наставничество педагогов
 - 5.4. План наставнической работы
6. Индивидуальная программа профессионального роста педагогов
7. Прогноз аттестации
8. Система непрерывного педагогического образования
 - 8.1. «Школа профессионального роста педагогов»
9. Предполагаемый результат
10. Система мониторинга
 - 10.1. Критерии и показатели профессионального роста педагогов
11. Заключение

1. Концептуальные положения программы

Актуальность

В связи с необходимостью реализации целевых установок государственной образовательной политики возникает необходимость поиска новых подходов в управлении образовательной деятельностью на локальном уровне.

В рамках образовательной организации, осуществляющей педагогическую деятельность, связанную с реализацией образовательной программы ДООУ, повышением профессионализма педагогических кадров, ресурсным обеспечением деятельности ДООУ и т.п. От эффективности во многом зависит устойчивость образовательной системы ДООУ, выполнение возложенных на нее задач.

Сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

Выстроить систему работы по повышению профессиональной компетентности педагогов можно только на основе анализа результатов образовательного процесса, уровня педагогического мастерства и квалификации педагогов, зрелости и сплочённости педагогического коллектива, конкретных интересов, потребностей, запросов воспитателей.

Диагностика деятельности педагогов (в том числе, при введении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования и Федеральной образовательной программы дошкольного образования) выявила следующие профессиональные **затруднения и проблемы:**

Очевидное несоответствие между запросами общества, социальным заказом родителей и уровнем профессиональной компетентности воспитателя.

В связи с этим особую актуальность приобретает проблема формирования профессиональной компетентности педагогов ДООУ.

Цель: повышение профессионального уровня и профессиональной компетентности педагогических работников.

Задачи:

1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения квалификации педагогов.
2. Повысить мотивацию педагогов для участия в конкурсном движении.
3. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.
4. Обновить систему методического сопровождения педагогов.

Принципы, на которых базируется программа:

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом, ФОП ДО);
- 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).

2. Модель профессионального роста

В основу программы заложен поэтапный принцип профессионального роста педагога. То есть, к конечной цели педагог может прийти, пройдя ряд ступеней. Конечный результат профессионального развития педагога можно представить как:

- Наличие индивидуального стиля педагогической деятельности.

- Аттестация
- Разработка авторской программы, методики, технологии.
- Методическая, психологическая, исследовательская, педагогическая, технологическая культура педагога.
- Авторская педагогическая (диагностическая, воспитательная, методическая система).

Ступени профессионального роста

1) педагогическая умелость

- умение педагога управлять своим поведением
 - умение педагога воздействовать на личность ребёнка
- (на данной ступени педагог может находиться не один год)

Содержание	Формы	Результаты
Хорошее владение системой обучающихся и воспитательных умений и навыков	Самообразование Самодиагностика Самоанализ Самоопределение Обучение в ВУЗ Школа молодого воспитателя МО Моделирование методической темы работы Изучение передового педагогического опыта	Выявление проблем Освоение основной образовательной программы детьми Первые результаты по углублённой теме работы (создание картотеки, изучение литературы и т.д.)

2) педагогическое мастерство

Основным механизмом саморазвития на данной ступени является динамика превращения потенциальных особенностей в актуальные, т.е. процесс самоактуализации личности педагога. На данном этапе шлифуется педагогическая техника в практической деятельности.

Содержание	Формы	Результаты
Гуманистическая направленность Знания педагогики, психологии и методики Педагогические качества (вариативность мышления, эмпатийность, толерантность и др.) Владение педагогической техникой	Самообразование Школа молодого воспитателя МО Курсы повышения квалификации Обучение в ВУЗ Обобщение опыта Создание портфолио	Обобщение педагогического опыта на педагогическом совете ДОУ

3) готовность к нововведениям – выражается в «сплаве» психологической, теоретической и практической готовности.

Содержание	Формы	Результаты
Активно-действенное состояние личности, выражающееся в способности решать педагогические задачи с учётом конкретных условий и обстоятельств практической деятельности	Самообразование Самодиагностика инновационного потенциала Формирование инновационного банка по разработке и использованию новых методик, технологий, программ Внедрение инновационных подходов Школа молодого воспитателя МО	Распространение опыта работы на муниципальном уровне Аттестация (повышение квалификационного уровня)

4) готовность педагога к созданию авторской педагогической технологии, один из важнейших показателей личностного развития педагога является авторский стиль педагогической деятельности.

Содержание	Формы	Результаты
Способность продуцировать, модернизировать и видоизменять новые идеи и принципы	Самообразование Продолжение внедрения инновационных подходов Школа молодого воспитателя МО Работа в рамках опорного ДОУ	Создание авторского модифицированного планирования работы

5) педагогическая культура педагога – это совокупность педагогических ценностей, профессиональных установок, знаний и умений педагога, владение педагогической технологией или создание авторской.

Содержание	Формы	Результаты
Совокупность педагогических ценностей, профессиональных установок, знаний и умений педагога Владение педагогической технологией или создание авторской	Апробация авторского модифицированного планирования работы Школа молодого воспитателя МО	Создание индивидуально-творческого стиля педагогической деятельности, раскрывающего индивидуальную концепцию смысла профессионально-педагогической деятельности

6) высшим уровнем профессионального саморазвития педагога является создание им собственной авторской методической системы, состоящей из индивидуальной воспитательной и индивидуально методической системы.

Содержание	Формы	Результаты
Согласованность методических приёмов, оригинальность их сочетания в целостной системе	Апробация авторского модифицированного планирования работы Самообразование Школа молодого воспитателя МО Работа в рамках опорного ДОУ	Участие в профессиональных конкурсах

Модель программы



3. Механизм реализации программы

Этапы	Содержание	Средства	Планируемый результат
Аналитический	- Анализ уровня профессиональной деятельности педагогов. - Разработка диагностических карт профессионального мастерства и определение личных потребностей сотрудников в обучении. - Разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов.	- Комплексная оценка качества профессиональной деятельности педагогов, предусматривающая ряд составляющих: соответствующие методы; составные части и этапы оценки; характер их связей между собой и со всей деятельностью; - Комплекс корректирующих действий и мероприятий по результатам оценки качества профессиональной деятельности педагогов;	Поможет педагогу выявить имеющиеся проблемы, стимулирует его повышать качество собственной профессиональной деятельности и уровень профессионализма. Позволяет получить конечный результат, ради которого разработана данная модель (достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности педагогов, удовлетворение потребностей и ожиданий участников образовательного процесса).
			⇕ Разработка индивидуальной программы личностного развития педагога.

Практический	-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	Самообразование, посещение и участие в МО на базе учреждения и городских мероприятиях, изучение передового опыта других ДОУ, изучение литературы	В результате у педагогов вырабатывается собственный аналитический взгляд на практику воспитания и обучения дошкольников; Выведет работу коллектива на качественно новый уровень, предъявляя более высокие требования к каждому педагогу; Повысить методическую активность педагогов, активизирует их в обобщении и распространении собственного опыта; ↕↕ Рекомендации по планированию, организации и проведению воспитательно-образовательной работы с детьми. Конспекты мероприятий. Разработка проектов, методических пособий.
Результативный	Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов	Мониторинг качества образования, индивидуальные траектории развития педагогов, педагогическая диагностика, анализ документации, опрос, анкетирование	Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей

Данная программа предусматривает профессиональную помощь педагогам в выборе своего педагогического почерка и основывается на выборе форм для саморазвития и самореализации личности педагога, создание условий для профессионального роста от уровня педагогической умелости до создания авторской методической системы.

4. Условия реализации программы

4.1. Кадровое обеспечение

Педагогические кадры	Количество
Заведующий	1
Старший воспитатель	1
Воспитатели	12
Музыкальный руководитель	1
Учитель-логопед	1

Учитель - дефектолог	1
Педагог-психолог	1

	ФИО	Должность	Квалификационная категория
1	Брагина Марина Александровна	воспитатель	высшая
2	Зерова Наталья Анатольевна	Педагог-психолог	первая
3	Гуляева Регина Олеговна	воспитатель	СЗД
4	Кирова Ольга Николаевна	воспитатель	СЗД
5	Колбухова Дарья Александровна	воспитатель	первая
6	Мозохина Марина Олеговна	воспитатель	первая
7	Малёгина Наталья Николаевна	воспитатель	первая
8	Малышева Ольга Владимировна	старший воспитатель	первая
9	Охлопкова Лилия Александровна	заведующий	СЗДВ
10	Морозова Анастасия Валерьевна	воспитатель	СЗД
11	Сейидова Любовь Нурмамамовна	воспитатель	первая
12	Смирнова Регина Наилевна	воспитатель	СЗД
13	Петрова Зоя Константиновна	воспитатель	СЗД
14	Румянцева Надежда Юрьевна	воспитатель	СЗД
15	Мозжухина Анна Александровна	Музыкальный руководитель	первая
16	Худынцева Юлия Алексеевна	Учитель-логопед	первая

Уровень квалификации педагогов

	Количество человек	%
Высшая квалификационная категория	1	6.6%
Первая квалификационная категория	8	53.4%
Соответствует должности	9	60%
Не аттестованы	-	0%

4.2. Повышение квалификации педагогических работников

№ п/п	ФИО	Должность	Квалификационная категория	Дата аттестации	Дата планируемой аттестации	КПК	Курсы план
1	Брагина Марина Александровна	воспитатель	высшая	2022	2027	01.11.22	2025
2	Зерова Наталья Анатольевна	воспитатель	первая	2021	2023	28.04.23	2026

3	Гуляева Регина Олеговна	воспитатель	СЗД	2021	2026		2023
4	Кирова Ольга Николаевна	воспитатель	СЗД	2021	2026	13.12.21	2024
5	Колбухова Дарья Александровна	воспитатель	1-я	2020	2025	16.12.20	2023
6	Мозохина Марина Олеговна	воспитатель	1-я	2020	2025	19.04.19	2023
7	Малёгина Наталья Николаевна	воспитатель	1-я	2019	2024	18.10.19	2023
8	Малышева Ольга Владимировна	Старший воспитатель	1-я	2020	2025	15.12.20	2023
9	Охлопкова Лилия Александровна	заведующий	СЗД	2016	2027	12.11.20	2023
10	Морозова Анастасия Валерьевна	воспитатель	СЗД	2020	2025	16.03.20	2023
11	Сейидова Любовь Нурмамамовна	воспитатель	1-я	2020	2025	18.11.21	2024
12	Смирнова Регина Наилевна	воспитатель	СЗД	2019	2023	19.11.21	2024
13	Петрова Зоя Константиновна	воспитатель	СЗД	2020	2025	2011	2023
14	Румянцева Надежда Юрьевна	воспитатель	СЗД	2020	2025	21.12.21	2024
15	Мозжухина	Музыкальный руководитель	1-я	2021	2023	05.09.23	2026
16	Худынцева Юлия Алексеевна	Учитель-логопед	1-я	2021	2025	08.11.19	2023

Материально-техническое обеспечение:

Технические средства обучения: компьютеры, магнитофоны, принтер, ксероксы, сканеры, фотоаппарат.

Методическое обеспечение:

Медиатека; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий.

Информационное обеспечение:

Доступ в Интернет. Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации ДОУ.

5. Программа профессиональный роста педагогов

Мероприятия	Ответственный	Планируемые результаты
1. Формирование мотивации профессионального самосовершенствования		
Мотивы успеха, преодоления профессиональных затруднений, мотивы, направленные на улучшение материального благополучия, профессионального признания, карьерные мотивы и др.		
2. Самообразование		
Помощь педагогу в выборе	Старший	Формулировка тем

темы самообразования	воспитатель	самообразования
Сопровождение педагогов по теме самообразования	Старший воспитатель	Рекомендации по теме самообразования
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического объединения.	Старший воспитатель	Выступление на заседании методического объединения
3. Наставничество		
План работы с молодыми педагогами.	Заведующий, 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
4. 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
Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	Заведующий, старший воспитатель	Укомплектованность ДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.
Предоставление воспитателю (педагогу) возможности выбора образовательных учреждений для повышения квалификации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации, педагогических классических университетах.
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	Заведующий, старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ.
Функционирование медиатеки	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических

		работников ДОУ, ставших пользователями медиатеки.
6. Участие во внутренних и межведомственных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов		
Организация участия во внутренних, межведомственных 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.

5.1. Стимулы профессионального развития педагога

Мотивы к труду педагога	Вознаграждения, которые могут быть использованы для профессионального развития
Мотив самостоятельности, реализация себя в педагогической деятельности как творческой	– открытие собственного мастер-класса для педагогов города, области при условиях договорной оплаты труда; – повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе; – содействовать в получении гранта на реализацию интересующего проекта; – содействие в разработке и утверждении собственной авторской программы и ее распространение в городе, области.
Мотив личного развития, приобретения новой информации	– направление на стажировку или престижные курсы; – представление времени на методическую работу (работа на дому); – дополнительные дни к отпуску; – помощь в оплате второго высшего образования (переподготовки) по интересующей учителя специальности;
Мотив самоутверждения, достижения социального успеха	– направление на различные проблемные конференции, семинары региональные и российские; – содействие в обобщении опыта, подготовке собственных публикаций; – назначение на должность методиста, ответственного за стажировку молодых учителей с оплатой этой работы.
Потребность быть в коллективе	– вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни ДОО
Мотив состязательности	- содействие в выдвижении на всероссийский конкурс; - присвоение звания победителя дошкольного конкурса профессионального мастерства с назначением годовой надбавки к зарплате.

5.2. Индивидуальный план самообразования

	По плану	Реализация
Тема самообразования		
Цели и задачи по теме самообразования		
Список изучаемой литературы		
Каталог образовательных ресурсов сети Интернет		
Выступления (где и когда запланировано)		
Творческое сотрудничество по теме		
Изучение передового опыта		
Курсы повышения квалификации		
Аттестация		

5.3. Наставничество педагогов

№	ФИО педагога	ФИО педагога - наставника
1		
2		
3		
4		
5		
6		

5.4. План работы

наставника _____

с молодым педагогом _____

на 2023– 2024 учебный год

№	Мероприятия	Сроки
1.	Тематические консультации: Изучение нормативно-правовой базы:	сентябрь
2.	Оказание помощи по организации качественной работы с документацией. ● Изучение ОП учреждения ● Изучение задач и целей плана работы на учебный год ● Структура рабочей программы педагога ● Структура календарного планирования	сентябрь
3.	Корректировка методической темы самообразования. ● Выбор темы и направление работы ● Подборка методической литературы ● Собеседование по изученной методической литературе	октябрь в течение года
4.	Инструктаж по взаимодействию с семьями воспитанников и ведение документации.	октябрь
5.	Посещение НОД коллег, с целью перенять передовой педагогический опыт	ноябрь в течение года
6.	Организация подготовки детей к праздникам и педагогическая позиция при проведении праздников в ДОУ	декабрь
7.	Интернет-общение молодого специалиста и наставника.	по мере необходи мости
8.	Тренинги по организации образовательного процесса	январь- апрель
9.	Посещение наставником НОД с целью выявления профессиональных затруднений.	в течение года
10.	Практикум по решению педагогических ситуаций. Имидж педагога. Педагогическая этика, культура поведения в работе с воспитанниками, с родителями, с коллегами.	в течение года
11.	Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения	в течение года
12.	Подготовка к организации летней – оздоровительной работы	май
13.	Общие положения портфолио педагога Структура содержания и порядок ведения портфолио	май

6. Индивидуальная программа профессионального роста педагогов

Разделы	Содержание	Ожидаемый результат
Изучение психолого-педагогической литературы		
Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса		
Освоение педагогических технологий; выстраивание собственной методической системы (отбор содержания, методов, форм, средств обучения).		
Выбор критериев и показателей результата образования, разработка диагностического инструментария		
Участие в реализации программы развития образовательного учреждения; в системе методической работы.		
Обучение на курсах повышения квалификации.		
Участие в работе творческих, экспериментальных групп; проведение индивидуальной исследовательской, экспериментальной работы.		
Обобщение собственного опыта педагогической деятельности (статьи, рекомендации, доклады, педагогическая мастерская, мастер-класс и т.д.)		

Дополнением к индивидуальной программе профессионального развития педагога может служить портфолио, которое педагог формирует в течение всего межаттестационного периода. Портфолио представляет собой папку-накопитель, целью которой является фиксирование, накопление и оценка уровня профессионального развития и роста, а также эффективности труда педагога за 5 лет.

Представленные материалы рассматриваются как свидетельства профессионализма педагога. Это может быть портфолио достижений. Оформление достижений педагога, методических наработок, творческой копилки, публикаций и другое. Это позволяет педагогу провести анализ своего профессионального роста, обобщить опыт работы, поставить дальнейшие цели, спланировать и организовать собственную деятельность. Следует помнить, что представляемое аттестуемым портфолио помогает судить о результативности деятельности педагога. Основными принципами портфолио являются системность, достоверность и объективность представленных материалов. Аттестующиеся могут получить баллы за свои материалы.

7. Прогноз аттестации

№ п/п	ФИО	Должность	Квалификационная категория	Дата аттестации	Дата планируемой аттестации
1	Брагина Марина Александровна	воспитатель	высшая	2022	2023 на высшую
2	Зерова Наталья Анатольевна	воспитатель	первая	2021	2023 на высшую
3	Гуляева Регина Олеговна	воспитатель	СЗД	2021	2024 на 1-ю
4	Кирова Ольга Николаевна	воспитатель	СЗД	2021	2026
5	Колбухова Дарья Александровна	воспитатель	1-я	2020	2025 на высшую
6	Мозохина Марина Олеговна	воспитатель	1-я	2020	2025
7	Малёгина Наталья Николаевна	воспитатель	1-я	2019	2024
8	Малышева Ольга Владимировна	Старший воспитатель	1-я	2020	2025
9	Охлопкова Лилия Александровна	заведующий	СЗД	2020	2025
10	Морозова Анастасия Валерьевна	воспитатель	СЗД	2020	2024 на первую
11	Сейидова Любовь Нурмаатовна	воспитатель	1-я	2020	2025
12	Смирнова Регина Наилевна	воспитатель	СЗД	2019	2023
13	Петрова Зоя Константиновна	воспитатель	СЗД	2020	2025
14	Румянцева Надежда Юрьевна	воспитатель	СЗД	2020	2025 на 1-ю
15	Мозжухина	Музыкальный руководитель	1-я	2021	2023 на высшую
16	Худынцева Юлия Алексеевна	Учитель-логопед	1-я	2021	2025

8. Система непрерывного педагогического образования

Данная система призвана обеспечить такой тип личностного и профессионального развития педагога, который традиционной системой профессиональной педагогической подготовки, локализованной в деятельности отдельно взятых субъектов непрерывного профессионального образования, недостижим. Педагог, не прошедший целостную многоэтапную и многопрофильную социализацию в области своей профессии, не может быть подготовлен к ее «исполнению» на уровне современной образовательной парадигмы. Обеспечение непрерывности в институциональной системе образования означает:

- создание особого, управляемого образовательного пространства, оптимально сочетающего обязательные (базовые) и неформальные структуры, позволяющие повысить мобильность, доступность профессионального развития для каждого педагога,
- предоставление каждому возможности реализации собственной системы повышения квалификации, права свободного выбора, гарантируя педагогическую и психологическую поддержку педагогического сообщества;
- создание динамичной системы связей и взаимодействий между качественным разнообразием учреждений, видов и форм образовательной деятельности, структур профессиональной социализации личности, применяемых управленческих технологий, условий, адекватных потребностям и возможностям человека.

8.1. «Школа профессионального роста педагогов»

Тема	Срок	Ответственный
1.Планирование образовательной деятельности в ДОУ в соответствии с ФГОС и ФОП ДО - разработка рабочих программ (групповых) 2.Документация воспитателя 3.Оформление наглядной информации для родителей	Октябрь	Старший воспитатель О.В. Малышева
Моделирование воспитательно-образовательной процесса в ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО	Ноябрь	Старший воспитатель О.В. Малышева
Методическое сопровождения по развитию компетенций педагогов, работающих в ДОУ	Декабрь	Старший воспитатель О.В. Малышева
Индивидуальная образовательная траектория. Индивидуальные образовательные маршруты развития детей	Январь	Старший воспитатель О.В. Малышева
Проведение открытых занятий для анализа со стороны коллег	Февраль	Старший воспитатель О.В. Малышева
Формы и процедуры аттестации педагогических работников ДОУ	Апрель	Старший воспитатель О.В. Малышева

9. Предполагаемый результат

- Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ
- Внедрение инноваций и нововведений (открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и рекомендаций)
- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога
- Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации
- Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов

10. 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.

Индикатор	Формы и методы	Объект	Периодичность	Ответственный
1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдения за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль.	Педагоги	1 раз в год (май)	Ст. воспитатель
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдение	Педагоги	1 раз в год (май)	Ст. воспитатель
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности				
Участие в работе творческих групп по проблемам дошкольного образования	Карта наблюдений	Педагоги	В течение учебного года	Администрация
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течение учебного года	Администрация
3. Результативность образовательного процесса				
Реализация образовательных программ дошкольного образования в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	Дети	2 раза в год	Ст. воспитатель
Обобщение и презентация педагогического опыта	Карта наблюдений	Педагоги	1 раз в год (май)	Администрация
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка.	Педагоги	1 раз в год (май)	Администрация

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

10.1. Критерии и показатели профессионального роста педагогов

Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических	Повышение качества дошкольного образования;
	Количество педагогов детского сада, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства;

кадров.	Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы;
Обеспечение непрерывного профессионального образования	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в детском саду;
	Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов.
	Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов;
	Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов;
	Совершенствование материально – технических условий деятельности педагогов.
Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников	Создание условий для профессионального роста педагогов;
	Обновление содержания образования и его технологий;
	Предоставление педагогам пространства для педагогической инициативы;
	Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства.

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять их эффективность.

Система работы по комплексному развитию профессиональной компетентности 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, включённых в разработку и реализацию индивидуальных программ
- Доля педагогических работников, обобщивших опыт работы на различных уровнях
- Доля педагогических работников прошедших курсовую подготовку
- Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию
- Доля воспитанников, успешно адаптированных в детском саду.....
- Социально-правовая защита личных прав детей (процент от общего количества воспитанников)
- Доля детей, имеющих отклонения в эмоционально-волевой сфере
- Доля выпускников, успешно адаптированных в социуме
- Количество детей «группы риска»
- Доля воспитанников, ставших призёрами и победителями конкурсов детского творчества различного уровня

11. Заключение

Программа поддержки и развития кадрового потенциала 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 ДООУ.