

ПРИНЯТО:

на Педагогическом совете  
протокол № 1 от 25.08.2021

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МКДОУ  
детский сад «Берёзка»

 Н.А. Заволожина  
Приказ № 35 от 25.08.2021



**Программа повышения профессионального  
мастерства педагогов муниципального  
казенного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада «Берёзка»**

## Содержание

1. Паспорт программы повышения профессионального мастерства педагогов.....	3
2. Актуальность.....	4
3. Анализ кадровых условий.....	6
4. Цель Программы.....	6
5. Принципы.....	7
6. Основные направления программы.....	8
7. Ресурсное обеспечение Программы.....	8
8. Механизм реализации программы.....	9
9. План реализации Программы.....	11
10. Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала.....	17
11. Мониторинг реализации программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала».....	18

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

Наименование Программы	Программа повышения профессионального мастерства педагогов на 2021-2023гг
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 - Профессиональный стандарт «Педагог»
Разработчики Программы	старший воспитатель Брыксина Александра Ивановна
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 и формирование творчески работающего коллектива.
Направление Программы	- Психологическая и методическая поддержка - Непрерывность профессионального развития
Сроки реализации Программы	2021-2023гг
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 МКДОУ; 3. Закрепление кадров в МКДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров; 4. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение

	<p>педагога;</p> <p>5. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;</p> <p>6. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;</p> <p>7. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.</p>
<p>Механизм реализации Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования;</li> <li>- Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога;</li> <li>- Разработка и оформление портфолио педагога в соответствии с профессиональным стандартом педагога и ФГОС ДО</li> <li>- Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми;</li> <li>- Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.</li> </ul>

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

Введение ФГОС ДО предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в МКДОУ, 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 МКДОУ. 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:

1) обеспечение эмоционального благополучия через:

- непосредственное общение с каждым ребенком;
- уважительное отношение к каждому ребенку, к его чувствам и потребностям;

2) поддержку индивидуальности и инициативы детей через:

- создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности;
- создание условий для принятия детьми решений, выражения своих чувств и мыслей;
- недирективную помощь детям, поддержку детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности (игровой, исследовательской, проектной, познавательной и т.д.);

3) установление правил взаимодействия в разных ситуациях:

- создание условий для позитивных, доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также имеющими различные (в том числе ограниченные) возможности здоровья;
- развитие коммуникативных способностей детей, позволяющих разрешать конфликтные ситуации со сверстниками; развитие умения детей работать в группе сверстников;

4) построение вариативного развивающего образования, ориентированного на уровень развития, проявляющийся у ребенка в совместной деятельности с взрослым и более опытными сверстниками, но не актуализирующийся в его индивидуальной деятельности (далее - зона ближайшего развития каждого ребенка), через:

- создание условий для овладения культурными средствами деятельности;
- организацию видов деятельности, способствующих развитию мышления, речи, общения, воображения и детского творчества, личностного, физического и художественно-эстетического развития детей;
- поддержку спонтанной игры детей, ее обогащение, обеспечение игрового времени и пространства;
- оценку индивидуального развития детей;

5) взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.

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
- неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами.

### **3. Анализ кадровых условий**

#### **Аттестация педагогических кадров**

Высшую квалификационную категорию имеют 9 воспитателей, первую категорию – 20 человек, 1 не аттестован.

#### **Уровень образования**

Высшее педагогическое образование имеет 12 педагогов, среднее специальное (педагогическое) - 18 человек.

#### **Педагогический стаж**

11 педагогов имеют стаж работы более 20 лет, 9 педагогов - от 10 до 20 лет, 5 педагогов - от 5 до 10 лет, 5 педагогов имеют педагогический стаж до 5 лет.

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

### **4. Цель Программы**

Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива. Программа рассчитана на 3 года и решает поставленные задачи:

<b>Задача</b>	<b>Способы реализации</b>
1.Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров	- 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.). - посещение курсов повышения квалификации.

<p>2.Повышать мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.</li> <li>- разработка системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов разного уровня.</li> </ul>
<p>3. Совершенствовать систему научно-методической работы, её организация</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;</li> <li>- разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов</li> </ul>
<p>4. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- активное участие педагогов в методической работе на уровне МКДОУ;</li> <li>- участие в работе научно-практических конференций;</li> <li>- обобщение опыта своей работы в виде публикаций;</li> <li>- участие в выставках материалов педагогического опыта;</li> <li>- ведение собственных сайтов, блогов;</li> <li>- своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;</li> <li>- ведение портфолио;</li> <li>- наставничество у молодого специалиста.</li> </ul>

## 5. 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,

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

В МКДОУ 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. Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности.

3. Составление индивидуальной программы обучения педагога. Программа представляет собой индивидуальные консультации, взаимопосещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов.

4. Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития технологической компетентности педагога.

5. Коррекция общей программы повышения квалификации с учетом включения индивидуальных программ.

6. Реализация программы повышения квалификации педагогов.

7. Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности. Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога с помощью других методов.

8. Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения).

9. Определение перспектив дальнейшего развития.

## **7. Ресурсное обеспечение Программы.**

Кадровое обеспечение.

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив детского сада разделен на три группы в зависимости от уровня квалификации. 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, разработчики диагностического инструментария.

Вторая группа. Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство.

Третья группа. Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют начинающие педагоги.

Обеспечение Программы

<b>Материально-техническое обеспечение</b>	<b>Методическое обеспечение</b>	<b>Информационное обеспечение</b>
Технические средства обучения: мультимедийная система в музыкальном зале, телевизоры в каждой группе принтеры цветные и черно-белые, фотоаппарат, видеокамера.	Медиатека; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий.	Подключена сеть Интернет с доступом к Wi-fi Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации МКДОУ. Педагоги МКДОУ-100% владеют ИКТ.

## **8. Механизм реализации программы**

### **1. Диагностический этап**

Основное содержание. Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования (по средствам google – форм), 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.

## 9. План реализации Программы

<b>Мероприятия</b>	<b>Планируемый результат</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственный</b>
1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в МБДОУ.	Статистические данные мониторинга	ежегодно	старший воспитатель
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	2021г.	заведующий
3. Разработка стратегии повышения привлекательности МКДОУ для квалифицированных кадров - комплекс мероприятий по привлечению к работе в МКДОУ 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,	Укомплектованность кадрами	2021-2023г.	заведующий, старший воспитатель

<p>обеспечение возможности дальнейшего обучения, возможности повышения квалификации, аттестации на более высокую квалификационную категорию, материальное стимулирование);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- комплекс социально-ориентированных мероприятий (материальное стимулирование, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, создание безопасных условий труда);</li> <li>- комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.)</li> </ul>			
<p>Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников МБДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка программы повышения уровня профессионального мастерства;</li> <li>- систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения;</li> <li>- повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория</li> <li>- обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской</li> </ul>	<p>Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив</p>	<p>ежегодно</p>	<p>старший воспитатель</p>

<p>деятельностью</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников МКДОУ.</li> </ul>			
<p>5. Мероприятия по аттестации педагогического коллектива:</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 МКДОУ;</li> <li>- портфолизация педагогического персонала;</li> <li>- систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня.</li> </ul>	<p>Повышение квалификационной категории педагогического персонала учреждения.</p>	<p>2021-2023 г.</p>	<p>старший воспитатель, педагоги МКДОУ</p>

### **Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов**

<b>Мероприятия</b>	<b>Ответственный</b>	<b>Планируемые результаты</b>
<b>1. Стимулирование</b>		
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	заведующий	Выплата стимулирующего характера
<b>2. Самообразование</b>		
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 МКДОУ.	старший воспитатель	Выступление на заседании педагогического совета
<b>3. Наставничество</b>		
План работы с молодыми педагогами.	старший воспитатель, педагоги-наставники	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога.</li> <li>- Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду.</li> <li>- Совершенствование личностных и профессиональных качеств</li> </ul>
<b>4. Подготовка и прохождение аттестации</b>		
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников МКДОУ прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности
Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	старший воспитатель	Укомплектованность МКДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.

Предоставление педагогу возможности выбора образовательных учреждений для повышения квалификации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников МКДОУ, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации, педагогических университетах
<b>5. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета</b>		
Подписка МКДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ Функционирование медиатеки	заведующий, старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников МКДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ.
<b>6. Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов</b>		
Организация участия во внутренних, муниципальных, региональных 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.

### **Мероприятия для профессионального роста педагогов со стажем**

<b>Мероприятия</b>	<b>Ответственный</b>	<b>Планируемые результаты</b>
1. Стимулирование		

Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	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	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 МКДОУ.	старший воспитатель	Выступление на заседании педагогического совета, конференции, методических объединениях
<b>3. Подготовка и прохождение аттестации</b>		
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников МКДОУ прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, из них доля подтвердивших соответствие
<b>4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования</b>		



Ведение страницы на официальном сайте МКДОУ «Наши педагоги»	старший воспитатель	Информированность педагогов о процедуре аттестации, о педагогическом опыте коллег
<b>5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов.</b>		
Организация участия 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

## **10. Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала.**

1. Создание благоприятных условий для:
  - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
  - мотивации к качественному педагогическому труду;
  - увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
  - повышение социального статуса воспитателя.
2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в МКДОУ.
3. Закрепление кадров в МКДОУ 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.

## 11. Мониторинг реализации программы

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 выделены критерии:

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.

2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.

3. Результативность образовательного процесса.

Критерии мониторинга Программы

Индикатор	Формы и методы	Объект	Периодичность	Ответственный
Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль	Педагоги	1 раз в год	Старший воспитатель

Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения	Педагоги	1 раз в год	Старший воспитатель
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности				
Участие в работе творческих групп по проблемам ДО	Карта наблюдений	Педагоги	В течение учебного года	Старший воспитатель
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течение учебного года	Старший воспитатель
Результативность образовательного процесса				
Реализация образовательных программ ДО в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	Дети	1 раз в год	Старший воспитатель
Обобщение и презентация педагогического опыта	Карта наблюдений	Педагоги	1 раз в год	Старший воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей)	Анкетирование, беседа, самооценка	Педагоги	1 раз в год	Старший воспитатель

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

<b>Критерии</b>	<b>Индикаторы</b>
-----------------	-------------------

Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества дошкольного образования
	Количество педагогов, принимавших активное участие в различных конкурсах педагогического мастерства
	Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы
Обеспечение непрерывного профессионального образования	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в МКДОУ
	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 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.

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 детей, имеющих отклонения в эмоционально-волевой сфере

- Доля выпускников, успешно адаптированных в социуме -

Количество детей в «группе риска»

- Доля воспитанников, ставших призерами и победителями конкурсов различного уровня.