

Березовское муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 19 компенсирующего вида»
623700, Свердловская область, город Березовский, ул. Варлакова, стр. 5,
bgo_dou19@mail.ru

СОГЛАСОВАНО:
на Педагогическом совете
БМАДОУ «Детский сад № 19»
Протокол № 1 от 30.08.2023 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий БМАДОУ
«Детский сад №19»
С.В. Грошева О.В. Грошева
Приказ № 58-ОД
от 30 августа 2023 г.

**Программа профессионального развития педагогов
Березовского муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 19 компенсирующего вида»
на 2023-2026**

**Разработчик:
Хабарова Светлана Игоревна,
старший воспитатель,
первая квалификационная категория**

Содержание

Раздел 1		
1.1.	Паспорт программы	3
1.2.	Пояснительная записка	4
1.3.	Анализ кадровых ресурсов	5
1.4.	Оценка уровня квалификации педагогов	6
Раздел 2		
2.1.	Цель и задачи программы	7
2.2.	Основные направления программы	8
2.3.	Ресурсное обеспечение программы	8
2.5.	Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала.	11
2.6.	Мониторинг реализации программ	12

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов БМАДОУ «Детский сад № 19»

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов БМАДОУ «Детский сад № 19» на 2023-2026 годы
Разработчик программы	Рабочая группа БМАДОУ «Детский сад № 19»
Цель программы	<p>Стратегическая цель: Повышение качества реализации образовательных программа БМАДОУ «Детский сад № 19» через профессиональное развитие педагогов</p> <p>Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов</p>
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 образовательной организации.
Сроки реализации	2023-2026 годы
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами; – Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; – Мотивация к качественному педагогическом труду; – Увеличение доли педагогических работников, реализующих 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 методических мероприятий; – Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке ИППР, Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности); – Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; – Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников. – Качественная реализация образовательных программ дошкольного образования
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательной организации, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий, старшие воспитатели

1.2. Пояснительная записка.

Программа профессионального развития педагогов БМАДОУ «Детский сад № 19» (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 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)»
4. Приказ Минтруда России от 24.07.2015 N 514н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)" (Зарегистрировано в Минюсте России 18.08.2015 N 38575)
5. Приказ Минтруда России от 13.03.2023 N 136н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог-дефектолог" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.04.2023 N 73027)

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива образовательной организации. 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. Дошкольной образовательной организации 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 образовательные программы. На данный момент в образовательной организации работают педагоги, чья профессиональная подготовка не отвечает установкам «компетентного подхода». 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 и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов образовательной организации. Поэтому основной управленческой задачей стало: разработка требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

Возникла необходимость в разработке механизма оценки уровня квалификации педагогов, требований к уровню квалификации педагогов, модели аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности для:

- оценки уровня профессиональной квалификации педагогов;
- повышения качества методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей

- Стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального роста;
- предоставление возможности распространения накопленного опыта на основе выявленных ресурсов педагогов;
- обеспечение разработки индивидуальных программ профессионального развития педагогов;
- разработки программы профессионального развития педагогов Образовательной организации;
- формирования заказа на повышение квалификации.

Уровень квалификаций педагогических работников 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 образовательной программы дошкольного образования;
- осуществлении взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательной организации;
- 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.

1.3. Анализ кадровых ресурсов.

Образовательная организация укомплектована педагогическими кадрами. Общий состав коллектива: 62 педагога.

Педагогический состав по штату	старший воспитатель – 3 воспитатель – 27 учитель-дефектолог – 8 учитель-логопед – 11 музыкальный руководитель -3 инструктор по физической культуре -1 педагог-психолог – 7 социальный педагог – 1 тьютор - 1	
Квалификационный ценз педагогов		
Высшая квалификационная категория:	16 педагогов	26 %
Первая квалификационная категория:	29 педагогов	47%
Нет категории:	15 педагогов	24 %
Соответствие занимаемой должности	2	3 %
Образовательный ценз педагогов		
Высшее педагогическое	47 педагогов	76 %
Среднее профессиональное	15 педагогов	24 %
Возрастной ценз педагогов		
Старше 55 лет	2 педагога	3%
35-55 лет	42 педагога	68 %
До 35 лет	18 педагогов	29 %
Педагогический стаж		
25 лет и выше	14 педагогов	23 %
15-25 года	9 педагогов	14 %

10-15 лет	9 педагогов	14 %
5-10 лет	14 педагогов	23 %
0-5 лет	16 педагогов	26 %

Педагоги образовательной организации постоянно повышают свою квалификацию через:

- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе методических объединений;
- конкурсное движение.

Проводимый анализ кадрового потенциала 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 и 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.)

Риски

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

1.4. Оценка уровня квалификации педагогов

В Образовательной организации функционирует 13 групп компенсирующей направленности

На фоне обновления содержания дошкольного образования, принципов построения образовательного процесса, углубляется противоречие между требуемым и реальным уровнем профессиональной компетентности педагогов. На практике это выражается в преобладании в работе педагогов учебной модели построения образовательного процесса, в затруднениях связанных с подбором форм и методов воспитания, обучения, развития дошкольников с разными образовательными потребностями в соответствии с принятыми целями образовательной программы.

Важным шагом на пути к устранению данной проблемы стало определение требований к квалификации педагогов.

Была поставлена Управленческая задача: разработка требований к уровню квалификации педагогов в соответствии с профстандартом, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы дошкольного образования.

Это позволило с одной стороны выявить фактическое владение педагогическим коллективом в целом и каждым педагогом в отдельности трудовыми действиями и умениями, образовательные дефициты педагогов для последующего составления индивидуальных программ профессионального развития, а с другой стороны устанавливать дифференцированные стимулирующие выплаты педагогам.

При разработки критериев за основу были взяты те трудовые действия из профессионального стандарта, которые необходимы для выполнения должностных инструкций педагога, то есть для качественной реализации образовательной программы.

- Планирование образовательной работы в группе ;
- Реализация образовательной работы в группе;
- Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми;
- Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач;
- Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.).

Для определения уровня владения трудовым действием применена дескриптивная шкала оценивания:

- а. репродуктивный уровень (делает по образцу);
- б. продуктивный уровень (способен делать в определенных ситуациях);
- в. творческий уровень (импровизирует).

Оценка квалификации педагогов осуществлялась с определенной периодичностью в рамках следующих процедур:

- в рамках контрольно-оценочной деятельности: тематический контроль (2 раза в год), фронтальный контроль (1 раз в год);
- просмотр НОД (2 раза в год);
- анализ показателей качества взаимодействия в системе «взрослый – дети» (показатели оценки качества взаимодействия в системе «взрослый – дети» оценивается по 14 направлениям, конкретизирующим пять образовательных областей Программы в соответствии с ФГОС ДО).

Результаты оценки уровня квалификации педагога фиксировались в листе оценки.

Формат листа оценки уровня квалификации педагога позволил определить уровень квалификации педагога, а также помог выстроить индивидуальную траекторию профессионального роста (от репродуктивного к творческому уровню).

Проблемы, возникающие при проведении оценки:

- Не все педагоги, готовы к изменениям, «проявляют» протест или занимают пассивную позицию;
- Неумение педагогов объективно определить уровень профессиональных компетенций.

Для ликвидации профессиональных дефицитов педагогов была разработана программа профессионального развития педагогов на основе оценки уровня квалификации.

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 формирование творчески работающего коллектива. Программа рассчитана на 3 учебных года и решает поставленные задачи:

1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров 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.).
- сотрудничество с ГАОУ ДПО СО «ИРО».

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 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 образовательной организации, работа в составе творческих групп;

- участие в выставках материалов передового педагогического опыта;

- своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;

- наставничество. Принципы:

- ✓ Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом);

- ✓ Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве образовательной организации, 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 образовательной организации 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 плана повышения квалификации с учетом включения индивидуальных программ.

8. Реализация плана 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 8

образовательной организации 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. Имеют первую и высшую квалификационную категорию.

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».

2.4. План реализации Программы

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.

Мероприятия	Планируемый результат
Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ОО.	Статистические данные мониторинга
<p>Разработка стратегии повышения привлекательности ОО для квалифицированных кадров</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплекс мероприятий по привлечению к работе в ОО молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение наставничества); - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников ОО (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.) 	Укомплектованность кадрами
<p>Организация работы по повышению профессиональной компетентности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; - систематическая курсовая подготовка педагогических кадров (не реже 1 раза в 3 года); - повышение правовой культуры в рамках деятельности нормативно-правового лектория; - обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью; - мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности педагогов ОО. 	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив

<p>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 ОО; - портфолизация педагогического персонала; - систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня; 	<p>Повышение квалификационной категории педагогических работников ОО</p>
<p>Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов ОО, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения).</p>	<p>Нормативные документы.</p>

Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов	
Мероприятия	Планируемые результаты
1. Стимулирование	
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	Выплата стимулирующего характера
2. Самообразование	
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагогов по теме самообразования	Рекомендации по теме самообразования
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического объединения.	Выступление на заседании методического объединения
3. Наставничество	
План работы с молодыми педагогами.	Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога. Адаптация молодых специалистов к условиям Работы в ОО. Совершенствование личностных и профессиональных качеств
4. Подготовка и прохождение аттестации	
Информационное сопровождение подготовки к прохождению процедуры аттестации	Повышение удельного веса численности педагогических работников ОО прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности
Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	Укомплектованность ОО педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.
Предоставление педагогу возможности для повышения квалификации.	Повышение удельного веса численности педагогических работников ОО, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации.
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.).	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.
Мероприятия для профессионального роста педагогов со стажем.	
1. Стимулирование	
Система материального стимулирования и поддержки	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога
2. Самообразование	
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагога по теме самообразования	Рекомендации по теме самообразования
Предоставление результатов исследования по теме самообразования на МО, педагогическом совете.	Выступление педагога на заседании МО, педагогическом совете, конференции, секции дошкольного образования
3. Подготовка и прохождение аттестации	
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	Повышение удельного веса численности педагогических работников ОО, прошедших аттестацию на квалификационную категорию.
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.)	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	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет

2.5. 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 ОО;
3. Закрепление кадров в ОО и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров;
4. Пополнение нормативной базы Образовательной организации, 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.

2.6. Мониторинг реализации программы.

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.

Критерии мониторинга Программы

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ОО, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений по реализации модели внутриорганизационного продвижения персонала, индивидуальные программы профессионального развития, положения о профессиональных конкурсах и мастер-классах.
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями на 20%. Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер- классах, через публикации
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 информационно-коммуникационных технологий в педагогическом процессе и повышение квалификации -100%
Закрепление кадров в ОО и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ОО педагогическими кадрами на100% Омоложение коллектива на 10-15%

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.

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 ОО.